

ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON

2023

*Rapport
d'activité
Mission
Égalité*



Introduction

En 2021, l'École normale supérieure de Lyon s'est dotée d'un **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, pour une durée de trois ans. À ce titre, un poste dédié a été créé au sein de la Direction des ressources humaines, rattachée à la Direction générale des services, et de nombreuses actions ont été déployées pour prévenir et traiter les situations de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes ou sexuelles.

En 2022, l'enjeu était de structurer ces dispositifs récents, de renforcer les actions mises en place et de déployer de nouveaux projets en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

L'année 2023 a permis de pérenniser les actions de prévention, en s'appuyant sur un réseau élargi des acteurs et actrices mobilisé-es sur cette thématique.

Ce rapport d'activité revient sur les actions menées en faveur de l'égalité, en 2023.

Sommaire

1. PRÉSENTATION DE LA MISSION	3
LA CHARGÉE DE MISSION ET LES RÉFÉRENT·ES ÉGALITÉ	3
ORGANISATION	3
ENGAGEMENTS	4
UN ENJEU INTÉGRÉ À D'AUTRES DÉMARCHES	4
LE LABEL HRS4R	4
LE LABEL DD&RS	4
LES ENGAGEMENTS DE L'ENS DE LYON EN FAVEUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	5
UN TRAVAIL EN RÉSEAU	5
LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE	5
LA CONFÉRENCE PERMANENTE DES CHARGÉ·ES DE MISSION ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ	5
LA CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES	6
LA COMUE UNIVERSITÉ DE LYON	6
2. PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	7
3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	8
AXE PRÉVENTION	8
SENSIBILISATION	9
FORMATION DES PERSONNELS	10
AXE SIGNALEMENT	13
LE DISPOSITIF	13
L'ÉTAT DES LIEUX DES SIGNALEMENTS	14
4. RESPECT DES TRANSIDENTITÉS	16
ENJEUX	16
PRISE EN COMPTE DU PRÉNOM D'USAGE À L'ENS DE LYON	16
FORMATION	16
5. RETOUR SUR TROIS INITIATIVES	17
PROGRAMME DE MENTORAT ENTRE PAIRS (LIP)	17
SENSIBILISATION DES ÉTUDIANT·ES EN ÉCHANGE INTERNATIONAL	18
MOOC « VSS : STOP ! »	19
6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	20

1. Présentation de la Mission

La chargée de mission et les référent-es égalité

À l'ENS de Lyon, depuis le second semestre 2021, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention de toute forme de discriminations et de violences sexistes et sexuelles est animée par l'action conjointe de trois personnes :

- Florence Françon, **chargée de mission égalité et non-discrimination** au sein de la Direction des ressources humaines, service rattaché à la Direction générale des services.
- Natacha Portier, enseignante-chercheuse en informatique (LIP) et **référente égalité**.
- Philippe Daubias, ingénieur de recherche en informatique (service DUNES) et **référent égalité**.

Les référent-es égalité sont missionné-es par le Président de l'école. La chargée de mission coordonne l'ensemble des actions relatives à leur activité, en lien étroit avec la DRH et les différents services mobilisés sur cette thématique.

En 2023, les actions portées par la Mission égalité ont été impactées à la fois par le contexte institutionnel (administrations provisoires, installation de nouvelles instances, élections de nouvelles et nouveaux représentant-es du personnel, au premier semestre) puis par l'absence prolongée de la chargée de mission, dans le cadre d'un congé maternité (au second semestre). Malgré ces conditions très particulières, **de nombreuses actions ont pu être maintenues et développées** en 2023 : le dispositif de signalement et d'écoute, des projets de sensibilisation et de formation, l'implication dans le réseau des Missions égalité à l'échelle locale et au niveau national.

La Mission égalité dispose d'une **page intranet** depuis 2022. Pensée comme un espace de veille et de ressources sur les enjeux liés à la prévention des discriminations, des VSS et des LGBT+phobies, elle a été enrichie, en 2023, afin de présenter l'ensemble des actions de sensibilisation que la Mission égalité peut mener dans l'école.

➤ [Consulter la page intranet de la Mission égalité et non-discrimination](#)

Organisation

Florence Françon, Natacha Portier et Philippe Daubias échangent très régulièrement, au cours d'une **réunion hebdomadaire** et parfois quotidiennement par mail.

Au premier semestre 2023, le **point bimensuel** entre Florence Françon et Yasmina Chams, Directrice des ressources humaines, était maintenu afin d'assurer le suivi du Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes et des actions de formation portées par le Service recrutement et développement des compétences de la DRH.

Enfin, le suivi des signalements pour faits de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles était assuré :

- de façon continue par la Mission égalité ;
- toutes les deux semaines par la Cellule Action ;
- chaque mois par la Gouvernance, dans le cadre d'une réunion entre l'Administrateur provisoire - puis le Président, la Directrice de cabinet, le Directeur général des services, le Directeur des affaires juridiques et institutionnelles, la Directrice des ressources humaines et la Mission égalité.

Engagements

Le travail de la chargée de mission et des référent-es égalité repose sur un ensemble de **principes** permettant de créer un environnement de confiance et bienveillant pour les personnes qui se tournent vers la Mission égalité. Enfin, celle-ci doit représenter un support utile pour les services et collègues qui souhaiteraient intégrer une démarche de non-discrimination, d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles à leurs projets.

Cette approche consiste à :

- Veiller à une **disponibilité** et une **réactivité** dans les échanges.
- Offrir une écoute dans un **cadre bienveillant et confidentiel**.
- Faire preuve d'**initiatives** : soumettre des préconisations, repérer des enjeux, proposer de nouvelles actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.
- Assurer un **relais et un soutien aux initiatives** des laboratoires, des services et des associations étudiantes.
- Travailler en **transversalité**, de façon conjointe avec l'ensemble des services mobilisés sur les différents sujets relatifs à l'égalité et à la non-discrimination.

Un enjeu intégré à d'autres démarches

Le Label HRS4R

L'ENS de Lyon détient le label HRS4R, « Human Resources Strategy For Researchers », depuis mars 2019, dans le cadre de l'espace européen de la recherche. Le plan d'action HRS4R 2021-2023 comprend plusieurs actions relatives à l'**égalité professionnelle** et à la **prévention des situations de discriminations, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles**.

À ce titre, la DRH et la Mission égalité sont mobilisées afin d'informer des actions mises en place en faveur de l'égalité et de veiller à la traduction, en anglais, de documents d'information (plan pour l'égalité professionnelle de l'ENS, guide sur le dispositif de signalement, rapport d'activité de la Mission égalité). Le site internet de l'ENS de Lyon comprend, dans sa version anglaise, une page dédiée à la Mission égalité et non-discrimination.

Dans le cadre du dispositif de traitement des situations de discrimination, de harcèlement moral ou de VSS, le recueil du signalement et l'écoute peuvent être assurés en anglais.

Depuis 2022, des actions de sensibilisation en anglais sont assurées, à la demande, auprès des services et laboratoires, des doctorant-es ainsi que des étudiant-es internationaux et internationales accueilli-es par la Direction des affaires internationales (DAI). En 2023, les services de la Vice-présidence Recherche (VPR) ont suivi la formation sur les engagements de l'ENS en faveur de l'égalité.

➤ [En savoir plus sur le plan d'action HRS4R 2021-2023](#)

Le Label DD&RS

Dotée d'une Mission Transition écologique, l'ENS de Lyon s'est engagée dans une démarche de labellisation DD&RS, « Développement durable et responsabilité sociale », qui comprend un axe « Politique sociale » afin de « **favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au**

sein de l'établissement ». La Direction des ressources humaines, notamment la chargée de mission égalité, sont mobilisées pour aider au recueil des indicateurs dans le cadre de la démarche d'autodiagnostic de l'ENS.

Les engagements de l'ENS de Lyon en faveur de la qualité de vie au travail

Plus largement, les enjeux d'égalité et de non-discrimination concernent l'ensemble des actions développées en faveur d'une meilleure **inclusion** de tous les publics et de la **qualité de vie au travail**.

Florence Françon peut être sollicitée pour apporter un éclairage sur les leviers en faveur de l'égalité relative au genre et de façon plus large, en termes de prévention des discriminations.

En 2023, un poste de **psychologue du travail** a été créé au sein de la Direction des ressources humaines, dans le Service recrutement et développement des compétences qui porte les missions relatives à la Qualité de vie au travail. Anne Zegza Garrivier a rejoint l'ENS de Lyon en décembre 2023 et travaille avec la Mission égalité. Elle est notamment mobilisée dans le cadre du dispositif de signalement, au niveau de la réception et de l'écoute proposée après un signalement.

➤ [Lire le portrait d'Anne Zegza Garrivier](#)

Un travail en réseau

La Mission égalité a intégré différents groupes de travail afin de porter des projets aux niveaux local et national, de bénéficier de retours d'expériences d'autres établissements et d'être informée des enjeux et des actualités sur ces thématiques dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) représente le premier interlocuteur de l'ENS de Lyon. Il dispose d'un service dédié au soutien des établissements pour leurs actions relatives à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi qu'aux enjeux des transidentités. Chaque année, il organise la **Journée nationale des Missions égalité - diversité de l'ESR** à laquelle participe la chargée de mission ou l'un-e des référent-es égalité. En juin 2023, Natacha Portier a représenté l'ENS de Lyon à cette journée qui portait sur l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les sciences : « quel rôle pour l'enseignement supérieur et la recherche ? ». Cet événement est généralement suivi d'une journée d'échanges entre les Missions égalité des établissements membres de la CPED (association présentée ensuite) : Natacha Portier a eu l'occasion de présenter **un programme d'accompagnement doctoral et de mentorat entre pairs** déployé au sein de son laboratoire (LIP) en 2023, au cours d'une table-ronde qui portait sur la mixité des filières.

- [En savoir plus sur la 8^e journée des Missions égalité - diversité du MESR](#)
- [En savoir plus sur les 29^e rencontres de la CPED](#)

La Conférence permanente des chargé-es de mission égalité et diversité

En 2021, l'ENS de Lyon a adhéré à la CPED, Conférence permanente des chargé-es de mission égalité et diversité, ce qui permet à Florence Françon, Philippe Daubias et Natacha Portier de participer à des

groupes de travail thématiques, d'assister à deux rencontres nationales annuelles et de s'associer à des projets collectifs. En 2023, Philippe Daubias a participé aux échanges d'un groupe de travail dédié à la **gestion des données sensibles**, dans le cadre des signalements, et Florence Françon a intégré le groupe de travail sur les **modalités d'accompagnement « post-événement »**, c'est-à-dire après un signalement. Enfin, Florence Françon a rejoint l'équipe pédagogique d'un **MOOC destiné aux étudiant-es, intitulé « Violences sexistes et sexuelles : Stop ! »**, porté par l'IMT Atlantique, la CPED et l'ANEF et soutenu par le MESR. Il a été mis gratuitement à disposition des établissements de l'enseignement supérieur en juin 2023. Depuis septembre 2023, il est accessible sur le portail des études de l'ENS de Lyon.

- [Consulter le guide de la CPED « Accompagner les suites d'une sanction et la réintégration dans l'établissement »](#)
- [Consulter le guide de la CPED sur la gestion des données sensibles](#)
- [En savoir plus sur le module en ligne « VSS : Stop ! »](#)
- [Accéder au module de cours sur le portail des études de l'ENS de Lyon](#)

La Conférence des grandes écoles

Florence Françon fait partie du groupe de travail « Égalité femmes-hommes » de la Commission Diversité de la CGE. Elle représente ainsi l'ENS de Lyon aux différentes réunions organisées et contribue à renseigner les données demandées dans le cadre du **Baromètre sur l'égalité femmes-hommes** porté par la CGE chaque année. En 2023, elle a eu l'occasion de **partager l'expérience de l'ENS de Lyon** sur la prise en compte du **prénom d'usage**, sur les actions de **prévention des transphobies** et de façon plus large, sur le **dispositif de signalement** des discriminations, du harcèlement et des VSS.

La ComUE Université de Lyon

À l'échelle de Lyon et de Saint-Étienne, un réseau inter-établissement s'est constitué afin de simplifier les échanges avec le MESR et le Rectorat de Lyon, de partager des ressources et bonnes pratiques, et d'identifier des enjeux communs en termes de prévention des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles. Une réunion est organisée chaque mois par l'un des établissements membres du réseau.

En 2022, ce travail collectif a permis de créer un **annuaire de recensement des dispositifs de signalements** pour faits de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. Cet annuaire (non exhaustif) est [en ligne sur le site de l'Université de Lyon](#). En 2023, le réseau a créé une petite carte « Stop VSS » pour communiquer sur la mise en place de cette plateforme. Elle a été distribuée aux établissements qui souhaitaient s'en saisir.

Début 2023, Philippe Daubias, Florence Françon et Natacha Portier ont accueilli l'une des réunions du réseau à l'ENS de Lyon. Ce fut l'occasion de présenter le retour d'expérience de l'école sur la mise en place du dispositif de signalement et d'écoute, un partage de pratiques utile pour les établissements qui étaient en cours de réflexion et de formalisation de leur propre dispositif.

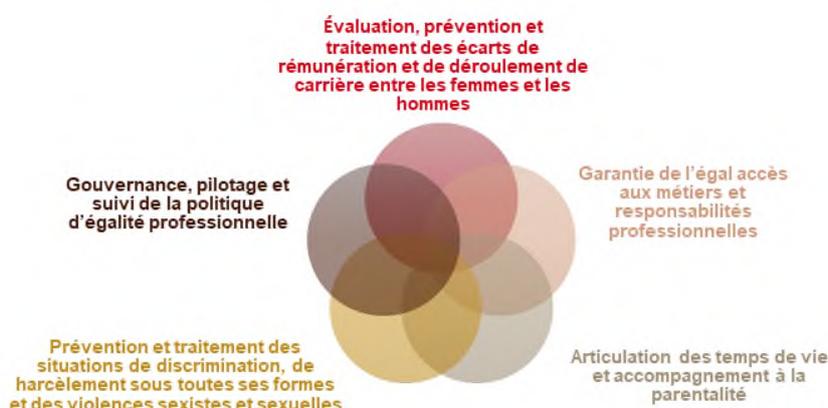
Plus largement, ce réseau échange sur les enjeux de **qualité de vie étudiante**, dans le cadre du [schéma directeur de la vie étudiante](#) porté par la ComUE Université de Lyon et le CROUS de Lyon. Au sein de l'ENS de Lyon, le service de la vie étudiante et *alumni* de la VPE travaille étroitement avec la Mission

égalité et le service de santé des étudiant-es afin d'intégrer la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles aux enjeux de qualité de vie étudiante.

2. Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'ENS de Lyon a formalisé ses engagements dans le cadre d'un Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été présenté aux représentant-es du personnel lors du comité technique du 29 juin 2021 et validé par le conseil d'administration le 9 juillet 2021.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2021-2023 se décline en 5 axes :



En 2023, le comité de suivi du Plan d'action n'a pas pu se réunir mais la DRH et la chargée de mission égalité se sont organisées pour anticiper la **réalisation du bilan** et la préparation du futur Plan pour l'égalité professionnelle, en concertation étroite avec le MESR.

Afin de recenser toutes les actions déjà entreprises et d'accéder plus facilement aux informations et aux contacts utiles, la page intranet créée en 2022 a été régulièrement mise à jour en 2023.

➤ [Consulter le Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 sur la page intranet dédiée](#)

3. Lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Le Plan d'action pour l'égalité professionnelle comprend plus particulièrement un axe « Prévention et traitement des situations de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles ». **Deux dispositifs** distincts ont été créés en 2021 et sont coordonnés par la chargée de mission égalité et non-discrimination. L'année 2023 a permis de stabiliser et de pérenniser l'action de ces dispositifs.

Axe prévention

La Commission de Prévention est un groupe de travail composé de personnels de divers services (communication, DRH, scolarité, vie étudiante et *alumni*, SPST, DSI), de correspondant-es égalité du CNRS, de représentant-es du personnel et d'élue-s étudiant-es. En 2023, le bureau de la Fédération des associations étudiantes de l'ENS et l'association ArcENSiel étaient régulièrement représentés par un-e étudiant-e présent-e en Commission de Prévention. Ce groupe de travail a pour mission d'identifier les **enjeux et les axes de prévention** des situations de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste ou sexuelle. En 2023, il s'est réuni **une fois par mois** entre janvier et mai. Florence Françon en assurait la coordination ainsi que l'articulation des projets identifiés avec d'autres services, notamment la DRH - pour la formation des personnels ; la direction de la communication ; les laboratoires et les associations étudiantes.

En 2023, les projets de sensibilisation et de formation initiés en 2021 ont pu être maintenus et développés pour l'ensemble des personnels et des étudiant-es de l'ENS. Au total, près de **2000 personnes** ont été concernées par ces actions en **2023**. Cela comprend :

- La **distribution des livrets d'accueil**, à chaque rentrée, aux étudiant-es et aux personnels, où une information sur les dispositifs de prévention et de signalement a été intégrée.
- L'organisation, à chaque rentrée, d'une **demi-journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles pour les 400 étudiant-es primo-arrivant-es**.
- L'intégration de formations dédiées aux enjeux de non-discrimination et de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles dans le **Plan de formation des personnels**.
- L'animation d'**événements de sensibilisation** pour les personnels et les étudiant-es.

Au sujet de ces événements et des formations proposées, depuis 2021, **290 personnels et 215 étudiant-es ou doctorant-es** ont bénéficié d'une ou plusieurs action(s) non obligatoire(s).

En 2023, cela représente 98 membres du personnel et une centaine d'étudiant-es ou doctorant-es.

Nombre de personnels sensibilisé-es ou formé-es en 2023, par statut et par sexe

Statut	2023		
	Femmes	Hommes	Total
Personnels BIATSS	66	15	81
Personnels enseignement et recherche	9	8	17
Total	75	23	98

Sensibilisation

Les projets de sensibilisation destinés aux personnels, aux doctorant-es et aux étudiant-es, déployés depuis 2021, ont été maintenus en 2023. Un nouveau format a été proposé cette année : l'accueil d'expositions thématiques.

Retour sur les actions de sensibilisation de l'année 2023 :

- Une demi-journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, organisée à chaque rentrée depuis [2020](#), par les élu-es étudiant-es pour les étudiant-es primo-arrivant-es. En septembre 2023, elle prenait la forme d'une action de **théâtre-forum**, d'une **conférence** et d'une **table-ronde** à laquelle ont participé les deux référent-es égalité.
- **3 campagnes d'affichage**, créées en 2021-2022, sur les VSS et les transidentités. Les affiches sont toujours visibles sur les sites Descartes et Monod et [disponibles sur le site internet](#).
- Début 2023, les **vices-présidences des comités de sélection** ont été sensibilisées aux enjeux de non-discrimination dans le cadre du recrutement des enseignant-es-chercheur-es. Il s'agit d'une initiative organisée par la Direction des ressources humaines depuis 2022.
- La **sensibilisation des étudiant-es internationaux et internationales** menée depuis septembre 2022, en français et en anglais, a été reconduite en janvier et fin août 2023, à la demande de la Direction des affaires internationales.
- La Mission égalité organise régulièrement des temps de sensibilisation. En 2023, elle a proposé une rencontre aux personnels, sur la pause méridienne, à partir du jeu « **Sexisme sans façon** ». Créé par l'ANACT, ce jeu permet une première approche de la thématique des violences sexistes et sexuelles. Cette animation est généralement suivie d'une présentation du cadre légal et du dispositif de signalement de l'ENS de Lyon.

Témoignages :

« Le 6 avril dernier, pendant la pause méridienne, nous étions 8 personnes réparties en 3 équipes à participer au jeu "Sexisme sans façon" animé par Florence Françon, chargée de mission égalité et non-discrimination, et Natacha Portier, référente égalité à l'ENS de Lyon. Désirant m'informer sur les différentes formes de sexisme et particulièrement celles dont nous avons peu conscience, j'ai apprécié ce jeu de plateau qui permet de discuter du sexisme au travail tout en passant un moment ludique et convivial. »



*Session de jeu « Sexisme sans façon »
Crédits photo : Philippe Daubias*

« Le jeu Sexisme sans façon est très intéressant ! J'en ai parlé à des amis par la suite, en leur posant des questions "Sexisme ou pas ?", ce qui a provoqué une conversation vive. »

- Ce jeu a également été utilisé par Natacha Portier et Philippe Daubias, à l'occasion de la première [journée des doctorantes et doctorants](#) organisée par l'ENS de Lyon en décembre 2023. Le matin, Natacha Portier et Philippe Daubias sont intervenus, aux côtés du service de prévention et de santé au travail, afin de présenter le dispositif de signalement de l'ENS de Lyon pour faits de discrimination, de harcèlement moral ou de violences sexistes et sexuelles.

L'après-midi, les référent-es égalité ont animé trois sessions du jeu « Sexisme sans façon » auprès d'une quinzaine de doctorant-es.

- 2 expositions ont été accueillies à l'ENS en 2023 :
 - o [Étonnantes voyageuses autour du monde](#), une exposition de l'association « Femmes ici et ailleurs » que le CROUS de Lyon a souhaité mettre à l'honneur dans plusieurs établissements, dont l'ENS, à l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes.
 - o [Queer](#), une exposition du photographe Quentin Houdas, accueillie du 2 au 22 mai 2023, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les LGBT+phobies, le 17 mai.



*Des panneaux de l'exposition Queer à Descartes et à Monod
Crédits photo : Florence Françon*

- Cette exposition faisait partie d'une programmation plus large pour sensibiliser aux thématiques des transidentités et de lutte contre les LGBT+phobies. C'est l'association ArcENSiél de l'ENS de Lyon qui a organisé et animé les autres temps forts de ce [programme](#) :
 - o Une rencontre « [Queer sais-je ?](#) », ouverte à toutes et tous, sur la thématique de la non-binarité.
 - o Une performance Drag, intitulée « [Drama CROUS](#) », en collaboration avec les équipes du CROUS de Lyon et du CROUS Monod.
 - o Un « [Discuthé](#) », temps d'échanges entre personnes concernées par les LGBTphobies.
 - o Un atelier « [Arpentage](#) » sur le livre *Faire famille autrement* de Gabrielle Richard.
 - o Une exposition photo « [DramaQueer4](#) » qui revient sur la quatrième édition d'un événement organisé chaque année à l'ENS de Lyon.

Formation des personnels

Depuis 2022, le [Plan de formation des personnels](#), porté par la Direction des ressources humaines, comprend un axe « **Partager une culture commune de l'égalité** » qui permet de proposer, aux personnels, des formations dédiées à la prévention des discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- En 2023, une nouvelle journée de formation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, animée par VSS-Formation, a été proposée aux

membres des différents dispositifs (Commission de prévention, Cellule Action) ainsi qu'aux membres des **conseils de discipline** de l'ENS.

- Une formation de deux jours sur **les enjeux d'égalité dans l'encadrement doctoral** a été spécifiquement conçue pour l'ENS de Lyon et animée par le cabinet Adoc Métis auprès d'enseignant-es-chercheur-es amené-es à encadrer des thèses.
- Une formation sur **les engagements de l'ENS en faveur de l'égalité** pour les nouveaux personnels a été instaurée à la rentrée 2022. Conçue et animée par Florence Françon, elle peut être organisée à la demande des services et des laboratoires. En 2023, ce sont les équipes de la DRH, de la DMG et de la VPR qui ont pu être sensibilisées.
- En 2023, le Service prévention et santé au travail (SPST) s'est doté d'un jeu sérieux sur le **harcèlement moral au travail**, conçu par le réseau Souffrance et travail et le cabinet Work and Play. Deux sessions de formation ont été proposées aux personnels de l'ENS, animées par Sabrina Arnaud, psychologue du travail, et co-construites avec Florence Françon.
- Enfin, le Service de formation des personnels de la DRH a communiqué sur le **MOOC Trans-diversité** de l'Université de Montréal, en proposant un temps d'échanges avec Florence Françon, pour les personnes l'ayant suivi de façon autonome, afin de revenir sur le cadre légal français et sur les procédures de l'ENS de Lyon en faveur de la prise en compte du prénom d'usage.

Témoignages issus des questionnaires de satisfaction post-formation :

Au sujet de la formation assurée par VSS-Formation :

« Qualité pédagogique de haut niveau. C'était également très enrichissant de pouvoir échanger avec aussi bien des étudiants de l'École que des personnels techniques et des professeurs. »

« Elle m'a apporté de bonnes précisions juridiques et me permettra de mieux faire de la prévention à l'avenir. »

« La formation est actualisée avec les derniers textes de lois et permet un bon recyclage pour une personne déjà formée. Les temps atelier et discussion permettent de répondre à beaucoup de questions précises que se posaient les participants. »

Au sujet de la formation sur les enjeux d'égalité dans l'encadrement doctoral :

« Première formation en tant qu'encadrant de thèse, parfait. »

« J'ai trouvé que l'équilibre entre "égalité" et "encadrement doctoral" était un peu trop en faveur du second point et que cela restait assez général sur l'encadrement et manquait un peu de détails sur les VSS, la question du genre spécifiquement lié à l'encadrement (cela a été abordé mais je ne trouve pas suffisamment). »

« La qualité pédagogique était très bonne, merci. »

Que pensez-vous pouvoir mettre en pratique ?

« Une plus grande attention pour mes doctorants, plus de transparence. »

Au sujet de la formation sur les engagements de l'ENS en faveur de l'égalité :

« Alors que je n'avais pas d'attentes particulières, cette formation m'a permis de préciser certains sujets, et apporter de nombreux "éclairages". »

« Point forts : la durée était parfaitement adaptée. Les échanges en petits groupes puis en commun étaient très intéressants et dynamiques. Les supports étaient très clairs, concis mais suffisamment informatifs. »

« Je me suis sentie à l'aise et j'ai mieux compris comment essayer de faire au mieux pour identifier les biais qui peuvent conduire à des situations discriminantes. »

« Les points + : le rythme et l'enthousiasme, la qualité de l'intervenante, maîtrisant ses sujets, ses compétences pédagogiques et sa capacité à "vulgariser" ces problématiques. Accord avec le monde du travail actuel, professionnalisant. »

« Intervenante qui a su donner du dynamisme, formation qui sensibilise bien aux points présentés. »

Axe signalement

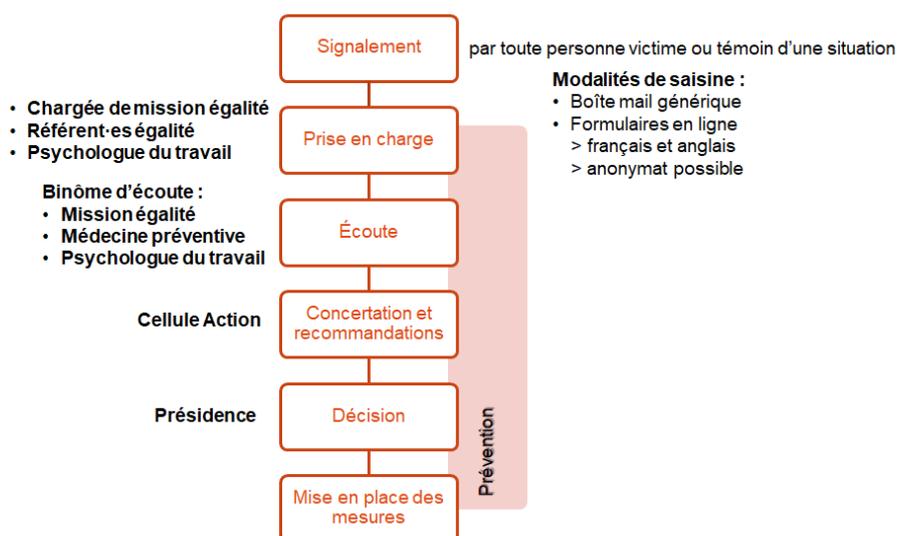
Le dispositif

La Cellule Action a été créée en 2021 afin de **traiter les signalements pour faits de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle**. Ce groupe de travail est constitué des membres de la Mission égalité, d'un-e représentant-e de la DRH, d'un-e représentant-e de la DAIJ, des co-référent-es violences de la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSA (FSSSCT) et de deux élu-es étudiant-es. À chaque renouvellement de la Cellule Action, une formation animée par VSS-Formation a été organisée au sujet du cadre légal et du fonctionnement d'un dispositif de signalement, d'écoute et d'accompagnement.

Tout-e étudiant-e, doctorant-e ou membre du personnel de l'ENS, témoin ou victime de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, peut faire un signalement grâce à un [formulaire en ligne](#) disponible en **français et en anglais**, ou par le biais d'une adresse mail, consultée uniquement par la chargée de mission, les référent-es égalité et la psychologue du travail.

En 2022, l'enjeu était de formaliser une **procédure interne** sur le recueil et le traitement des signalements afin d'identifier les étapes, les acteurs et les délais de traitement, dans un souci de **transparence** et d'**objectivité** à chacune des étapes.

Cette procédure peut être illustrée par le schéma suivant :



Ce travail a donné lieu à la rédaction d'une **Charte d'engagement**, signée par les membres de la Cellule Action et disponible sur le site internet de l'ENS de Lyon.

En 2023, le formulaire de signalement a été retravaillé avec la psychologue du travail afin d'identifier plus précisément le type de faits signalés et de proposer l'écoute et l'accompagnement les plus adaptés possibles. Ainsi, au-delà des situations pouvant relever des discriminations, du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles, le formulaire propose désormais d'indiquer une **situation liée à l'organisation du travail ou tout autre type de conflit entre personnes**. Cela permet de solliciter la psychologue du travail dès la phase de recueil du signalement pour mener une écoute adaptée (en binôme avec la Mission égalité) et une analyse plus fine de la situation, grâce à son expertise.

➤ [Consulter la page internet dédiée au dispositif de signalement](#)

L'état des lieux des signalements

Données issues du Rapport social unique (RSU) qui présente les données de l'année n-1

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année 2022

En 2022, 15 saisines sont à noter pour des faits qui concernent des personnels, des étudiant-es et des doctorant-es de l'ENS, actuel-les ou passé-es. Un dernier signalement relève d'une situation de contexte. Sur ces 16 dossiers :

- Cinq signalements ont été réalisés par des personnels de l'ENS,
- Deux par des doctorant-es,
- Cinq par des normalien-nes élèves ou étudiant-es,
- Deux signalements sont des auto-saisines de la Cellule Action,
- Deux signalements ont été réalisés par des personnes extérieures à l'ENS.

Cinq d'entre eux sont des signalements collectifs.

10 signalements ont été réalisés par des femmes et 1 par un homme.

Les motifs de ces signalements sont multiples : discriminations et propos discriminatoires, harcèlement moral, agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexistes ou sexuelles (agression, viol).

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente (2021), ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement

Suites données aux signalements reçus en 2021	Effectif
Action de prévention	1
Rappel à l'ordre	4
Enquête administrative sans suite disciplinaire	6
Enquête administrative avec sanction disciplinaire	1
Enquête administrative avec suite disciplinaire suivie d'une procédure d'appel	1
Sans suite (faute d'éléments d'information suffisants : signalements anonymes)	2
Total général	15

Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination, en 2022

Nombre de signalements par type de faits, selon le statut des signalant-es.

Types de faits signalés	Auto-saisine	Doctorant-e	Étudiant-e / Élève	Personnel ENS	Personne extérieure	Ensemble
Agissements sexistes	1		1	2		4
Propos discriminatoires	1		1	1		3
Discrimination (handicap)			1			1
Harcèlement moral		2	1	2		5
Harcèlement sexuel			1	1		2
Violence sexiste ou sexuelle			1		2	3
Ensemble	2	2	6	6	2	18

Deux signalements concernent deux types de faits (agissement sexiste et propos discriminatoires pour l'un ; harcèlement moral et violence sexiste ou sexuelle pour l'autre), ce qui explique le total de signalements égal à 18 faits.

Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par sexe, en 2022

Nombre de victimes par type de faits, selon le statut et le sexe des signalant-es.

Types de faits signalés	Auto-saisine	Doctorant-e		Étudiant-e / Élève		Personnel ENS		Personne extérieure		Ensemble
		F	Signalement Collectif	F	Signalement Collectif	F	Signalement Collectif	F	H	
Agissements sexistes	Indéterminé			Indéterminé		2	Indéterminé			> 2
Propos discriminatoires	Indéterminé				Indéterminé		Indéterminé			Indéterminé
Discrimination (handicap)				1						1
Harcèlement moral		1	Indéterminé	1		2				> 4
Harcèlement sexuel				1		1				2
VSS				1				1	1	3
Ensemble	Indéterminé	1	Indéterminé	> 4	Indéterminé	5	Indéterminé	1	1	> 12

Le nombre de victimes est « indéterminé » dans le cadre de signalements qui font référence à une situation de contexte (ex : affiche présente dans un bureau), à un signalement collectif (ex : un groupe d'étudiant-es / de personnels ou une classe dont l'effectif est inconnu) ou bien, en cas d'auto-saisine du dispositif.

Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition suivants : catégorie ou niveau hiérarchique de la victime et sexe de la victime, en 2022 :

Types de faits signalés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Étudiant-es contractuel·les	Ensemble
	F	F	F	F	
Agissements sexistes	1			1	2
Harcèlement moral		1	1		2
Harcèlement sexuel	1				1
Ensemble	2	1	1	1	5

4. Respect des transidentités

Enjeux

En 2019, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche annonçait plusieurs [mesures pour lutter contre les LGBTphobies](#) dans l'enseignement supérieur. Cela a donné lieu, en 2021, à la publication d'un [guide](#) pour accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en place d'**actions de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les LGBTphobies**.

Prise en compte du prénom d'usage à l'ENS de Lyon

À l'ENS de Lyon, les étudiant-es, doctorant-es et personnels peuvent faire une **demande de prise en compte du prénom d'usage** depuis 2019. En 2022, la Mission égalité a repris cette procédure pour en clarifier les étapes et devenir l'interlocutrice principale des intéressé-es ainsi que des services associés. En 2023, cette procédure a pu être affinée afin de prendre en compte les **pronoms et accords grammaticaux** que les personnes souhaitent voir utiliser lorsque l'on s'adresse à elles.

La Mission égalité mène un travail continu de coordination et de suivi des demandes de prise en compte du prénom d'usage avec la DSI, la DRH, la VPE et la DAJI afin de prévenir et de corriger toute erreur ou dysfonctionnement.

En 2023, 17 personnes ont fait une demande de prise en compte de leur prénom d'usage à l'ENS de Lyon dont des étudiant-es accueilli-es dans le cadre d'un échange international.

Cette procédure est présentée sur le site internet où le formulaire de demande peut être téléchargé.

➤ [Consulter la page dédiée sur le site internet](#)

Formation

Au-delà des événements de sensibilisation organisés en mai 2023, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les LGBT+phobies qui a lieu le 17 mai, la chargée de mission a relayé l'information d'un MOOC sur les transidentités, conçu par l'Université de Montréal. Un temps d'échanges a été proposé aux personnes ayant suivi ce MOOC afin de présenter le cadre légal français et les actions menées à l'ENS de Lyon. Le **MOOC Trans-diversité** est désormais recensé dans le Plan de formation des personnels afin que les enseignant-es-chercheur-euses et les personnels administratifs et techniques s'emparent de cet enjeu et s'engagent en faveur de l'accueil des étudiant-es trans.

➤ [Découvrir le MOOC Trans-diversité de l'Université de Montréal](#)

5. Retour sur trois initiatives

En 2023, la Mission égalité souhaite mettre à l'honneur trois initiatives prometteuses **en faveur de la carrière des femmes dans la recherche et de la prévention des discriminations et des VSS.**

Programme de mentorat entre pairs (LIP)

Le **laboratoire de l'informatique du parallélisme (LIP)** est particulièrement mobilisé en faveur de l'égalité professionnelle. En 2023, le laboratoire a mis en place un projet porté par Natacha Portier, soutenu par l'institut INS2I du CNRS, en faveur du **développement professionnel pour doctorantes en informatique.**

« En France comme dans les autres pays de l'union européenne, les carrières des femmes en sciences subissent le phénomène du "tuyau percé" (*leaky pipe*) qui se traduit par un graphique en ciseaux des proportions hommes / femmes au cours de la carrière. Cela signifie qu'à chaque niveau, du lycée à la classe exceptionnelle de professeur·e, sans oublier les postes de direction, le pourcentage de femmes en sciences diminue et celui des hommes augmente. Les carrières universitaires en informatique en France ne font malheureusement pas exception à la règle.

Le LIP propose de lutter à son niveau contre ce phénomène en proposant un accompagnement sur le long terme, en profondeur et qualitatif des doctorantes de son laboratoire.

En 2023, une formation en petit groupe leur a été proposée afin de travailler ensemble sur plusieurs sujets, comme par exemple et de manière non exhaustive : les relations avec son encadrant·e, le syndrome d'imposture, la procrastination, la confiance en soi, préparer un séminaire ou une conférence, la gestion du temps, la collaboration scientifique, préparer un dossier de candidature...

Cette formation a également permis aux doctorantes de mieux se connaître entre elles et de développer un réseau professionnel dans un cadre bienveillant. Pour cela, la formation intégrait des techniques issues du co-développement et de l'intelligence collective.

Notre but est que ces doctorantes poursuivent leur carrière et deviennent à leur tour des rôles modèles pour inspirer les étudiantes et nous aider à recruter plus de doctorantes. »

Entre janvier 2023 et janvier 2024, 12 séances d'1h30 ont ainsi été animées, en anglais, par Natacha Portier et Carole Méziat, coach certifiée, auprès de sept doctorantes.



*Carole Méziat, Natacha Portier, Esther Guérin et Alaa Ibrahim, doctorantes du LIP
Crédits photo : Natacha Portier*

➤ Témoignages des doctorantes (en anglais) :

"I personally truly liked the program. I have seen many different programs for women in mathematics and computer science, and there was always something off with them (especially with the mentoring systems and with the general planning and organisation). So, I honestly started this program with similar expectations, but I was positively surprised. I believe that it is the formations of Natacha and Carole, as well as the small number of the participants, that create

a big difference. Everything was extremely well planned, the topics were interesting, the program was well-paced, etc. Personally, I preferred the sessions with topics (rather than the sessions in which we would discuss personal problems). I regret that I missed some... In each I participated, there was something to learn. It is true that maybe if it was solely up to me, in some sessions I would've chosen different topics. But I absolutely preferred the system in place: asking the participants to choose the topics. I wish this program had existed sooner, in the first year of my PhD! I am sure such a support group could change a lot my experience during my PhD.”

“This program is good. It makes the girls opens up to others and get different point of views. Besides that, the session dedicated to subject about self-development are perfect!”

“I think it was a great idea and I learned so so much from it! I loved that the sessions were well-prepared and most importantly interactive. I also very liked that we could contribute to selecting the topics of sessions. Overall, I can honestly say that it was the best lab-related thing that happened to me during my PhD!”

Sensibilisation des étudiant-es en échange international

Depuis la rentrée universitaire 2022, la Mission égalité rencontre les étudiant-es entrant à l'ENS dans le cadre d'un échange international, à la demande de la **Direction des affaires internationales (DAI)**. Pensée comme une véritable opportunité de **sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles**, cette intervention d'1h30 représente un temps d'échange très riche, notamment sur la notion de consentement, sur les différences culturelles pouvant exister dans la relation à l'autre, dans le cadre des périodes d'intégration ou encore sur le plan légal. Elle s'achève par la présentation du dispositif de signalement de l'ENS de Lyon, en lien avec le cadre légal français en matière de discrimination, de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles. Cette sensibilisation est proposée en français ou en anglais, selon le niveau de français des étudiant-es arrivant à l'ENS.

➤ Témoignage d'Élodie Meynard et de Xavier Person de la DAI :

« Depuis 2019, la Direction des Affaires internationale de l'ENS de Lyon a mis en place un stage d'intégration pour les étudiants internationaux.

Organisé en partenariat avec le Centre de langues de l'ENS de Lyon, ce stage d'accueil est proposé à tous les nouveaux étudiants internationaux, qu'ils soient grands débutants ou qu'ils aient une bonne maîtrise du français. Outre les cours de français langue étrangère, des réunions d'information guident les étudiants dans les démarches administratives en associant de nombreux services de l'École. Des moments de convivialité permettent à tous les étudiants de faire connaissance. L'association étudiante Asset est impliquée dans ce programme pour favoriser l'accueil et les échanges avec les étudiants de l'ENS de Lyon déjà présents.

La coordination de ces actions est réalisée par le service mobilité internationale, mobilisé dès la fin août pour assurer l'accueil personnalisé des étudiants internationaux et le lien avec les différents services.

L'objectif principal du stage est de permettre aux étudiants internationaux d'aborder la rentrée universitaire dans les meilleures conditions. Aussi, apportons-nous chaque année des améliorations, notamment pour répondre aux enjeux de la politique d'établissement.

C'est pour ces différentes raisons que nous avons sollicité la Mission égalité dès la rentrée 2022. Il nous a semblé important de mettre en place des ateliers de sensibilisation aux politiques de mixité et d'égalité professionnelle, de prévention des discriminations, du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles pour les étudiants internationaux, en tant que membres à plein titre de la communauté étudiante de l'ENS et dans un contexte de forte interculturalité rendant l'exercice d'autant plus opportun. Organisé pour les accueils d'août et de janvier, l'atelier permet de présenter des informations d'ordre réglementaire, juridique et pratique et d'échanger dans un cadre bienveillant.

Les retours des étudiants sont positifs sur ces ateliers, qu'ils trouvent particulièrement utiles :

"C'était très utile de recevoir tous les renseignements nécessaires dans le format des ateliers/rdvs où on pouvait poser des questions, etc."

"Les ateliers de pré-inscription, de la santé, sur le harcèlement sexuel, etc. étaient très utiles puisqu'ils nous ont aidé à mieux comprendre les enjeux d'étudier en France." »

MOOC « VSS : Stop ! »

Financé dans le cadre du Plan national de lutte contre les VSS du Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche, le module « **Violences Sexistes et Sexuelles : STOP !** » a pour objectif de **sensibiliser massivement les étudiant-es** de l'enseignement supérieur français. Le projet est coordonné par l'école d'ingénieur-es **IMT Atlantique**, en collaboration avec l'**ANEF**, la **CPED** et plus spécifiquement avec le réseau **VSS Formation**. Ce module en ligne est disponible depuis la rentrée 2023, sur YouTube et sur le portail des études de l'ENS de Lyon.

Composé de 7 chapitres, le cours permet de suivre un scénario mettant en scène 6 étudiant-es dont chaque saynète est décryptée par des vidéos de cours et des interviews d'expert-es. Les vidéos sont sous-titrées en français et en anglais.

➤ Témoignages d'étudiant-es d'IMT Atlantique :

« Le module est très exhaustif et partage des liens pour approfondir nos connaissances si besoin. »

« Un module très intéressant et qui sensibilise très bien aux risques de VSS. La pédagogie est très adaptée et ce cours m'a permis de mieux comprendre la justice derrière ce type de violences. C'est un module à garder dans le cadre de études. »

« Merci pour cette sensibilisation qui, aujourd'hui, devrait être obligatoire et commune à toutes les écoles de l'enseignement supérieur. »

6. Conclusion et Perspectives

L'année 2023 fut une année de **consolidation** des activités de la Mission égalité. Elle a vu le réseau des acteurs et actrices engagé·es en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations se renforcer, les actions de sensibilisation et de formation se pérenniser et les procédures de recueil et de traitement des signalements s'enrichir, grâce notamment à l'expertise de la psychologue du travail.

2023 a également marqué **la fin du premier Plan d'action pour l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes de l'ENS de Lyon. Structuré autour de cinq axes, ce plan aura permis d'ancrer de nombreux projets depuis 2021 et d'identifier de **nouveaux leviers d'action**. Il fera l'objet d'une **évaluation en 2024** et d'une réflexion collective, au sein du comité de direction et du comité de projet, afin de mettre en place le Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026, attendu par le MESR début 2025.

Le présent rapport d'activité le confirme : les actions les plus efficaces s'inscrivent dans **une démarche transversale et intégrée de l'égalité** où cet enjeu est pris en compte par une diversité d'acteurs et d'actrices, tout au long de leur activité ou de la vie d'un projet. L'ambition de la Mission égalité est donc d'être identifiée comme un **service ressource** que les personnels et les étudiant·es peuvent facilement solliciter afin d'être accompagné·es dans la prise en compte des enjeux de non-discrimination, d'égalité professionnelle, de prévention des VSS et des LGBT+phobies dans leurs pratiques professionnelles et dans leur cadre de travail, d'études et de vie.

** Papier issu des forêts européennes*

**MISSION ÉGALITÉ
ET NON-DISCRIMINATION**
Décembre 2023

15 parvis René-Descartes
BP 7000, 69342 Lyon cedex 07
Tél. +33 (0)4 37 37 60 00
Fax +33 (0)4 37 37 60 60
www.ens-lyon.fr