



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



Rapport d'étude n° 25-03

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

Yannick L'HORTY
(UGE et ONDES)

Aude STHENEUR
(CPED)

Véronique VAN DE BOR
(Université Côte d'Azur, CNRS, Inserm, iBV et CPED)

Décembre 2025



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

Décembre 2025

Yannick L'HORTY¹,
Aude STHENEUR²,
Véronique VAN DE BOR³

Résumé

Ce rapport présente les résultats de la deuxième 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 2025, soit deux ans après la première enquête, 81 établissements ont répondu, soit 18 établissements de plus qu'en juin 2023.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique qui les rend obligatoires (2019), les établissements élaborent et renouvellent des plans d'actions pour l'égalité. 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 professionnelle entre les femmes et les hommes jusqu'à la prévention des discriminations sur tous motifs, avec des moyens humains et matériels très limités. Ces missions s'appuient sur des réseaux diversifiés pour réaliser une grande variété d'actions de sensibilisation et de formation tout en professionnalisant les dispositifs d'écoute et de traitement des signalements. En 2025, 44 situations ont été signalées en moyenne par établissement. C'est beaucoup plus qu'en 2023 où l'on recensait 28 signalements en moyenne par établissement, soit une augmentation de 57,1 %. En moyenne, 6,3 % des signalements aboutissent à une sanction disciplinaire et 4,1 % à une sanction judiciaire. Ces ratios sont certes plus élevés qu'en 2023 où ils atteignaient respectivement 5% et 1,4%, mais ils demeurent faibles dans l'absolu. L'enquête révèle par ailleurs un climat d'hostilité envers les missions égalité qui font l'objet d'attaques et de menaces dans 40 % des établissements d'enseignements supérieurs.

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

Codes JEL: I23 ; I24 ; J15 ; J16

Le questionnaire de l'enquête REMEDE 2 a été conçu par l'ONDES et la CPED. La mise au point du questionnaire a bénéficié de l'appui de Louise Bourgoïn (UGE et ONDES). La passation du questionnaire a été réalisée par la CPED et France Universités. Le data management de l'enquête a été effectué par Denis Anne (ERUDITE et UGE) et des traitements statistiques complémentaires ont été menés à bien par Sania Rehman, étudiante en master 2 Data Analyst, dans le cadre de son contrat d'alternance-recherche au sein de la fédération TEPP. Cette étude a bénéficié d'un soutien de l'ANR (Projet n°ANR-22-CE41-0018-01 ESTRADES) et d'un soutien du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le cadre de sa subvention à la CPED et à l'ONDES. Nous remercions Lucille Marissal (CPED) pour son appui tout au long du projet jusqu'à la relecture d'une première version de cette étude.

¹ Univ Gustave Eiffel, Univ Paris Est Creteil, ERUDITE, TEPP, ONDES, F-77454, Marne-La-Vallée, France, yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

² CPED, aude.stheneur@cped-egalite.fr

³ Université Côte d'Azur, CNRS, Inserm, iBV et CPED, Veronique.VAN-DE-BOR@univ-cotedazur.fr

Introduction

Depuis 2020, chaque établissement d'enseignement supérieur élabore et met œuvre un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan a été rendu obligatoire dans l'enseignement supérieur comme dans l'ensemble de la fonction publique par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et il s'inscrit dans la continuité d'initiatives prises par les établissements et de plusieurs dispositions législatives antérieures, en particulier la loi Sauvadet, qui a introduit l'obligation d'un bilan social et de la parité dans les jurys et comités de sélection et la loi Fioraso, qui a rendu obligatoire la création de missions égalité dans chaque université. 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 ». Le domaine d'intervention des missions égalité a été élargi par la loi du 31 juillet 2025 (La loi n° 2025-732) qui transforme les missions égalité femmes-hommes en « missions égalité et diversité », en leur confiant formellement la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine au sein des établissements. La loi prévoit aussi que ces missions disposent de moyens humains et financiers identifiés, ainsi que d'un référent spécifiquement chargé de la prévention, de la détection et du traitement des faits d'antisémitisme et de racisme.

Dans ce contexte d'institutionnalisation des actions pour l'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et d'élargissement de leurs prérogatives, il apparaît utile de suivre de façon régulière l'évolution et l'organisation des actions des établissements. Tel est l'objet du dispositif d'enquête élaboré par l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES) et la Conférence Permanente Egalité et Diversité (CPED) qui

consiste à réaliser un « **Recueil Extensif des Mesures des Établissements contre les Discriminations et pour l'Égalité** ». Après avoir été administrée auprès de 63 établissements en juin 2023, la deuxième vague de l'enquête REMEDE a été renseignée par 81 établissements en juin 2025. Ce rapport présente les résultats de l'enquête de 2025 en reprenant et en actualisant ceux de 2023 (cf. rapport d'études ONDES-CPED n°23-03).

REMEDE, une enquête pour suivre l'évolution des actions pour l'égalité

L'enquête REMEDE comporte une soixantaine de questions. Elle couvre d'une part l'organisation des missions liées à l'égalité, dans un sens large qui inclue les missions assimilées, 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. Le questionnaire de la deuxième enquête REMEDE reprend l'ensemble des questions de la première enquête et un jeu de nouvelles questions sur les attaques et menaces à l'encontre des missions 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 2025 auprès de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur par la CPED et France Universités. Les données portent sur l'année 2024 tandis qu'elles concernaient l'année 2022 dans l'enquête précédente.

Au total, 81 établissements d'enseignement supérieur ont répondu à l'ensemble de l'enquête. Ces établissements emploient un total de 207 000 agent·es et accueillent 1,4 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 ce rapport. Cet échantillon comprend les deux tiers des universités françaises et une proportion plus faible mais croissante de grandes écoles. En pourcentage, il réunit 45 % de l'ensemble des inscrit·es dans l'enseignement supérieur.

Parmi les 81 établissements qui ont renseigné l'enquête REMEDE 2, on dénombre 46 nouveaux établissements (soit 56,8%) qui n'avaient pas rempli le premier questionnaire. En outre, parmi les 63 établissements qui avaient répondu à la première enquête, on compte 28 établissements (44,5 %) qui n'ont pas renseigné la seconde enquête. Une minorité de 35

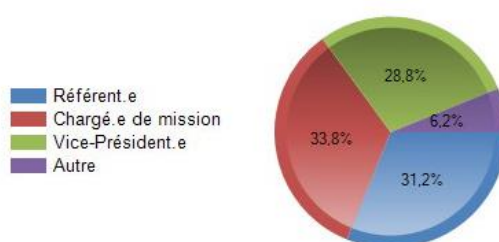
établissements ont répondu aux deux enquêtes, ce qui rend les deux échantillons imparfaitement comparables.

Ces établissements sont de taille variable. Le nombre d'étudiant-es des établissements qui ont renseigné le questionnaire de l'enquête REMEDE 2 est en moyenne de 17350 étudiant-es et élèves, avec un maximum de 78 000 étudiant-es. En moyenne, les établissements qui avaient renseigné la première enquête comprenaient 21 430 étudiant-es, traduisant la part plus importante des écoles dans la deuxième vague qui sont des établissements de plus petite taille que les universités. Le nombre de personnels est en moyenne de 2 560⁴, avec un maximum de 14 530. Les femmes sont légèrement majoritaires, avec 51 % des effectifs représentés.

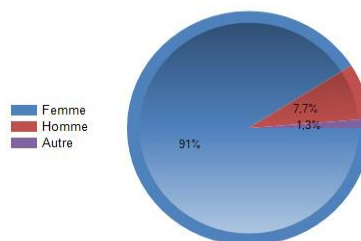
Les missions égalité : une composition et une organisation diversifiées

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 (91%). La répartition des intitulés de la fonction de la personne en charge de la politique égalité-diversité est pratiquement la même que celle de 2023 : Vice-président-e égalité (28,8%), chargé-e de mission (33,8%), référent-e égalité (31,2%). L'intitulé du poste demeure assez variable selon les établissements, ce qui traduit une variation dans les pouvoirs politiques et symboliques, des marges de manœuvre variables et une reconnaissance administrative différenciée. Dans la grande majorité des cas (68,8 %) 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 (15,6%) ou sous celle d'un service de l'université (9%).

Intitulé et identité de genre de la personne en charge de la politique égalité-diversité

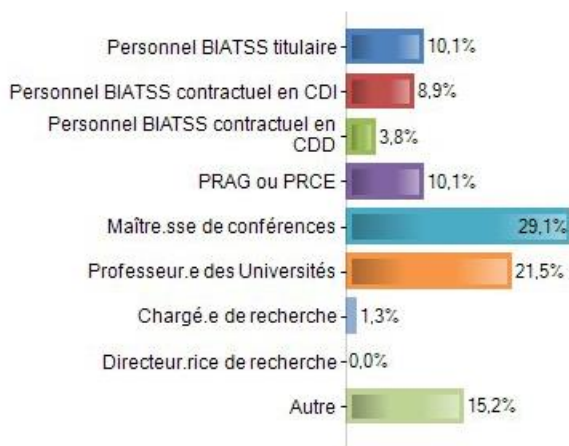


⁴ Toute personne rémunérée par l'établissement quel que soit son statut.



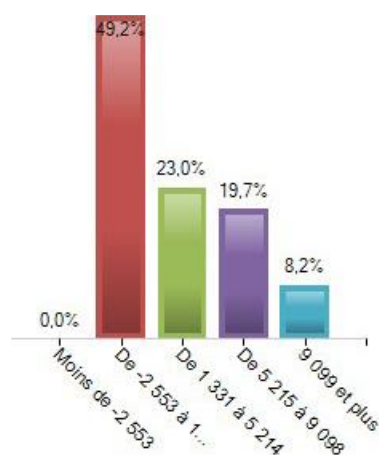
Le statut de la personne en charge de l'égalité est tout aussi varié. Toutefois, une tendance se dégage, la moitié occupe un poste d'enseignant·e-chercheur·e : 29% d'entre elles et eux sont maître·sses de conférences. 22% sont professeur·es des Universités et 23% sont des membres du personnel BIATSS titulaire. De nouveau, ce manque d'uniformité s'accompagne de différentes marges d'action et de liberté.

Statut de la personne en charge de la politique égalité-diversité



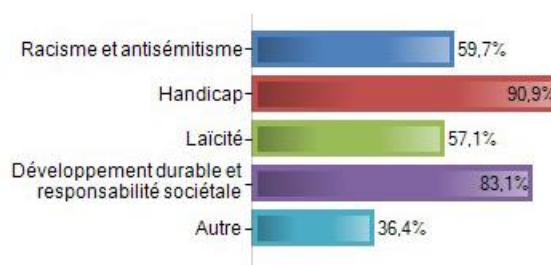
Les personnes en charge de l'égalité peuvent disposer d'une décharge horaire. En moyenne, elle est de 53h par an (elle était de 52h en 2023). La décharge maximale équivaut à un service complet d'enseignant·e-chercheur·e (192 heures). De plus, les personnes peuvent avoir une prime (se cumulant à une décharge ou pas selon l'établissement), dont le montant moyen lorsqu'elle existe est de 5 545 € par an. Cette moyenne masque d'assez fortes disparités. Les primes annuelles dépassent 9 100 € dans 8,2 % des cas et elles sont inférieures à 2 550 € dans près de la moitié des situations (graphique ci-dessous).

Montant annuel des primes accordées à la personne en charge de la politique égalité-diversité



Alors que dans 100% des établissements, il existe une personne en charge de l'égalité, seuls 47% 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 ». Cette mission co-existe généralement avec des référent·es en charge d'autres domaines d'action : handicap, développement durable et responsabilité sociétale, racisme et antisémitisme.

Présence d'autres référent·es thématiques dans l'établissement

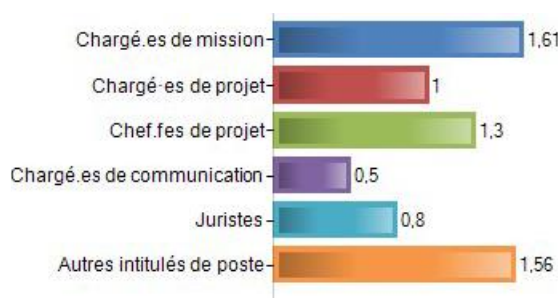


Plus de la moitié de ces entités sont des structures jeunes (61,2%), mises en place depuis la loi sur la transformation de la fonction publique en 2019, qui rend obligatoire la mise en œuvre des plans d'action pluriannuels pour l'égalité professionnelle. Moins de la moitié des missions égalité préexistaient donc à la loi de 2019.

Plus des deux-tiers (68,3%) des missions égalité disposent de personnel dédié et cette proportion est demeurée stable depuis 2022. En moyenne, elles se composent de 2 équivalents temps plein (dont 1,8 en moyenne sont des femmes). La mission égalité qui comprend le plus de personnels est dotée de 6,5 équivalent temps plein (il s'agit d'une école d'ingénieur·e). Ces personnels sont minoritairement des agent·es titulaires (29 % des effectifs) qui n'y consacrent alors qu'une partie de leur temps. Ce sont majoritairement des agent·es contractuel·les à temps complet, qu'il s'agisse d'agent·es en CDD (28 % des effectifs), en CDI

(15%) et aussi de vacataires, de stagiaires, d'alternant-es et de services civiques. Ils et elles se caractérisent par la précarité de leurs statuts, ce qui éclaire leurs conditions matérielles d'existence et la reconnaissance économique attribuée à celles et ceux qui œuvrent pour l'égalité. Les intitulés des postes sont diversifiés et reflètent la polyvalence des fonctions occupées : chargé-e de mission, chargé-e de projet, chef-fe de projet. Plus rarement, les intitulés des postes expriment une certaine spécialisation : chargé-es de communication, juriste.

Intitulés des postes des agent-es des missions égalité



Au-delà des personnels composant la mission égalité, cette entité s'appuie sur un groupement (formel ou non) de personnes associées plus ou moins étroitement à la politique d'égalité-diversité de l'établissement, structuré en réseau. 53 % des établissements s'appuient ainsi sur un réseau de proximité, composés de « référent-es », « sentinelles » ; « correspondant-es » ou « relais ». Les acteurs et actrices de ces réseaux ont des profils statutaires et fonctionnels diversifiés. Pour animer ces réseaux, les établissements s'appuient rarement sur des rétributions économiques telles que des primes (21,9% des cas) ou des décharges d'enseignement (50 %). Ils ont recours principalement à des modes d'accompagnement consistant à ouvrir l'accès à des formations, à organiser des événements collectifs et à partager des informations en ligne, tout en cadrant les missions à l'aide de documents tels que des chartes ou des lettres de mission nominatives.

Les ressources des réseaux de référents égalité



Compétences larges, 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, ce domaine entre dans le champ historique de toutes les missions égalité et 95% 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 86,4 % d'entre elles), la lutte contre le racisme (69,5%) et l'antisémitisme (61%), la lutte contre les discriminations liées au handicap (57,6%) et la diversité sociale et l'égalité des chances (45,8 %). L'extension du périmètre d'intervention à l'ensemble de ces sujets est d'ailleurs prévue par la loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur, qui modifie l'article L. 719-10 du code de l'éducation afin que les « établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel créent en leur sein une mission “ égalité et diversité ” chargée de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine ».

Pour réaliser ces objectifs diversifiés, les missions égalité disposent de moyens limités. La partie de l'enquête consacrée aux budgets des missions égalité qui sollicitait des informations assez détaillées a toutefois été assez mal renseignée, ce qui illustre sans doute les difficultés qu'éprouvent ces structures financièrement assez fragiles à piloter leurs ressources budgétaires. Pour les 23 établissements qui ont pu fournir des informations précises, le budget annuel moyen est de 86 000 € et le budget médian est de 61 900 € en 2024. Un cinquième des missions égalité indiquent même avoir un budget annuel inférieur à 10 000 €. Le budget total ne dépasse 100 000 € que pour 42 % des missions.

La structure de ce budget est très variable selon les établissements et elle est, elle aussi, assez mal renseignée dans l'enquête. En moyenne, les fonds propres, qui correspondent à une contribution directement financée par l'établissement, représentent de l'ordre de 30% des ressources totales (cette proportion était la même en 2023). Les ressources issues d'appel à projet, par nature non récurrentes, représentent 27,5 % de l'ensemble. La Contribution de la vie étudiante et de campus (CVEC) apporte 30,4 % 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 de dépenses sont les frais de personnels (50 % des dépenses en moyenne) et les dépenses de fonctionnement (21,2 %).

Les dépenses restantes correspondent à des actions de formation et de communication et au budget du plan égalité.

Les actions de communication et de sensibilisation

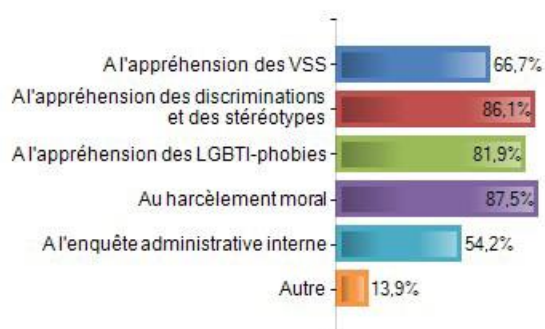
Une mission centrale des acteurs et actrices de l'égalité dans les établissements est de porter des actions de communication et de sensibilisation permettant de prévenir les différentes formes de violences et d'orienter les victimes vers les dispositifs d'écoute et de signalement. Dans le questionnaire de l'enquête, il était demandé aux établissements de détailler jusqu'à 5 actions de formation ou de sensibilisation menées à bien en 2024 parmi les plus pertinentes. En pratique, plus de 70 % des actions présentées par les établissements s'inscrivent dans le domaine de la sensibilisation et moins de 30 % dans celui de la formation. Ces actions ont très fréquemment une dimension partenariale et associent la mission égalité avec une ou plusieurs entités externes ou internes à l'établissement. Ces partenariats mettent en jeu une très large diversité de structures : plus de 60 entités différentes sont évoquées par les répondant·es. Il s'agit de services de l'université, d'associations étudiantes, d'agences publiques de portée nationale ou régionale, de cabinets externes spécialisés dans ce type d'action et qui proposent des prestations adaptées au contexte de l'enseignement supérieur. 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.

Au travers de ces actions, les missions égalité qui les organisent jouent incontestablement un rôle d'animation des campus universitaires. Une partie des actions correspond d'ailleurs à des événements de nature culturelle. En 2024, en moyenne, 9 actions de portée culturelle ont ainsi été mises en œuvre par les missions : expositions, théâtre, concerts,... Ces actions ont touché principalement les étudiant·es, avec un effectif moyen de 1570, mais elles concernent aussi les personnels, avec un nombre d'agent·es touché·es de 550. Il s'agit par ailleurs d'actions répétées dans le temps pour atteindre différents publics à différents moments et parfois sur différents sites. En moyenne, les établissements reproduisent chacune de leurs actions de formations et/ou de sensibilisations 5,8 fois (et l'étendue est de 3 à 7 fois). Très généralement, ces actions sont courtes et facultatives. Toutes actions confondues, 32 % sont obligatoires. 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).

Ces actions de formations et de sensibilisation ont des contenus et portent 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. Malgré cette diversité, les établissements font remonter d'importants besoins de formation dans des domaines variés, en particulier en lien avec le harcèlement moral d'une part et l'appréhension des discriminations et des stéréotypes, d'autre part (graphique ci-dessous). Ces besoins concernent principalement des formations à destination des personnels.

Les besoins de formation des établissements



Les actions de sensibilisation consistent en des dizaines d'événements 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 : amphis de rentrée présentant les enjeux et la mission égalité, projections de films, réalisation d'expositions, pièces de théâtre, animation 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. Nous avons réalisé un nuage de mots avec l'ensemble des actions évoquées par les établissements qui illustre assez bien la grande diversité de leur contenu.

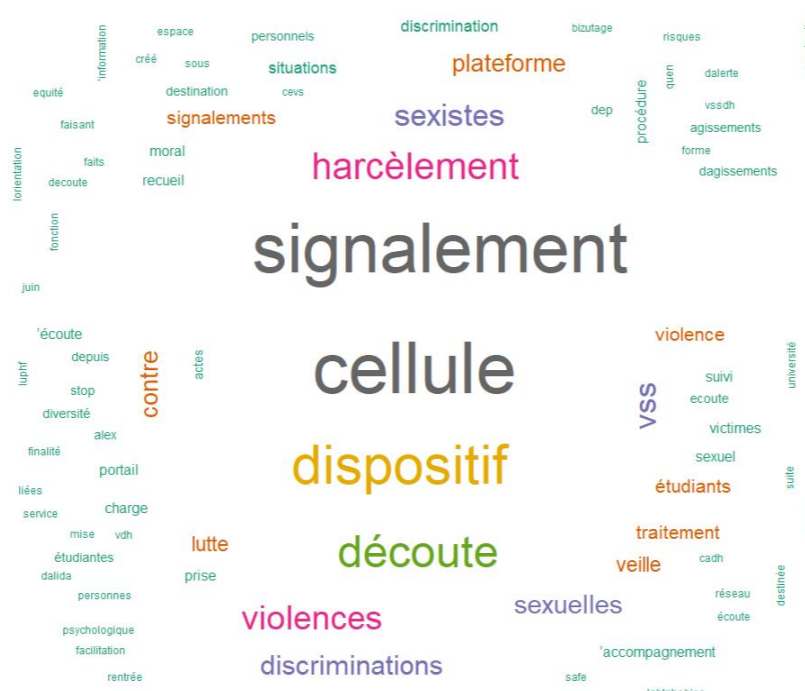
Dispositifs de signalement et cellules d'écoute

Comme nous l'avons déjà évoqué, les établissements ont pour obligation de mettre en place des dispositifs permettant de recueillir et de traiter 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, près de la moitié des dispositifs de signalements (46%) ont été instaurés depuis 2023.

Les dispositifs de signalement répondent aux particularités de chaque établissement, offrant ainsi une certaine variété tant dans leurs caractéristiques que dans leurs dénominations. Comme le confirme le nuage de mots issu des réponses à l'enquête, 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 ».

De fait, ces dispositifs se composent 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. Cette distinction entre cellule d'écoute et de traitement existe dans les deux tiers des établissements, alors qu'elle n'était effective que dans la moitié des établissements dans l'enquête de juin 2023. Ces deux cellules, d'écoute et de traitement, sont internalisées dans 80 % des établissements et sont donc externalisées dans une minorité d'établissements. Le fonctionnement est mixte dans moins d'un tiers des établissements. Les établissements citent plus d'une dizaine de structures externes spécialisées qui remplissent parfois les deux fonctions d'écoute et de traitement. 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.

Dispositif de signalement

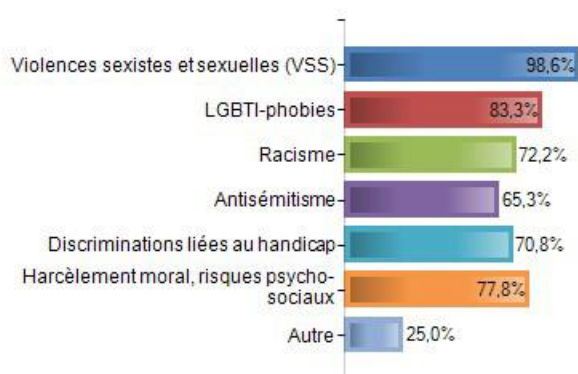


Ce nuage de mots représente les intitulés utilisés dans le questionnaire pour nommer le dispositif de signalement. La taille du mot est proportionnelle à sa fréquence d'utilisation.

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·e 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.

Dans la totalité des établissements, le dispositif de signalement recueille des faits de violences sexuelles et sexistes. Dans plus de quatre établissements sur cinq (83,3%), il concerne aussi les LGBTIphobies. Le troisième domaine le plus cité est celui du harcèlement moral et des risques psycho-sociaux (77,8 %), suivi du racisme (72,2 %), des discriminations liées au handicap (70,8 %) et de l'antisémitisme (cité par 65,3 % des établissements).

Les signalements par motifs (% par établissements)

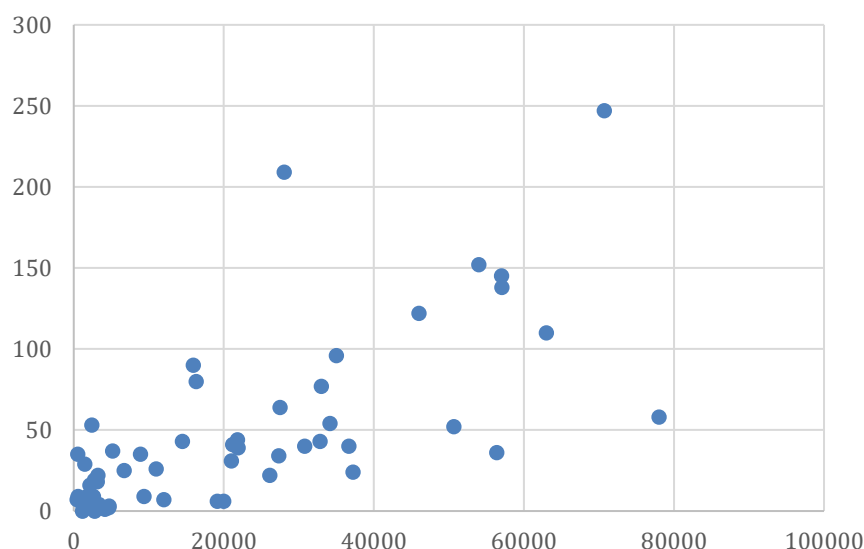


Le questionnaire interroge directement les établissements sur le nombre de signalements recensés par le dispositif. En 2024, 44 situations ont été signalées en moyenne par établissement. C'est beaucoup plus qu'en 2022 où l'on recensait 28 signalements en moyenne par établissement, soit une augmentation de 57,1 % en deux ans. Cette évolution traduit la montée en puissance de l'activité des cellules d'écoute et de traitement des signalements qui peut traduire une montée des violences tout autant qu'un recours accru des victimes à ces dispositifs. Ces signalements concernent plus fréquemment les étudiant·es (56%) que le personnel. Mais les signalements des étudiant·es concernent dans 17 % des cas des faits qui se sont déroulés en dehors du contexte universitaire, tandis que ceux des personnels concernent presque exclusivement le contexte universitaire, si bien que le nombre moyen de signalements dans le contexte universitaire est du même ordre de grandeur pour les étudiant·es (21,7) et les personnels (20,7). Rapportée au nombre d'étudiant·es des établissements répondants à l'enquête, la fréquence des signalements est environ de 12,5 cas par an pour 10 000 étudiant·es. Elle était de 6 cas par an pour 10 000 étudiant·es en 2022. Rapportée au nombre de personnels, la fréquence est de 8,1 cas par an pour 1000 agent·es. Elle était de 5 cas par an pour 1000 agent·es en 2022.

Ce nombre de signalements est très variable selon les établissements. Il s'étend par exemple de 0 à 102 pour les signalements des étudiant·es en contexte universitaire en 2024. Il est faiblement corrélé avec la taille des établissements, en nombre d'étudiant·es (graphique ci-dessous). Certes, il existe une corrélation positive entre les deux indicateurs, indiquant que le nombre de signalements des étudiant·es en contexte universitaire augmente en moyenne de 8,1 par tranche de 10 000 étudiant·es. 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 du dispositif d'écoute et de traitement des signalements doivent jouer un rôle important.

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



Les premiers motifs de signalement remontés par les établissements sont d'une part le harcèlement moral, qui 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, et d'autre part les violences sexuelles et sexistes. Ces deux motifs correspondent en moyenne à 14,8 et 14,7 signalements par an en 2024. Le harcèlement moral est le premier motif de signalement pour les personnels tandis que les violences sexuelles et sexistes sont le premier motif de signalement pour les étudiants en contexte universitaire. Le troisième motif, qui correspond en moyenne à 7,6 signalements en 2024 est celui des discriminations, qui renvoient ici à tous les critères (origine, religion, handicap, ...). Les autres motifs sont moins présents dans les dispositifs de signalement. Le racisme est l'objet de 3,8 signalements par établissement en moyenne en 2024. L'homophobie, la lesbophobie et la biphobie correspondent à 1,9 signalements. Le validisme correspond à 1,9 signalement en moyenne. L'antisémitisme d'une part et l'islamophobie d'autre part correspondent à 1,3 signalement par établissement et par an.

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 tout autant face à des signalements en lien avec les souffrances au travail pour lesquels ils et elles n'ont pas forcément l'expertise. Le même constat était posé par

l'enquête de 2023. 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 LGBTIphobies ou de racisme ? Ces résultats nécessiteront des approfondissements.

Il existe un écart important entre le nombre de signalements recensés par les dispositifs des établissements et le nombre de sanctions qui en découlent. En moyenne, 6,3 % des signalements aboutissent à une sanction disciplinaire et 4,1 % à une sanction judiciaire. Ces ratios sont certes plus élevés qu'en 2022 où ils atteignaient respectivement 5% et 1,4%, mais ils demeurent faibles dans l'absolu. En moyenne par établissement, on dénombre 2,8 signalements ayant abouti à une sanction disciplinaire et 1,8 à une sanction judiciaire. Le nombre moyen d'enquêtes administratives par établissement en 2024 est de 2,4. Ces faibles 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 n'engagent des procédures de sanction que dans les cas 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 reste à produire. Un indice réside dans la proportion encore faible d'établissements qui ont signé une convention avec le parquet, qui est de 27 % en 2024, illustrant l'absence de procédures installées et routinière permettant de transformer les délits en sanction judiciaire lorsque les faits le requièrent.

Les enquêtes de victimation

L'enquête REMEDE comprend un volet sur les enquêtes de victimation réalisées par les établissements auprès des étudiant-es et/ou des personnels. Ce type d'enquête, dont des exemples sont donnés par l'enquête EVIDENCE, le dispositif ACADISCR 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 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 déclaraient avoir réalisé une enquête de ce type auprès des étudiant·es et 25 % auprès du personnel. Deux ans plus tard, ces proportions ont fortement augmenté parmi les établissements répondants pour atteindre respectivement 47 % et 33%. Pour autant, près d'un établissement sur deux ayant répondu à la l'enquête de 2024 déclare n'avoir jamais encore mis en œuvre d'enquête de victimation.

Mise en œuvre d'une enquête de victimation



Lorsque les enquêtes se sont adressées à des étudiant·es, c'est en moyenne 25 835 étudiant·es par établissement 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 acteur·ices universitaires sur la question des violences. Ces enquêtes ont aussi pour objectif de communiquer et d'orienter les étudiant·es et les personnels vers les dispositifs d'écoute et de signalement.

Attaques et menaces envers les missions égalité

L'enquête REMEDE 2 a introduit un nouveau groupe de questions sur les actions menées à l'encontre des missions égalité et de leurs personnels. Il était demandé tout d'abord aux établissements si à la suite d'une des actions réalisées il avait fait l'objet d'attaques ou de menaces. Près de 40 % des établissements répondants, soit un total de 19 établissements, ont donné une réponse affirmative. 35% répondent non et autant « ne sait pas ». Les réponses détaillées à une question ouverte sollicitant la nature des agressions sont d'une assez grande diversité. Les répondants évoquent de nombreuses agressions qui couvrent plusieurs niveaux

de gravité : propos déplacés, dénigrement, intimidations, invectives, courriels d'insultes, attaques personnelles sur les réseaux sociaux, menaces physiques, altercations, trolls... Ces attaques ciblent l'ensemble des actions des missions égalité : critiques virulentes de l'écriture inclusive, affiches sur les LGBTphobies taguées ou arrachées, flyers déchirés sur les transidentités, articles de presse dénonçant l'existence de cours obligatoires sur l'égalité et le développement durable, pétitions et plaintes contre des événements organisés par la mission égalité, remise en cause des formations VSS, etc. Ces agissements existent avec une certaine récurrence et semblent s'installer de plus en plus dans le quotidien des universités. Ces agissements alimentent un climat d'hostilité à l'encontre des politiques d'égalité dans les établissements alors même qu'elles s'inscrivent pour l'essentiel dans le respect d'obligations légales.

Conclusions

L'enquête REMEDE 2 administrée à l'été 2025 et qui porte sur l'année 2024 confirme et précise de nombreux constats déjà posés par la première enquête réalisée deux ans plus tôt. D'un côté, elle met en évidence 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 qui met en œuvre une grande variété d'actions de sensibilisation et de formation qui vont de l'égalité professionnelle à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en passant par la prévention des discriminations dans tous les domaines et pour tous les critères prohibés, ainsi que des actes et propos haineux. Les missions égalité ont généralisé des dispositifs d'écoute et de traitement des signalements de plus en plus professionnalisés, conduisant à une montée assez forte du nombre de signalements et de leur transformation en sanctions disciplinaires ou judiciaires, même si le volume de ces sanctions demeure faible, à la fois dans l'absolu et relativement au nombre de signalements. D'un autre côté, l'enquête décrit la faiblesse des moyens matériels et humains des missions égalité et la précarité de leurs agent-es, tout en faisant ressortir la grande disproportion entre les ressources et l'étendue de leurs missions. Elle prend la mesure aussi des menaces et des attaques qui sont menées en réaction au déploiement des politiques publiques d'égalité.

ANNEXE 1 : Liste des établissements répondants à l'enquête REMEDE 2025

Au total, 81 établissements d'enseignement supérieur ont répondu de façon complète au questionnaire de l'enquête REMEDE 2, soit 18 établissements de plus que l'enquête REMEDE1 administrée deux ans plus tôt et renseignée par 63 établissements. Parmi ces établissements, 35 ont répondu aux deux enquêtes, soit 55,5 % des établissements ayant répondu à la première enquête et 43,2 % des établissements ayant répondu à la deuxième enquête. Nous donnons ci-dessous la liste des établissements ayant répondu à l'enquête REMEDE 2.

Aix Marseille Université	Toulouse INP
Avignon Université	Université Bordeaux Montaigne
Bordeaux INP	Université Bretagne Sud
ComUE Lyon Saint-Etienne (Université de Lyon)	Université Claude Bernard Lyon 1
Ecole Centrale de Nantes	Université Clermont Auvergne
Ecole des hautes études en santé publique (EHESP)	Université Côte d'Azur
Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Bretagne	Université d'Angers
Ecole nationale supérieure d'Arts et Métiers	Université Dauphine I PSL
École Nationale Supérieure d'Électrotechnique, d'Électronique, d'Informatique, d'Hydraulique et des Télécommunications	Université de Bordeaux
Ecole normale supérieure de Lyon	Université de Caen Normandie
EESC HEC Paris	Université de la Nouvelle-Calédonie
éklore-ed	Université de La Réunion
EM Normandie	Université de Lille
ENGEE	Université de Lorraine
ENS Paris-Saclay	Université de Picardie Jules Verne
ENSAI	université de Poitiers
ENSAR - Ecole Nationale Supérieure des sciences Applicatives et du Risque	Université de Reims Champagne Ardenne
ENSCMu	Université de Rennes
ENSM - Ecole Nationale Supérieure Maritime	Université de Rouen Normandie
EPF ECOLE D'ingénieurs	Université de Strasbourg
ESEO	Université de Technologie Belfort-Montbéliard-UTBM
ESME	Université de Technologie de Compiègne (UTC)
ESTP	Université de technologie de Troyes
INSA Hauts-de-France	Université de Tours
INSA Lyon	Université d'Evry
INSA Rennes	Université Grenoble Alpes
INSA Toulouse	Université Gustave Eiffel
Institut Agro	Université Jean Moulin Lyon 3
ISEN Méditerranée	Université Montpellier Paul-Valéry
Le Mans Université	Université Paris 8 - Vincennes à Saint-Denis

Nantes Université	Université Paris Cité
NEOMA BUSINESS SCHOOL	Université Paris Nanterre
POLYTECH TOURS	Université Paris-Saclay
PSL Université	Université Polytechnique des Hauts-de-France
Sciences Po	Université Rennes 2
Sciences Po Bordeaux	Université Savoie Mont Blanc
SIGMA Clermont	Université Sorbonne Nouvelle - Paris III
SKEMA BS	Université Toulouse Capitole
Sorbonne Université	Université Versailles Saint Quentin en Yvelines – UVSQ
Supbiotech	Vet Agro Sup
TBS EDUCATION	

ANNEXE 2 : Questionnaire de l'enquête REMEDE 2025

Recueil
Extensif des
Mesures des
Etablissemments contre les
Discriminations et pour
l'Egalité



France
Universités



Suivant →

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 Égalité et diversité (CPED), le questionnaire de cette enquête intitulée REMEDE comporte une soixantaine de questions. Il est destiné à être rempli par les personnes en charge de l'égalité en collaboration avec la présidence, les services RH, les services de la scolarité, etc. Il dure entre 15 et 30 mn si vous avez collecté au préalable les informations nécessaires.

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 de signalement.

Il s'agit de la deuxième vague de cette enquête, la première ayant eu lieu en juin 2023. L'objectif de ce second questionnaire est de pouvoir comparer les résultats avec la première vague et d'analyser les évolutions. L'enquête se déroule en quatre temps : un temps sur la personne qui est nommée pour piloter la politique d'égalité au sein de l'établissement ; un temps sur la mission égalité (le personnel dédié, les missions et actions menées, le budget dédié, etc.) ; un temps sur le dispositif de signalement (recueil et traitement) ; un dernier temps sur les enquêtes de victimation et les attaques et menaces à l'encontre des missions égalité.

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://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/>) et de la CPED. La passation de ce questionnaire est réalisée conjointement par la CPED et France Universités. Pour toute question sur l'utilisation et la conservation des données issues de cette enquête, vous pouvez nous écrire à ondes@univ-eiffel.fr.

Avant de répondre au questionnaire, nous vous conseillons de prendre connaissance de la version PDF afin de lire l'ensemble des questions et prendre le temps de solliciter les personnes et services pouvant vous aider à y répondre. Il est attendu un questionnaire par établissement.

← Précédent

Suivant →



Pour vous permettre de vous interrompre et répondre au questionnaire en plusieurs fois, il est nécessaire de renseigner ci-dessous une adresse mail.

Celle-ci ne sera pas conservée et ne servira qu'à vous envoyer un lien permettant de reprendre le questionnaire interrompu.

Pour remplir le questionnaire, cliquer sur le bouton
"SUIVANT"
à chaque page.

Pour interrompre le questionnaire et le reprendre ultérieurement, cliquer sur
"ENREGISTRER"

Vous recevrez alors un lien envoyé par VIP.Petit@sphinxonline.com vous permettant de reprendre le questionnaire avec vos réponses précédentes enregistrées.

Adresse email où envoyer le lien de reprise
du questionnaire :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

1. Nom de votre établissement (La réponse à cette question est obligatoire)

Tapez votre texte ici

2. 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.*

_____ nb de personnes

3. Parmi le personnel de votre établissement, quel est le pourcentage d'hommes et de femmes ?

Femmes _____ %

Hommes _____ %

Autre _____ %

4. Combien d'étudiant.es sont-ils inscrits dans votre établissement (en 2024-2025)?

_____ étudiant.es

5. Parmi les étudiant.es, quel est le pourcentage de...

Femmes _____ %

Hommes _____ %

Autre _____ %

Personne nommée pour mettre en œuvre la politique d'égalité dans l'établissement :

Cette série de questions concerne la personne qui est nommée politiquement au sein de votre établissement pour mettre en œuvre la politique d'égalité-diversité.

6. Quel est l'intitulé de la fonction occupée par la personne en charge de la politique d'égalité-diversité ?

- ☐ Référent.e
- ☐ Chargé.e de mission
- ☐ Vice-Président.e
- ☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

7. Précisez son statut :

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Personnel BIATSS titulaire
- ☐ Personnel BIATSS contractuel en CDI
- ☐ Personnel BIATSS contractuel en CDD
- ☐ PRAG ou PRCE
- ☐ Maître.sse de conférences
- ☐ Professeur.e des Universités
- ☐ Chargé.e de recherche
- ☐ Directeur.rice de recherche
- ☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

8. Précisez son identité de genre

- ☐ Femme
- ☐ Homme
- ☐ Non binaire
- ☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

9. Sous quelle responsabilité hiérarchique cette personne 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 :

Quel service?

Tapez votre texte ici

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

10. De combien d'heures de décharge dispose-t-elle?

_____ h

11. Quel est le montant annuel de la prime dont elle dispose ?

_____ € / an

12. Y a-t-il des référent.es sur d'autres thématiques au sein de votre établissement ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

☐ Racisme et antisémitisme

☐ Handicap

☐ Laïcité

☐ Développement durable et responsabilité sociale

☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

Mission Egalité

13. 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

Oui

Non (Vous allez être dirigé vers la partie "Formations souhaitées")

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

14. Comment s'appelle cette entité?

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

Tapez votre texte ici

15. Date de la mise en place de cette entité? (mm/aaaa)

mm/aaaa



16. La mission égalité dispose-t-elle de personnel dédié ?

- ☐ Oui
☐ Non

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

17. Si oui, précisez leur nombre pour chaque type de statut :

Personnel titulaire _____
Contractuel.es en CDD _____
Contractuel.es en CDI _____
Vacataires _____
Stagiaires _____
Alternant.es _____
Services civiques _____
Autre statut _____

Si "Autre statut", précisez les statuts / contrats :

Tapez votre texte ici

**18. Si oui, précisez leur nombre par intitulé de poste
(non réponse = 0)**

Chargé.es de mission _____
Chargé.es de projet _____
Chef.fes de projet _____
Chargé.es de communication _____
Juristes _____
Autres intitulés de poste _____

Si "Autres intitulés de poste", précisez l'intitulé :

Tapez votre texte ici

19. A combien d'ETP cela correspond-il (hors stagiaires) ?

Indiquer 0,5 pour un mi-temps

20. Quel est le nombre d'ETP occupé par des femmes ?

Idem, indiquer 0,5 pour un mi-temps

21. Parmi les thèmes ci-dessous, quels sont ceux qui entrent dans le périmètre de la mission égalité ?
Choisissez toutes les réponses qui conviennent

Une question "Si Autre, précisez" est associée à cette question.

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Egalité Femmes-Hommes | <input type="checkbox"/> Violences sexistes et sexuelles (VSS) |
| <input type="checkbox"/> Lutte contre le racisme | <input type="checkbox"/> Lutte contre l'antisémitisme |
| <input type="checkbox"/> Laïcité | <input type="checkbox"/> Lutte contre les discriminations liées au handicap |
| <input type="checkbox"/> Lutte contre les LGBTI-phobies | <input type="checkbox"/> Diversité sociale, égalité des chances, ouverture sociale |
| <input type="checkbox"/> Diversité liée à l'âge | <input type="checkbox"/> Diversité ethno-culturelle, internationale |
| <input type="checkbox"/> RSE | <input type="checkbox"/> Egalité professionnelle |
| <input type="checkbox"/> Plan égalité | <input type="checkbox"/> Développement durable |
| <input type="checkbox"/> Autre | |

Si 'Autre' précisez :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

Réseaux de proximité égalité

22. Votre établissement nomme-t-il des « référentes et référents égalité de proximité » ?

Définition de « référent·es égalité de proximité » : il s'agit de personnels nommés par votre établissement et qui mettent en œuvre au niveau local des actions en faveur de l'égalité (selon un périmètre et à une échelle variable en fonction de chaque établissement). Le terme peut varier : « référent·es » ; « sentinelles » ; « correspondant·es » ; « relais » etc.

☐ Oui

☐ Non

☐ Ne sait pas

23. Précisez leur nombre par genre

Femmes	<input type="text"/>
Hommes	<input type="text"/>
Non binaires	<input type="text"/>
Autre	<input type="text"/>

24. Et leur nombre par statut

Personnels BIATSS	<input type="text"/>
PRAG ou PRCE	<input type="text"/>
Enseignant.es chercheur.euses ou chercheur.euses	<input type="text"/>
Autre	<input type="text"/>

Si autre statut, précisez ici

Tapez votre texte ici

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

25. Quelles ressources ou type de valorisation votre établissement met en œuvre spécifiquement pour ce réseau des référent-es ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

- ☐ Une rétribution économique (ex : prime)
- ☐ Une décharge en temps (ex : décharge d'enseignement, un pourcentage de temps, une mise à jour de la fiche de poste etc.)
- ☐ Un document cadrant les missions des référent-es (ex : charte, lettre de mission nominative etc.)
- ☐ Un accompagnement, une mise à disposition de ressources et des formations (ex : formations, événements d'échanges, supervision, dossier partagé, forum en ligne etc.)
- ☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

Commentaire libre facultatif.

Par exemple : précisions sur le montant des primes, ou le nombre d'heure de décharge, précisions sur leurs missions, leurs formations, etc.

Tapez votre texte ici

Moyens attribués à la mission égalité

26. En 2024, quels sont les moyens dédiés à la mission égalité ?

Budget Formation	<input type="text"/>	€
Budget Communication	<input type="text"/>	€
Budget de fonctionnement	<input type="text"/>	€
Budget Plan Egalité	<input type="text"/>	€
Ressources humaines (masse salariale)	<input type="text"/>	€
Autres dépenses (précisez ci-dessous)	<input type="text"/>	€

Si autres dépenses, précisez ici :

27. Quelle est l'origine de ces financements? (en % du budget total)

Fonds propres	<input type="text"/>	%
Fonds CVEC	<input type="text"/>	%
Réponse à des appels à projets	<input type="text"/>	%
Autres sources financements (précisez ci-dessous)	<input type="text"/>	%

Si autres financements, précisez ici :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

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

28. En 2024, quelles ont été les actions de formation et de sensibilisation menées par la ME :
Une action de sensibilisation consiste à informer des personnes de certains sujets, risques ou enjeux, afin qu'elles puissent agir en connaissance de cause.
Détaillez les 5 actions qui vous semblent les plus pertinentes.

	Nom de l'action	Nature intervention		Nombre de fois où elle a eu lieu	Durée (heures)	Exigence de présence		Public ciblé			Organisateur(s)?		
		Forma- tion	Sensibi- lisation			Obligatoire	Volontariat	Assoc étudian- es	Etudian- es	Person- nel	ME	CPED	Autre
1	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Si "Autre" pour l'organisateur de l'intervention, précisez ici par qui :

Action 1	<div>Tapez votre texte ici</div>
Action 2	<div>Tapez votre texte ici</div>
Action 3	<div>Tapez votre texte ici</div>
Action 4	<div>Tapez votre texte ici</div>
Action 5	<div>Tapez votre texte ici</div>

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

29. En 2024, combien d'actions culturelles ont été menées par la ME (expositions, théâtre, concerts...) ?

Nombre d'actions	<div></div>
Nombre de personnes "grand public" touchées	<div></div>
Nombre d'étudiant.es touché.es	<div></div>
Nombre de personnels touchés	<div></div>

30. De quelles formations auriez-vous besoin à destination du personnel ou des étudiant-es ?

Choisissez toutes les options qui conviennent.

- ☐ A l'appréhension des VSS
- ☐ A l'appréhension des discriminations et des stéréotypes
- ☐ A l'appréhension des LGBTI-phobies
- ☐ Au harcèlement moral
- ☐ A l'enquête administrative interne
- ☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

31. Dans quelle langue souhaiteriez-vous qu'elles soient réalisées? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ En français
- ☐ En anglais
- ☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

32. Pour quels publics?

Choisissez toutes les options qui conviennent

- ☐ Personnels
- ☐ Etudiant.es en santé
- ☐ Encadrant.es de doctorant.es
- ☐ Autre
- ☐ STAPS / Bureaux des sports
- ☐ Doctorant.es
- ☐ Associations étudiantes

Si 'Autre' précisez :

Dispositif de recueil et de traitement des signalements

33. Quel est l'intitulé exact du dispositif dans votre établissement ?

S'il en existe plusieurs, séparez les noms par « / ».

Par dispositif de signalement, nous entendons l'entière du dispositif permettant de recueillir les signalements (pour faits de violence, de harcèlement, de discrimination, etc.) au sein de votre établissement, allant de l'écoute jusqu'au traitement.

Tapez votre texte ici

34. Date de mise en place du dispositif ? (mm/aaaa)

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

Certains établissements ont fait le choix de diviser le dispositif de signalement en plusieurs « cellules » :

- une pour recueillir les signalements et recevoir en rendez-vous d'écoute les personnes qui signalent (que nous appellerons « cellule d'écoute ») ;
- une pour traiter les signalements et suivre les dossiers (que nous appellerons « cellule de traitement »).

Ces deux cellules sont parfois composées de personnes différentes.

35. Avez-vous une distinction entre l'écoute et le traitement des signalements ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

35a. Le dispositif de recueil et de traitement des signalements est-il ?

- ☐ Interne
- ☐ Totalement externalisé auprès d'une structure spécialisée (précisez ci-dessous)
- ☐ Fonctionnement mixte

Nom de la structure spécialisée en cas d'externalisation complète:

Tapez votre texte ici

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

35b. La cellule d'écoute et de recueil des signalements est-elle ?

- ☐ Interne
- ☐ Totalement externalisé auprès d'une structure spécialisée (précisez ci-dessous)
- ☐ Fonctionnement mixte

Nom de la structure d'écoute spécialisée en cas d'externalisation :

Tapez votre texte ici

35c. La cellule de traitement des signalements est-elle ?

- ☐ Interne
- ☐ Totalement externalisé auprès d'une structure spécialisée (précisez ci-dessous)
- ☐ Fonctionnement mixte

Nom de la structure spécialisée de traitement des signalement en cas d'externalisation :

Tapez votre texte ici

35d. Si vous avez un fonctionnement mixte, quelle partie est externalisée ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

☐ Recueil des signalements

☐ Ecoute

☐ Accompagnement des victimes

☐ Enquête administrative

☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

36. Ce dispositif reçoit-il des témoignages sur les réalités suivantes :

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

☐ Violences sexistes et sexuelles (VSS)

☐ LGBTI-phobies

☐ Racisme

☐ Antisémitisme

☐ Discriminations liées au handicap

☐ Harcèlement moral, risques psycho-sociaux

☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

37. D'autres référent.es sont-ils ou elles associé.es à ce dispositif (ex : référent.e anti-racisme, laïcité, handicap, etc.)?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, précisez :

Tapez votre texte ici

38. À qui est adressé ce dispositif ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

☐ Personnels

☐ Etudiant.es

39. Combien de personnes sont membres de ce dispositif dans chacune des catégories suivantes ...

	Cellule d'écoute	Cellule de traitement	Section disciplinaire
Membre de la direction / équipe de gouvernance	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Membre de la Direction générale des services	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Membres de la Direction des Ressources Humaines	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Médecins de prévention (personnel)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Psychologue	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Juriste	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Médecin, membre du service de santé universitaire	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Représentant·es du personnel	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Représentant·es étudiant·es	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel BIATSS	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnels de la mission égalité	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Autre(s)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

40. Parmi les membres de la cellule d'écoute et de la cellule de traitement, combien ont suivi une formation d'au moins une journée?

A l'appréhension des VSS	<input type="text"/>
A l'appréhension des discriminations / stéréotypes	<input type="text"/>
Formation à l'écoute	<input type="text"/>
Formation au caractère juridique	<input type="text"/>
Formation à l'enquête administrative	<input type="text"/>
Autre	<input type="text"/>

Si "Autre", précisez

Tapez votre texte ici

41. En 2024, combien de signalements ont été recensés par le dispositif ?

Nombre total	<input type="text"/>
Nombre de signalements effectués par des membres du personnel	<input type="text"/>
Parmi ceux-ci, combien dans le contexte universitaire?	<input type="text"/>
Nombre signalements effectués par des étudiant·es	<input type="text"/>
Parmi ceux-là, combien dans le contexte universitaire?	<input type="text"/>
Ne sait pas (taper 1 sur cette ligne)	<input type="text"/>

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

42. Pour quels motifs?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent. Indiquez le nombre pour chaque type.

Discrimination (selon l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, une situation de handicap, etc.)	<input type="text"/>
Violences sexistes ou sexuelles	<input type="text"/>
Harcèlement moral	<input type="text"/>
Transphobie	<input type="text"/>
Homophobie, lesbophobie, biphobie	<input type="text"/>
Validisme	<input type="text"/>
Racisme	<input type="text"/>
Antisémitisme	<input type="text"/>
Islamophobie	<input type="text"/>
Autre discrimination envers une religion	<input type="text"/>
Autre	<input type="text"/>
Ne sait pas (taper 1 sur cette ligne)	<input type="text"/>

Si "Autre", précisez ici :

Tapez votre texte ici

43. En 2024, combien d'enquêtes administratives ont été réalisées?

44. En 2024, combien de signalements ont abouti à une sanction disciplinaire ?

45. A votre connaissance, depuis l'existence du dispositif, combien de signalements ont abouti à une sanction judiciaire?

46. Votre établissement a-t-il signé une convention avec le Parquet?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Ne sait pas

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

47. En 2024, combien d'interventions de présentation du dispositif ont été réalisées?

Auprès des personnels _____ nb interv.

Auprès des étudiant.es _____ nb interv.

48. Comment l'établissement communique-t-il sur le dispositif ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Réseaux sociaux | <input type="checkbox"/> Site internet |
| <input type="checkbox"/> Affiches | <input type="checkbox"/> Intranets |
| <input type="checkbox"/> Mise en avant sur la page d'accueil de l'établissement | <input type="checkbox"/> Présentation en amphi ou en réunion |
| <input type="checkbox"/> Diffusion par mail | <input type="checkbox"/> Autre |

Si 'Autre' précisez :

Enquêtes de victimation

Par enquête de victimation, nous entendons les enquêtes par questionnaire 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 ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Oui, à destination du personnel seulement | <input type="radio"/> Oui, à destination du personnel et des étudiant.es |
| <input type="radio"/> Oui, à destination des étudiant.es seulement | <input type="radio"/> Non |

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

50. En 2024, avez-vous administré une enquête de victimation en direction des personnels ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

50b. Si oui, combien de personnes ...

Ont été interrogées? _____

Ont répondu à l'enquête? _____

← Précédent



Suivant →

✓ Enregistrer

51. En 2024, avez-vous administré une enquête de victimation en direction des étudiant-es?

☐ Oui

☐ Non

51b. Si oui, combien de personnes ...

Ont été interrogées?

Ont répondu à l'enquête?

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

Attaques et menaces des missions égalité

52. Votre établissement a-t-il déjà été l'objet d'attaques ou de menaces suite à des actions qui ont été menées ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Ne sait pas

52b. De la part de qui?

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Interne à l'établissement : personnels, public étudiant
- ☐ Externe à l'établissement
- ☐ Ne sait pas

52c. Sous quelles formes?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> E-mails | <input type="checkbox"/> Perturbation d'événements |
| <input type="checkbox"/> Commentaires sur les réseaux sociaux | <input type="checkbox"/> Articles de presse |
| <input type="checkbox"/> Dégradation matérielle, dégradation des locaux | <input type="checkbox"/> Trolls |
| <input type="checkbox"/> Affiches arrachées | <input type="checkbox"/> Autre |

Si 'Autre' précisez :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

53. Les membres de la mission égalité ou les organisateur·rices des événements ont-ils/elles déjà subi des attaques ou des menaces ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Ne sait pas

Commentaire libre (si vous souhaitez détailler ce qu'il s'est passé, apporter des informations complémentaires, etc) :

Tapez votre texte ici

CPED

54. Êtes-vous membre de la CPED ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

Depuis quand? (mm/aaaa)

55. À quelles actions de la CPED participez-vous ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Echanges inter-établissements par mails | <input type="checkbox"/> Cartographie des actions des établissements aux dates clé |
| <input type="checkbox"/> Consultation de la newsletter | <input type="checkbox"/> Formations |
| <input type="checkbox"/> Journées de la CPED | <input type="checkbox"/> Marrainage |
| <input type="checkbox"/> Groupes de travail | <input type="checkbox"/> Webinaires et temps d'échange |
| <input type="checkbox"/> Utilisation des ressources créées par la CPED | |

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

Tapez votre texte ici

57. Participez-vous à un réseau national de référents? (MESRI, France Universités...)

- ☐ Oui
- ☐ Non

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

Si oui, lequel ou lesquels?

Tapez votre texte ici

Compléments

L'équipe de la CPED prévoit de compléter cette enquête par questionnaire par une enquête qualitative par entretiens avec des personnes qui traitent des questions d'égalité-diversité (Vice-Président·es, chef·fes de projets, chargé·es de mission, référent·es, etc.).

Si vous souhaitez être recontacté·e, merci d'indiquer ici votre adresse mail :

← Précédent

Suivant →

✓ Enregistrer

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

Tapez votre texte ici



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

23-03. Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux

Yannick L'Horty, Philippe Liotard, Romane Masternak, Aude Stheneur

23-04. L'Indice de Diversité Patronymique : enjeux, principes et applications

Moussa Keddache, Yannick L'Horty

24-01. Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion

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

24-02. Présentation de l'enquête EVIDENCE : Enquête sur les Violences et les Discriminations dans l'Enseignement supérieur

Louise Bourgoïn, Anaïs Danet, Claire Lambard, Françoise Le Fichant, Yannick L'Horty, Isabelle Moro, Pascal Tisserant, équipe du projet SAFEDUC

24-03. Les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

24-04. Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage

Denis Anne, Arynata Bagayoko, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

25-01. Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances

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

25-02. Des difficultés de recrutement dans la restauration ? Un test de discrimination dans l'accès à l'apprentissage à Paris

Denis Anne, Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Ngoc-Thao Noet