

ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON

2024

*Rapport
d'activité
Mission
Égalité*

Introduction

En 2021, l'École normale supérieure de Lyon s'est dotée d'un premier **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.

En 2024, la Mission égalité a porté plus spécifiquement le projet de renouvellement du second **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** grâce à la mise en place et à l'animation de plusieurs groupes de travail thématiques.

Ce rapport d'activité revient sur les actions menées en faveur de l'égalité en 2024.

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 SCHÉMA DIRECTEUR DD&RS	4
LES ENGAGEMENTS DE L'ENS DE LYON EN FAVEUR DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE 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 ET LE REFEDI	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 PREVENTION	8
SENSIBILISATION	9
FORMATION DES PERSONNELS	10
AXE SIGNALEMENT	12
LE DISPOSITIF	12
L'ÉTAT DES LIEUX DES SIGNALEMENTS	13
4. RESPECT DES TRANSIDENTITÉS ET LUTTE CONTRE LES LGBT+PHOBIES	15
ENJEUX	15
PRISE EN COMPTE DU PRÉNOM D'USAGE À L'ENS DE LYON	15
SENSIBILISATION	16
5. RETOUR SUR TROIS INITIATIVES	17
SENSIBILISATION DES ÉTUDIANT·ES PRIMO-ENTRANT·ES	17
FORMATION DES AGENT·ES DE LA BIBLIOTHÈQUE DIDEROT DE LYON AUX VSS	18
ATELIER STAND-UP : 5D POUR RÉAGIR FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL	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 2024, un référent antisémitisme, antiracisme et anti-discrimination a été nommé. Frédéric Abecassis travaille en lien avec la Mission égalité pour la conception d'actions de prévention et d'événements scientifiques sur ces thématiques.

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 est régulièrement enrichie 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.

Florence Françon et Yasmina Chams, Directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité de vie au travail se réunissent très régulièrement afin d'assurer le suivi du Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Enfin, le suivi des signalements pour faits de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes, sexuelles ou LGBT+phobes est 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 le Président, le Vice-Président Stratégie, la Directrice générale 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, sexuelles et LGBT+phobes 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. En 2024, une démarche d'auto-évaluation visant à concevoir un **nouveau plan d'action HRS4R** a été initiée par la vice-présidence à la recherche, de façon parallèle au travail mené par la Mission égalité sur la conception du nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle. Afin d'**intégrer ces deux démarches dans leurs projets respectifs**, la chargée de mission HRS4R et la chargée de mission égalité et non-discrimination ont travaillé de façon conjointe pour penser des actions au croisement de l'égalité de genre et de l'accompagnement des carrières dans la recherche.

➤ [En savoir plus sur la stratégie HRS4R](#)

Le schéma directeur 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. En 2024, **cette collaboration s'est renforcée** dans le but d'adopter une démarche intégrée de l'égalité dans le futur schéma directeur DD&RS, tout en veillant à prendre en compte les enjeux de la transition écologique dans les activités de la Mission égalité.

➤ [En savoir plus sur la labellisation DD&RS](#)

Les engagements de l'ENS de Lyon en faveur de la qualité de vie et des conditions de 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 formation recrutement et accompagnement 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. En 2024, ce travail conjoint a permis une **prise en charge adaptée** de situations portées à la connaissance du dispositif de signalement pouvant être liées aux **risques psychosociaux**.

➤ [Consulter la page intranet de la psychologue du travail](#)

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 et/ou l'un-e des référent-es égalité. En juin 2024, Natacha Portier, Philippe Daubias et Florence Françon ont participé à la 9^e journée des Missions égalité - diversité du MESR ainsi qu'aux rencontres de la CPED, accueillies à l'Université Clermont Auvergne.

En 2024, le MESR a constitué un **groupe de travail sur le respect de l'identité de genre et l'utilisation du prénom d'usage** composé notamment d'associations expertes (SOS Homophobie, l'Autre Cercle, OUTrans) et de la Chaire LGBTQI+ de l'Université Claude Bernard Lyon 1. Florence Françon a participé à plusieurs réunions de ce groupe de travail afin de partager l'expérience de l'ENS de Lyon sur les actions de prévention et les procédures mises en place depuis 2021 ; puis, elle est intervenue en qualité de membre du CA de la CPED.

- [En savoir plus sur la 9^e journée des Missions égalité - diversité du MESR](#)
- [En savoir plus sur les 31^e rencontres de la CPED](#)
- [En savoir plus sur les engagements du MESR en faveur des droits LGBTQ+, sur la lutte contre les violences et les discriminations LGBTphobes](#)

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

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 juin 2024, Florence Françon a intégré le conseil d'administration de la CPED** pour représenter l'ENS de Lyon.

En 2024, la CPED et le RQEDI (Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion) ont concrétisé leur projet de collaboration par la formalisation du **Réseau international francophone de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'égalité/équité, la diversité et l'inclusion (REFEDI)**. En novembre 2024, la CPED a organisé la venue à Lyon de Bibiana Pulido, cofondatrice et directrice générale du RQEDI, et de Lianne Tremblay, chargée d'animer le REFEDI en France. À cette occasion, la Mission égalité les a reçues à l'ENS de Lyon pour un premier temps d'échange sur leurs actions respectives. Puis, une rencontre avec Anna Clavel et Yuliya Leborgne, en charge du projet [Include](#) à l'IFÉ, a été organisée afin d'aborder plus spécifiquement les enjeux de l'inclusion dans l'enseignement supérieur et la recherche.



F. Françon, L. Tremblay,
A. Clavel, B. Pulido, Y. Leborgne

- [Consulter le site internet de la CPED](#)
- [Consulter le site internet du REFEDI](#)

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 toutes les 6 semaines 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 est en ligne sur le site de l'Université de Lyon. En 2023, le réseau a créé une petite carte « Stop violences » pour communiquer sur la mise en place de cette plateforme. Elle a été distribuée aux établissements qui souhaitent s'en saisir.



En 2024, le réseau a choisi de mutualiser les événements de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles organisées à chaque rentrée universitaire, en composant un programme commun disponible sur le site internet de l'Université de Lyon : [Ma rentrée safe](#).

- [Consulter la plateforme "Stop Violences"](#)

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

En 2024, le premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prenait fin ; l'occasion de réaliser un [bilan](#) pour entrevoir les objectifs du second plan d'action.

Début 2024, un comité de projet a été composé de façon à représenter les personnels et les étudiant·es par **17 personnes** des services et organisations suivantes :

- Le vice-président stratégie
- La directrice générale des services
- La directrice générale des services adjointe en charge des RH et de la QVCT
- La chargée de mission égalité et non-discrimination
- Les deux référent·es égalité
- La directrice de la communication, supplée par une chargée de communication
- La référente violences nommée à la F3SCT
- Deux représentant·es d'él·u·es étudiant·es
- Deux représentantes du personnel désignées par une organisation syndicale (CGT)
- Deux personnels BIATSS représentant la VPE et la VPR
- Deux enseignantes-chercheuses

Ce comité de projet a bénéficié d'une **formation à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**, animée par Clémentine Rubio du cabinet Agogé conseil. Cela a permis de déterminer de premières pistes de réflexion et de constituer des groupes de travail thématiques, qui se sont réunis entre une et quatre fois chacun entre juin et octobre 2024, afin d'aborder les enjeux suivants :

- Gouvernance et politique d'égalité
- Rémunérations et carrières
- Parentalité, santé et QVCT
- Qualité de vie étudiante
- Prévention et signalements

Après des échanges avec le comité de direction de l'école, le Plan d'action 2024-2026 a pu être présenté au comité social et soumis au vote du CA, qui l'a **adopté à l'unanimité le 12 décembre 2024**.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 comprend 114 actions réparties en 7 axes :

1. La gouvernance, le pilotage et le suivi de la politique d'égalité professionnelle.
2. L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
3. La garantie de l'égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles.
4. L'articulation des temps de vie privée / vie professionnelle et l'accompagnement à la parentalité.
5. La qualité de vie au travail, les conditions de travail et la santé au travail sous l'angle du genre.
6. Les enjeux d'égalité dans la qualité de vie étudiante.
7. La prévention et le traitement des signalements pour faits de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles et de LGBT+phobies.

➤ [Consulter le Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026 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 moral, de violences sexistes et sexuelles et de LGBT+phobies ». **Deux dispositifs** distincts ont été créés en 2021 et sont coordonnés par la chargée de mission égalité et non-discrimination.

Axe prévention

En 2024, 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 2024**. 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'animation d'un **temps d'échanges destiné aux nouveaux personnels**, le 3 septembre 2024, avec **Christine Détrez** et la mission égalité sur le genre comme objet de recherche et comme concept utile pour penser des politiques et des actions pertinentes en faveur de l'égalité.
- L'intégration de formations sur les 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, **450 personnels et plus de 300 étudiant-es ou doctorant-es** ont bénéficié d'une ou plusieurs action(s) non obligatoire(s).

En 2024, cela représente plus de 200 membres du personnel et 90 étudiant-es ou doctorant-es.

Nombre de personnels sensibilisé-es ou formé-es en 2024, par statut et par sexe

Statut	2024		
	Femmes	Hommes	Total
Personnels BIATSS	143	39	182
Personnels enseignement et recherche	21	9	30
Total	164	48	212

Sensibilisation

Les projets de sensibilisation destinés aux personnels, aux doctorant·es et aux étudiant·es, déployés depuis 2021, se sont étoffés en 2024, grâce notamment à l'organisation d'une programmation commune avec les autres missions égalité du réseau inter-établissements de la ComUE Université de Lyon. Ce programme, appelé « Ma rentrée *safe* », visait à mettre l'accent sur la période la plus sensible en matière de VSS, la « zone rouge » qui s'étend de la rentrée universitaire jusqu'au mois de novembre. Dans le cadre de cette programmation, l'ENS de Lyon a accueilli un atelier « [Stand-Up, agissons ensemble contre le harcèlement sexuel](#) » animé par l'association Filactions.



Atelier animé par une chargée de prévention de Filactions en octobre

Les projets de sensibilisation internes ont consisté à renouveler les actions rendues obligatoires et les formats qui fonctionnent d'une année sur l'autre.

Pour la « zone rouge » (de septembre à novembre 2024), la Mission égalité a souhaité proposer une diversité d'actions :

- Une **demi-journée** de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, organisée à chaque rentrée depuis 2020 pour les étudiant·es **primo-arrivant·es** , par le biais d'un **théâtre-forum** avec une compagnie de théâtre formée aux VSS.
- La **sensibilisation des étudiant·es internationaux et internationales** menée depuis septembre 2022, en français et en anglais, a été [reconduite](#) fin août 2024, à la demande de la Direction des affaires internationales.
- Au cours de cette rentrée, l' **exposition [Que portais-tu ce jour-là ?](#)** a été accueillie à Monod et à Descartes. Cela a donné lieu à la présence de l'association En parler, à l'origine de cette exposition, sur les stands mis en place lors de la journée d'accueil des nouvelles et nouveaux étudiant·es et personnels.
- La Mission égalité a répondu présente lors des journées d'accueil des personnels, des étudiant·es et des doctorant·es, ainsi que sur le forum des associations, en tenant un **stand** proposant de nombreuses ressources et guides sur les VSS et les LGBT+phobies.
- Trois **campagnes d'affichage** , créées en 2021-2022, sur les VSS et les transidentités sont toujours visibles sur les sites Descartes et Monod et [disponibles sur le site internet](#) de l'école.
- En fin de « zone rouge », en novembre 2024, deux rencontres ont été proposées.



Le 21 novembre, l'ENS a accueilli une **table-ronde** organisée par l'ONG Equipop et l'association Filactions, « [Violences sexistes et sexuelles : pour une éducation féministe des enfants, adolescentes et adolescents](#) », en partenariat avec l'association étudiante Trensistor qui réalisera une restitution audio de cet événement.

À l'occasion du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Mission égalité a organisé une soirée de **théâtre-forum sur le sexisme dans le milieu de la recherche** . Accueillie au théâtre Kantor, cette représentation a permis à une cinquantaine de personnes d'échanger avec la Cie Laps/Équipe du matin dans le cadre de leur nouvelle création : [C.E.N.D.R.E](#)



Natacha Portier et deux comédien·nes de la Cie Laps/Équipe du matin pendant le temps de forum après la représentation de la pièce C-E.N.D.R.E

En dehors de cette période charnière, propice à la mise en œuvre d’actions de sensibilisation poussées sur les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes, la Mission égalité a poursuivi ses actions de sensibilisation et de formation auprès des personnels et des étudiant·es :

- Début 2024, 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 Mission égalité participe régulièrement à des temps de sensibilisation mis en place dans les laboratoires. En 2024, elle est intervenue dans deux laboratoires (MOM Jean Pouilloux et CRMN), à la demande de leurs correspondantes égalité CNRS, afin de co-animer avec elles une session 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. Grâce à l’aide des correspondantes égalité du CRMN, une partie de ce jeu a pu être traduite et animée en anglais.
- 24 étudiant·es en Projet long de recherche ont été formé·es aux VSS dans le cadre d’un cours animé par Natacha Portier, grâce au module « **VSS : Stop !** » disponible sur la [plateforme des études](#).

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 liée au genre.

- Début 2024, une **formation à l’égalité professionnelle dans la fonction publique**, animé par le Cabinet Agogé Conseil, a été proposée aux membres du comité de projet du Plan d’action pour l’égalité professionnelle.
- À l’occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, un **webinaire** a été organisé dans le cadre des « **rendez-vous encadrants** ». Animé par Florence Françon, il a permis de sensibiliser 17 responsables de service aux enjeux d’égalité.
- Une formation de deux jours sur **les enjeux d’égalité dans l’encadrement doctoral** a été spécifiquement conçue pour l’ENS de Lyon, en 2023. Animée par le cabinet Adoc Métis auprès d’enseignant·es-chercheur·es amené·es à encadrer des thèses, cette formation a été renouvelée en 2024.

- 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 2024, ce sont les équipes de la **VPE** ainsi que les **nouveaux personnels** qui ont pu être formé-es.
- En 2024, une nouvelle formation a été mise en place à la demande de la **Bibliothèque Diderot de Lyon** qui souhaitait outiller ses personnels sur la thématique des **violences sexistes et sexuelles**. Conçue et animée par Florence Françon, elle a permis de former près de 90 personnels de la BDL.
- Enfin, le Service de formation des personnels de la DRH a communiqué sur les **cinq webinaires** organisés par le MESR avec le cabinet Coop-Egal et l'association OUTrans sur les enjeux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la prévention des LGBT+phobies au travail.

Témoignages issus des questionnaires de satisfaction post-formation :

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

« Une formation interactive en toute bienveillance. Un espace de parole libre et de découvertes/rappels. Une formatrice impliquée et à l'écoute. »

« Les temps d'échange qui sont amenés grâce aux "jeux" sont très intéressants. Le sujet est assez vaste et pourrait être complété par des formations / sensibilisations sur des thématiques plus précises. Mais merci c'était très intéressant. »

Au sujet de la formation sur les violences sexistes et sexuelles :

« La formation était très complète et bien construite. J'ai apprécié les moments de discussion sur les différents sujets afin de confronter les points de vue de chacun, et de penser différemment sur le sujet. »

« Les différents cas pratiques très différents nous ont permis de réfléchir aux situations toujours problématiques. Dans notre environnement professionnel nous pouvons être confrontés à des situations similaires, la formatrice nous a montré comment agir. »

Au sujet du cours en ligne « VSS : Stop ! » proposé aux étudiant-es de 4^e année en PLR :

« Je trouve que cette formation est très complète mais peut-être plus adaptée aux primos qu'à des élèves de 4^e année. Cela pourrait être bénéfique d'ajouter cette formation au moment de l'entrée à l'ENS (en présentiel ou sous forme de mook). J'ai bien aimé le fait que le cours était très construit et qu'il y avait de la place pour le débat et l'écoute chacun (partage de ressenti, d'anecdotes). J'aurais bien aimé qu'une partie soit ajoutée sur la gestion de VSS dans le cadre du travail (en tant que responsable d'équipe ou simple membre) Merci pour cette formation et bonne continuation ! »

« C'est important de maintenir ce type de formation chaque année. Même pour les gens qui sont déjà informés c'est très utile et surtout pour les gens qui ne le sont pas. C'est important à tout niveau, d'être conscient que les VSS existent et de savoir comment agir et à qui s'adresser. Cours très pertinent de nos jours. »

Axe signalement

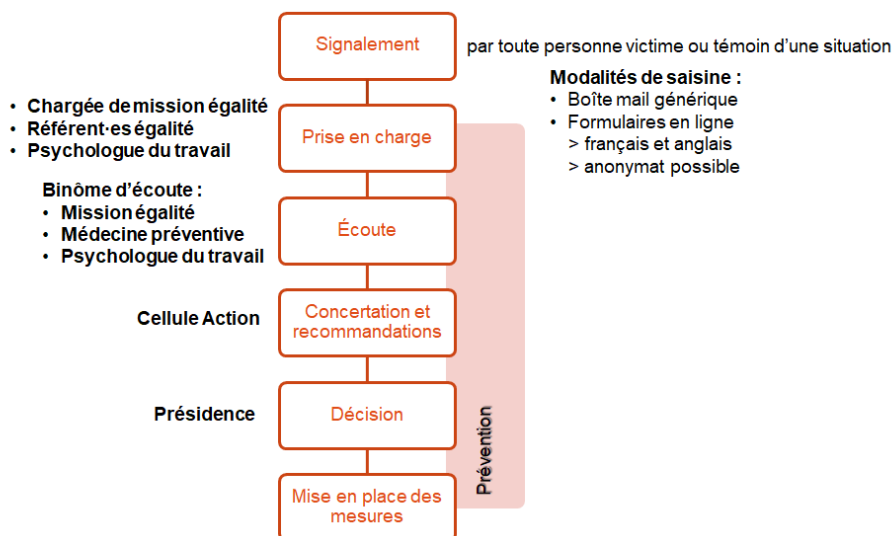
Le dispositif

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. Les membres de la Cellule Action ont accès au cours « VSS : Stop ! » disponible sur la plateforme des études pour bénéficier d'un support de sensibilisation pérenne sur ce sujet.

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 2023 :

En 2023, 11 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.

Sur ces 11 dossiers :

- Un signalement a été réalisé par un membre du personnel de l'ENS ;
- Deux par des doctorant-es ;
- Cinq par des normalien·nes élèves ou étudiant-es ;
- Deux signalements ont été réalisés par des collectifs (association étudiante, syndicat) ;
- Un signalement est anonyme.

Quatre signalements ont été réalisés par des hommes, trois par des femmes et quatre signalements ont été réalisés par des binômes ou des groupes.

La majorité des signalements (six sur onze) relèvent de faits où l'on peut dénombrer plusieurs victimes.

Les motifs de ces signalements sont multiples : propos discriminatoires, harcèlement moral, cyberharcèlement, agissements sexistes, violences sexistes et sexuelles, actes LGBTphobes.

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente (2022), ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement

Suites données aux signalements reçus en 2022	Effectif
Action de prévention	1
Appui auprès des services, laboratoires, associations (conseils, accompagnement, médiation) ou relais auprès d'autres tutelles	5
Enquête administrative sans suite disciplinaire, suivie d'une action d'accompagnement.	1
Enquête administrative sans suite disciplinaire	2
Enquête administrative avec suite disciplinaire (toujours en cours)	2
Enquête administrative avec sanction disciplinaire	1
Sans suite (faute d'éléments d'information suffisants ; en l'absence de réponse du / de la signalant-e ; dans le cadre de signalements qui sortent du périmètre d'action du dispositif de l'ENS de Lyon)	4
Total	16

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 2023

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

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant-es	Étudiant-es / Élèves	Personnels ENS	Ensemble
Actes LGBTphobes			1		1
Agissements sexistes		1	1		2
Cyberharcèlement			1		1
Harcèlement moral	1	1	1	1	4
Propos discriminatoires			1	1	2
Violence sexiste ou sexuelle			1		1
Ensemble	1	2	6	2	11

Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par sexe, en 2023

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

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant-es		Étudiant-es / Élèves			Personnels ENS		Ensemble
	H	H	Signalement Collectif	F	H	Signalement Collectif	F	Signalement Collectif	
Actes LGBTphobes						Indéterminé			Indéterminé
Agissements sexistes			Indéterminé	Indéterminé					Indéterminé
Cyberharcèlement				1					1
Harcèlement moral	1	1			1		5		8
Propos discriminatoires						Indéterminé		Indéterminé	Indéterminé
VSS				1					1
Ensemble	1	1	Indéterminé	> 2	1	Indéterminé	5	Indéterminé	> 10

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) ou à un signalement collectif (ex : un groupe d'étudiant-es / de personnels ou une classe dont l'effectif est inconnu).

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 2023 :

Types de faits signalés	Catégorie A	Catégorie B		Catégorie C	Ensemble
	H	F	H	F	
Harcèlement moral	2	1	1	1	5
Ensemble	2	1	1	1	5

4. Respect des transidentités et lutte contre les LGBT+phobies

Enjeux

Depuis 2019, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est engagé dans la lutte contre les LGBTphobies dans l'enseignement supérieur. En 2021, un guide a été publié 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**. En 2023, un poste dédié a été créé au sein du Ministère, ce qui permet aux établissements d'avoir une interlocutrice privilégiée sur ce sujet. La création de ce poste a été l'opportunité d'engager un travail de concertation étroit avec des associations spécialisées, dans le cadre d'un groupe de travail animé par le Ministère et composé de partenaires institutionnels (FU, CGE, CPED). Florence Françon a participé à deux réunions, en juillet 2024, pour partager le retour d'expérience de l'ENS sur l'accueil des étudiant-es trans ; et en décembre 2024, en tant que membre du conseil d'administration de la CPED. Les échanges de ce groupe de travail ont donné lieu à la mise en place d'un **questionnaire** auprès des établissements de l'enseignement supérieur et la recherche au sujet de leurs actions de lutte contre les LGBTphobies.

- [Consulter la page dédiée à cette thématique sur le site internet du MESR](#)
- [Consulter la synthèse des résultats du questionnaire](#)

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, DUNES, la DRH, la VPE et la DAIJ afin de prévenir et de corriger toute erreur ou dysfonctionnement.

En 2024, 9 étudiant-es et doctorant-es ont fait une demande de prise en compte de leur prénom d'usage à l'ENS de Lyon.

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

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

Sensibilisation

Depuis 2023, le Plan de formation des personnels permet de recenser deux cours en ligne gratuits sur les LGBTphobies :

- **Trans-diversité**, un MOOC sur les transidentités conçu par l'Université de Montréal, qui permet aux enseignant-es-chercheur-euses et aux personnels administratifs et techniques de s'emparer de cet enjeu et de s'engager en faveur de l'accueil des étudiant-es trans.
- **Reconnaître les LGBTphobies au travail et agir**, une courte vidéo conçue par SOS Homophobie, disponible sur la plateforme Mentor.

En 2024, le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a proposé **plusieurs webinaires** sur la prévention des LGBT+phobies au travail et dans l'enseignement supérieur :

- « Comprendre et lutter contre les LGBT+phobies », un webinaire conçu et animé par le Cabinet Coop-Egal dans le cadre d'une programmation de 5 webinaires sur les enjeux d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Au cours de cette intervention, le Cabinet Coop-Egal a partagé plusieurs bonnes pratiques d'établissements, l'occasion de mettre en avant le programme de sensibilisation porté par ArcENSiél et la mission égalité de l'ENS en mai 2023 :

Mission Égalité de l'ENS Lyon et association ArcENSiél

QUEER SAIS-JE SUR LA NON-BINARITÉ



Date
mer 03 mai 2023
Horaires
18h-20h
Lieu(x)
■ Site Descartes

Un mois de mai sous le signe de la lutte contre l'homophobie et la transphobie : **série d'événements** dont le "Queer sais-je" sur la non binarité

- Exposition *Queer* du photographe Quentin Houdas | 3 - 19 mai
- Atelier *Queer sais-je* | 3 mai, 18h
- Performance Drama CROUS | 5 mai, 12h15
- Disculté sur les LGBTphobies | 10 mai, 18h
- Atelier Arpentage sur le livre *Faire famille autrement* | 17 mai, 18h
- Exposition photo Drama Queer 4 | 22 mai - 2 juin
- Sélection de livres sur la thématique proposée par la Bibliothèque Diderot | 15 - 22 mai, entrée salle Sciences Sociales

Extrait du webinaire de Coop-Egal, le 30/04/2024

- L'association OUTrans, soutenue par le MESR, a conçu, quant-à-elle, 3 webinaires sur les transidentités, à destination des personnels d'enseignement supérieur et de recherche, des services de santé et des associations et syndicats étudiants.

À la rentrée 2024, la Mission égalité s'est tournée vers les associations **OUTrans** et **SOS Homophobie** pour bénéficier de **supports de sensibilisation** mis à disposition sur les stands de rentrée et distribués lors des actions de prévention et de formation, en plus du guide du CLASCHES sur les VSS, remis à chaque rentrée depuis quatre ans. Enfin, pour la première année, une scène de transphobie a été conçue avec l'association ArcENSiél et jouée par la Cie Vilain.es, à l'occasion de la demi-journée de sensibilisation obligatoire pour les étudiant-es primo-entrant-es.

- [Découvrir le MOOC Trans-diversité de l'Université de Montréal](#)
- [Découvrir le MOOC Reconnaître les LGBTphobies au travail et agir](#)
- [Découvrir les guides et ressources de la CPED](#)
- [Découvrir les ressources de SOS Homophobie](#)
- [Découvrir le site internet de l'association OUTrans](#)

5. Retour sur trois initiatives

Pour l'année 2024, la Mission égalité souhaite mettre à l'honneur **trois formats distincts de sensibilisation** aux violences sexistes, sexuelles et LGBT+phobes.

Sensibilisation des étudiant·es primo-entrant·es

Depuis 2020, les étudiant·es faisant leur première rentrée à l'ENS doivent participer à une demi-journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. Cet événement prend la forme d'une présentation d'un théâtre-forum, un outil qui permet d'initier des échanges, des débats et de faire vivre des situations concrètes aux élèves en tant que témoins de violences sexistes et sexuelles.

En 2024, la Mission égalité a proposé aux élu·es étudiant·es qui sont à l'initiative de ce projet de reprendre l'organisation de cette demi-journée, en lien étroit avec le service de la vie étudiante et *alumni* et de plusieurs associations étudiantes. Afin d'adapter le format et le contenu de cette action de sensibilisation, incontournable, aux enjeux et aux besoins des élèves, la Mission égalité a proposé aux **élu·es étudiant·es** et à plusieurs associations étudiantes de contribuer à l'organisation de cette journée. Grâce à la participation et aux retours précieux des **Salopettes, d'ArcENSiel, du pôle prévention du BDE et de l'association Présences**, une nouvelle forme de sensibilisation a été proposée aux primo-entrant·es. La **compagnie de théâtre Vilain·es**, formée aux VSS, a été sollicitée et a proposé trois scènes adaptées au contexte étudiant pour aborder le sujet du consentement dans le couple et des VSS en milieu festif. Une scène de transphobie a été proposée pour la première fois au cours de cette sensibilisation de rentrée, grâce à l'aide précieuse d'une étudiante en théâtre membre de l'association ArcENSiel. Après 2h de théâtre-forum, les étudiant·es primo-entrant·es ont pu découvrir les actions menées par les associations mobilisées, le service de santé étudiante et la Mission égalité, au cours d'une table-ronde visant à revenir sur les scènes précédemment jouées et analysées collectivement. Ce temps d'échanges a permis d'insister sur le **rôle clé des témoins**, sur les conseils et contacts utiles à retenir, synthétisés dans une fiche mémo transmis en fin d'événement. Tout au long de cette journée, une **salle safe** a pu être mise en place grâce à l'engagement bénévole de plusieurs membres de Présences et du pôle prévention du BDE, ce qui a permis à plusieurs personnes de bénéficier d'une écoute adaptée, dans un cadre discret, lorsque les scènes ou les échanges devenaient trop difficiles pour elles.

➤ Témoignage d'étudiant·es ayant participé à l'organisation de cette journée :

« Présences a participé à cette journée de deux façons : la première en mettant en place un espace *safe* avec des boissons chaudes, de quoi grignoter et surtout un lieu d'écoute sans jugement et apaisant et la seconde en partageant des conseils sur la posture d'écoute à adopter pour aider au mieux une personne ayant subi des VSS lors de la table ronde. Nous tenons à remercier la mission égalité pour avoir permis la mise en place d'un espace *safe*. Le fait que plusieurs primos entrant·es soient venu·es dans cet espace nous laisse penser qu'il était nécessaire et utile pour le bon déroulé de la journée. De plus, cette journée a été l'occasion d'une collaboration entre associations et avec les différents services de l'ENS qui s'est très bien passée. »

Formation des agent·es de la BDL aux VSS

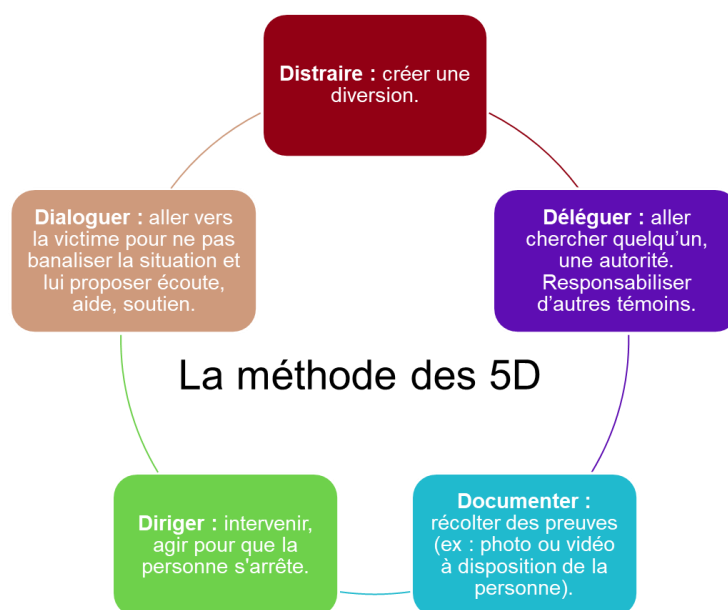
En 2022, une première démarche de sensibilisation aux VSS a été réalisée à la Bibliothèque Diderot de Lyon auprès des moniteurs et monitrices étudiant·es qui assurent des permanences aux côtés des personnels titulaires. Pour renforcer cette action et permettre à chacun·e de ses 90 agent·es d'être outillé·e pour identifier et réagir face à une situation pouvant s'apparenter à une violence sexiste ou sexuelle, la BDL s'est tournée vers le service de formation des personnels et la mission égalité afin de mettre en place une formation sur-mesure. Conçue et animée par Florence Françon, cette formation de 3h pourra être renouvelée chaque année pour les nouvelles et nouveaux arrivant·es.

➤ Témoignage d'Agnès D'halluin, directrice adjointe de la BDL en 2024 :

« Début 2024, avec mes collègues responsables du département des services aux publics, nous avons contacté le service de formation des personnels et la chargée de mission égalité afin de réfléchir à la mise en place d'une formation. Son objectif : donner des outils aux agent·e·s de la bibliothèque en situation d'accueil pour identifier, prévenir et gérer de façon adéquate les cas de violences sexistes et sexuelles, et sensibiliser l'ensemble des collègues partie prenante de l'accueil aux enjeux qui y sont liés. Pourquoi ce sujet ? Parce que les bibliothèques sont à l'image des autres espaces publics : malgré l'impression de sérénité qu'elles peuvent donner, elles sont parfois le lieu de ces violences. Il incombe donc à la centaine de bibliothécaires présent·e·s dans les espaces tout au long de la semaine de réagir au mieux quand ils y sont confrontés. Il a fallu définir les meilleures modalités pour les former rapidement, efficacement et en tenant compte du cadre particulier de la BDL. L'intelligence pédagogique et la réactivité ont été au rendez-vous et ont permis une vraie prise de conscience autour de ce sujet. La BDL souhaite désormais poursuivre cet élan à la fois en formant ses nouveaux agents et en réfléchissant aux outils qui peuvent lui manquer au quotidien pour faire face à ces enjeux. »

Atelier Stand-up : 5D pour réagir face au harcèlement sexuel

Dans le cadre du programme de sensibilisation *Ma rentrée safe* porté par le réseau inter-établissements des missions égalité de l'Université de Lyon (ComUE), l'ENS a pu accueillir un atelier pour **comprendre et agir face au harcèlement sexuel** dit « ordinaire » ou « banal » car très fréquent dans l'espace public. Le format [Stand Up](#) est une initiative de L'Oréal Paris, l'ONG Right To Be et la Fondation des Femmes en France. À Lyon, ce projet est déployé par l'association Filactions. Cet atelier d'une heure trente vise à acquérir les fondamentaux pour intervenir face à une situation de harcèlement de rue, grâce à la méthode des 5D :



- Témoignages de personnes ayant assisté à cet atelier (sur 33 participant-es) :
- « Court et efficace. Intervenante dynamique. »
 - « Formatrice parfaite, formation fluide et interactive. »
 - « Le power point était particulièrement bien construit, dynamique, simple et clair. La formatrice avait un discours clair, synthétique, bienveillant, c'était agréable d'échanger. »
 - « Peut-être un peu trop court mais bien pour une première approche / sensibilisation. »

6. Conclusion et Perspectives

L'année 2024 a été l'occasion de **renouveler des collaborations**, en interne, et de **renforcer la participation** de plusieurs services et personnels de l'école, des élu·es et des associations étudiantes, dans le cadre du renouvellement du Plan d'action pour l'égalité professionnelle, des actions de sensibilisation et de formation déployées tout au long de l'année.

Il s'agit désormais de **renforcer l'articulation** des politiques relatives à l'inclusion, à l'égalité, à la responsabilité sociale ainsi qu'à la qualité de vie et la santé au travail afin de croiser tous ces enjeux au sein d'actions de sensibilisation et d'accompagnement **fondées sur ces différentes expertises et adaptées aux besoins identifiés**.

Forte de ses expériences et des actions mises en œuvre depuis 2021 dans l'école, la mission égalité de l'ENS de Lyon a pu, en 2024, contribuer de façon plus fine aux projets portés par différents réseaux, à l'échelle nationale par le MESR et la CPED, et par la ComUE UDL au niveau local. Cette **consolidation du travail en réseau**, porté et soutenu politiquement, semble plus que jamais cruciale pour l'avenir des missions égalité dans les universités et grandes écoles et surtout, pour le bien-être et les droits des personnes qui font vivre la recherche et l'enseignement supérieur en France.

** Papier issu des forêts européennes*

**MISSION ÉGALITÉ
ET NON-DISCRIMINATION**
Décembre 2024

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