

ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON

2025

*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.

Ce **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** a été renouvelé pour la période 2024-2026. L'année 2025 a donc représenté une année importante pour impulser de nouvelles actions, à partir du bilan du précédent plan d'action, notamment à destination du **public étudiant**, sur la thématique « **Femmes et sciences** » et de façon plus large, sur l'ensemble des discriminations, **la lutte contre le racisme et l'antisémitisme**.

Ce rapport d'activité revient sur les actions menées en faveur de l'égalité en 2025.

Sommaire

1. PRÉSENTATION DE LA MISSION	3
LA CHARGÉE DE MISSION ET LES RÉFÉRENT·ES ÉGALITÉ ET RACISME	3
ORGANISATION	3
ENGAGEMENTS	4
UN ENJEU INTÉGRÉ À D'AUTRES DÉMARCHES	4
LE LABEL HRS4R	4
LE SCHÉMA DIRECTEUR DD&RS	5
UN TRAVAIL EN RÉSEAU	5
LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'ESPACE	5
LA CONFÉRENCE PERMANENTE DES CHARGÉ·ES DE MISSION ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ (CPED) ET LE RÉSEAU INTERNATIONAL FRANCOPHONE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE POUR L'ÉGALITÉ/ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (REFEDI)	5
LA COMUE UNIVERSITÉ DE LYON	6
2. PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	8
3. « FEMMES ET SCIENCES »	9
4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	10
AXE PRÉVENTION	10
FORMATION DES PERSONNELS	12
AXE SIGNALEMENT	13
LE DISPOSITIF	13
L'ÉTAT DES LIEUX DES SIGNALEMENTS	14
5. RESPECT DES TRANSIDENTITÉS ET LUTTE CONTRE LES LGBT+PHOBIES	17
ENJEUX	17
PRISE EN COMPTE DU PRÉNOM D'USAGE À L'ENS DE LYON	17
SENSIBILISATION	17
6. PRÉVENTION DU RACISME ET DE L'ANTISÉMITISME	19
ÉVÉNEMENTS	19
ENQUÊTE	20
ENGAGEMENTS DE L'ENS DE LYON	20
7. RETOUR SUR TROIS INITIATIVES	21
ASSISES DES VSS DANS L'ESR	21
ÉDITATHON POUR DONNER PLUS DE VISIBILITÉ AUX CHERCHEUSES SUR WIKIPÉDIA	22
RENCONTRE FRANCO-QUÉBÉCOISE POUR ALLIER RECHERCHES ET PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI).	23
8. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	25

1. Présentation de la Mission

La chargée de mission et les référent-es égalité et racisme

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 racisme, antisémitisme et discrimination** a été nommé. Frédéric Abécassis travaille en lien avec la Mission égalité pour la conception d'actions de prévention et d'événements scientifiques sur ces thématiques. Depuis 2025, il est membre de la Cellule Action pour apporter son expertise sur des signalements relatifs au racisme et à l'antisémitisme.

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. En 2025, la Mission égalité a fait l'acquisition d'un nouveau jeu spécifique aux discriminations pouvant entraver une carrière académique : **Rattrape-moi si tu peux**, un jeu conçu par l'Université de Bordeaux. Disponible en français et anglais, il peut être emprunté auprès de la Mission égalité pour mener des sessions de sensibilisation en toute autonomie.

➤ [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 racisme, d'antisémitisme, 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 DGS adjointe en charge des RH, 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 le racisme, 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 Projet d'établissement 2025-2028

Les enjeux de diversité et d'égalité font pleinement partie du Projet d'établissement 2025-2028, par :

- une démarche de prévention, inscrite dans l'axe 3 « **Qualité de vie au travail / étudiante - Santé** » : *Mise en œuvre de campagnes de prévention, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les discriminations telles que le racisme et l'antisémitisme, et pour renforcer la prévention des risques psychosociaux, notamment en lien avec la santé mentale.*
- des actions concrètes en faveur de « **l'Ouverture et la diversité** » (axe 5) : *Mise en place opérationnelle des schémas directeurs Égalité professionnelle F/H et Handicap assurant un environnement d'études et de travail inclusif à la fois aux étudiants et aux personnels.*
- par des engagements pour faciliter **l'accueil des publics internationaux** (axe 8).

➤ [En savoir plus sur le projet d'établissement 2025-2028](#)

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 2025, un **nouveau plan d'action HRS4R** a été élaboré par la vice-présidence à la recherche. 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 est mobilisée pour aider au recueil des indicateurs dans le cadre de la démarche d'autodiagnostic de l'ENS et la chargée de mission égalité et non-discrimination a intégré le réseau des référent-es Transition écologique en 2024-2025.

En 2025, un **schéma directeur DD&RS** a été approuvé par le conseil d'administration et contient un objectif pour renforcer les actions en faveur de l'égalité ; une façon d'acter la **démarche concertée** entre la Mission égalité et la Mission Transition écologique sur les enjeux de responsabilité sociale.

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

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, de la Recherche et de l'Espace

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE) 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 2025, la chargée de mission égalité et non-discrimination de l'École a participé à un **groupe de travail animé la Chaire LGBTQI+ et le MESRE** afin d'identifier des recommandations sur l'accueil des publics LGBTQI+ dans l'ESR et sur la mise en place d'enquêtes sur les LGBTQI+phobies.

➤ [En savoir plus sur les actions du MESRE](#)
➤ [En savoir plus sur la Chaire LGBTQI+](#)

La Conférence permanente des chargé-es de mission égalité et diversité (CPED) et le Réseau international francophone de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'égalité / équité, la diversité et l'inclusion (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)**. Florence Françon a intégré le comité d'orientation stratégique du REFEDI en 2025, en tant que membre du conseil d'administration de la CPED.

Après une première rencontre en novembre 2024 à l'ENS de Lyon, Lianne Tremblay, chargée d'animer le REFEDI et Florence Françon ont organisé une journée de rencontre dans le cadre des Entretiens Jacques Cartier. Elle s'est tenue le 8 octobre 2025 à l'ENS de Lyon et a réuni **une dizaine de chercheur·euses et de praticien·es de l'égalité**, français·es et québécois·es, pour « **Allier recherche et pratique : levier d'actions transformatrices pour l'équité, la diversité et l'inclusion** ».



E. Picard (ENS de Lyon), L. Pelletier (Lyon 2), L. Tremblay (REFEDI), P. Caidor (Université de Montréal), T. Bizien (AFMD), F. Françon (ENS)



B. Pulido (RQEDI), C. Broucke, L. Museau, F. Hamoudi (HEC Montréal), Y. Leborgne, A. Clavel (IFE, ENS de Lyon)

En tant que membre du conseil d'administration de la CPED, Florence Françon a également participé à l'organisation d'une **journée de formation avancée sur le croisement des rapports de domination dans l'ESR**, une rencontre qu'elle a animé [à l'ENS Paris Saclay le 3 décembre 2025](#) afin de faire dialoguer chercheur·euses et praticien·es de l'égalité autour des enjeux intersectionnels, c'est-à-dire du croisement entre le racisme, le sexisme, le classisme et le validisme.

- [Consulter le site internet de la CPED](#)
- [Consulter le rapport d'activité 2025 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 MESRE 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.

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 2024, le réseau a choisi de mutualiser des 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](#).



En 2025, cette collaboration étroite a permis l'organisation de 4 journées **d'Assises des violences sexistes et sexuelles dans l'ESR** qui visaient à offrir un cadre pour la diffusion des bonnes pratiques et la montée en compétences des publics impliqués dans la prévention et la prise en charge des VSS dans le milieu de l'enseignement supérieur et la recherche. Les thématiques prioritairement identifiées étaient les suivantes :

- Pour une coopération des acteurs institutionnels et associatifs du territoire
- Pour un meilleur accompagnement des publics étudiants victimes ou témoins de VSS
- Pour une meilleure prise en charge des VSS dans la recherche
- Pour un engagement étudiant contre les violences sexistes et sexuelles

La journée sur les VSS dans la recherche s'est tenue à l'ENS de Lyon. Introduite par Christine Détrez, co-organisée et animée par Florence Françon, le 19 février 2025, elle a permis d'identifier des ressources importantes sur la prise en charge et la prévention des VSS dans la recherche, tout en donnant la parole à des chercheuses et collectifs qui travaillent sur les mécanismes et la présence des VSS dans les milieux académiques.



Pour une meilleure prise en charge des VSS dans la recherche, le 19 février 2025 – Assises des VSS à Lyon

- [Consulter la plateforme "Stop Violences"](#)
- [Retour sur les Assises interdisciplinaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR](#)

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

Le second plan d'action pour l'égalité professionnelle de l'ENS de Lyon a été **adopté à l'unanimité par le Conseil d'administration, le 12 décembre 2024.**

Ce 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.

En décembre 2025, un bilan annuel a été présenté au conseil d'administration.

Statut des actions prévues par axe :

Axe	À réaliser	En cours	Réalisées	Total	Taux de réalisation
1	5	5	5	15	67%
2	3	2	2	7	57%
3	10	5	3	18	44%
4	10	1	3	14	29%
5	6	2	2	10	40%
6	11	8	8	27	59%
7	7	12	4	23	70%
Total	52	35	27	114	54%

En 2024 et 2025, 62 actions ont été mises en œuvre. Elles concernent notamment **le portage politique** et la communication sur la politique d'égalité ainsi que **le renforcement des actions de sensibilisation et de formation** des personnels et des étudiant-es telles que présentées de façon détaillée dans le rapport d'activité annuel de la mission égalité.

Sur l'ensemble des axes, les actions phares mises en place en 2024 et 2025 sont les suivantes :

- Mise en place d'un groupe de travail sur les congés menstruels en 2024, suivie de **l'instauration de congés menstruels** à la rentrée 2025. Un webinaire de la DRH « 30 min pour tout comprendre » a permis de présenter ce nouveau dispositif à 70 membres du personnel.
- Rédaction d'une **annexe sur l'égalité professionnelle**, ajoutée au RSU 2024.
- Mise en place d'un protocole de **sensibilisation des comités de sélection** en 2025.
- **Sensibilisation des jurys de concours** de l'ensemble des ENS, initiée en 2025.

- L'octroi de l'habilitation à diriger des recherches conditionné à une attestation de suivi d'une **formation à l'encadrement doctoral** : plusieurs sessions de formations sont organisées chaque année, pour une douzaine de participant-es chacune.
- **Formation des membres du conseil d'administration** aux enjeux de l'égalité professionnelle.
- **L'attribution de la bourse Cécile DeWitt-Morette à huit étudiantes en première année et à cinq étudiantes** précédemment admises sur dossier dans le cycle du diplôme de l'ENS de Lyon en mathématiques et informatique, à la rentrée 2025.
- Mise en place d'un **dispositif de mentorat auprès d'une dizaine de doctorantes**, animé par l'association Femmes et sciences.
- Constitution d'un groupe de travail sur la **prévention du racisme et de l'antisémitisme** à la rentrée 2025 suite à une **enquête de victimation, ARCHERIF**, lancée début 2025.

➤ [Consulter le Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026 sur la page intranet dédiée](#)

3. « Femmes et sciences »

Les enjeux de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes dans les milieux scientifiques ne sont plus à justifier tant les rapports d'enquête et les préconisations se développent, voire se répètent, depuis de nombreuses années. Parmi les plus récents, on peut citer *Sciences : où sont les femmes ?*, un rapport de l'Académie des sciences du 18 juin 2024 ; *Filles et mathématiques : lutter contre les stéréotypes, ouvrir le champ des possibles* de l'IGESR et de l'IGF (février 2025) et *XX=XY, féminiser les sciences, dynamiser la société*, un rapport d'octobre 2025 de la Délégation aux droits des femmes du Sénat après une large consultation à laquelle [le Président de l'ENS de Lyon a été convié](#) en avril 2025.

Sur cette thématique, la Mission égalité a organisé ou participé à plusieurs rencontres :

- **Un éditathon** (marathon de l'édition) **sur Wikipédia sur les Normaliennes**, en février 2025, animé par Delphine Montagne, wikimédienne en résidence à l'URFIST en 2024-2025.
 - En savoir plus : https://fr.wikipedia.org/wiki/Projet:Wikifier_la_science/Lyon/Normaliennes
- **Les Premières Rencontres Régionales autour de la vocation scientifique des lycéennes**, le 10 juin 2025, où Natacha Portier a eu l'occasion de témoigner.
 - Retrouver les actes de ces rencontres sur le site [Puy de sciences](#) de l'UCA.
 - Consulter la vidéo de la troisième table-ronde : « [Accompagner les étudiantes dans l'enseignement supérieur](#) » (à partir de 1h40).
- **L'accueil du séminaire Pop'Sciences de l'Université de Lyon : « Filles et femmes en sciences : réfléchir ensemble à nos postures »**, en collaboration avec l'association Femmes et sciences. Introduit par Christine Détrez, ce séminaire s'est clôturé par une table-ronde à laquelle participait Florence Françon : <https://popsciences.universite-lyon.fr/ressources/filles-et-femmes-en-sciences-reflechir-ensemble-a-nos-postures-un-dossier-popsciences/>

➤ [En savoir plus sur l'édition 2025 #FemmesENSciences](#)

4. 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 ».

Axe prévention

En 2025, les projets de sensibilisation et de formation initiés en 2021 se sont développés et diversifiés pour essayer de toucher davantage de personnels et d'étudiant-es de l'ENS. Au total, plus de **2000 personnes** ont été concernées par ces actions en **2025**. 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, en 2022.
- L'organisation, à chaque rentrée, d'une **demi-journée de sensibilisation aux violences sexistes, sexuelles et LGBT+phobes pour les 440 étudiant-es primo-arrivant-es**.
- 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, notamment les étudiant-es accueilli-es dans le cadre d'un échange international.

Au sujet de ces événements et des formations proposées, depuis 2021, **516 personnels et plus de 300 étudiant-es ou doctorant-es** ont bénéficié d'une ou plusieurs action(s) non obligatoire(s). En 2025, cela représente plus de 80 membres du personnel et 80 étudiant-es ou doctorant-es.

Nombre de personnels sensibilisé-es ou formé-es en 2025, par statut et par sexe

Statut	2025		
	Femmes	Hommes	Total
Personnels BIATSS	42	19	61
Personnels enseignement et recherche	15	11	49
Total	57	30	87

Sensibilisation

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 2025), 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. Depuis 2024, cette demi-journée intègre une scène sur les LGBT+phobies et permet aux élu-es étudiant-es et aux associations étudiantes

compétentes (ArcENSiel, le BDE, les Salopettes et Présence) de se présenter aux nouvelles et nouveaux étudiant·es.

- 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.
- 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, guides et jeux sur les VSS et les LGBT+phobies.
- Pour la première année, des cartes des collections [T’es relou·e](#) et [Je te soutiens](#) ont été mises à disposition de toute la communauté étudiante, grâce à un financement de la CVEC.



Cartes T’es relou·e et Je te soutiens

- La **sensibilisation des étudiant·es accueilli·es dans le cadre d’un échange international**, menée depuis septembre 2022, en français et en anglais, a été reconduite début septembre 2025, à la demande de la Direction des relations internationales.
- Au cours de cette rentrée, [une exposition conçue et illustrée par Fanny Vella](#) sur le **mécanisme des violences sexistes et sexuelles** a été accueillie à Monod et à Descartes.



Exposition de Fanny Vella

- L’**atelier « Stand up, agissons ensemble contre le harcèlement sexuel »** animé par Filactions a été [reconduit en octobre 2025](#), dans le cadre de la programmation *Ma rentrée safe* des missions égalité de la ComUE Université de Lyon. Il a permis à 17 personnes d’apprendre à repérer et à agir face à une situation de harcèlement sexuel grâce à la méthode des 5D.
- Enfin, pour la première année, la mission égalité de l’ENS de Lyon s’est associée à la **Mission égalité-diversité de l’Université Claude Bernard Lyon 1** afin d’intervenir lors des réunions de rentrée de 7 formations conjointes, ce qui a permis de toucher plus de 200 étudiant·es et certain·es de leurs enseignant·es.

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

- Début 2025, **une procédure de sensibilisation des comités de sélection aux biais de genre** a été formalisée grâce à la mise à disposition de ses ressources par Aix-Marseille Université. Cette procédure consiste à proposer aux membres des comités de sélection de réaliser **un test d’associations implicites** permettant de prendre conscience des biais de genre stockés en mémoire, puis de consulter **des vidéos et un support d’information sur les biais et leurs conséquences dans le recrutement** avant chacune de leurs réunions (sélection des dossiers puis auditions des candidat·es retenu·es).
- La Mission égalité participe régulièrement à des temps de sensibilisation mis en place dans les laboratoires. En 2025, **elle est intervenue dans trois laboratoires** (EVS, Chimie et IGFL) afin de présenter le dispositif de signalement après un temps d’information sur le cadre légal.

- Le jeu « **Rattrape-moi si tu peux** » a été présenté à 7 correspondant-es égalité et collègues des laboratoires à la rentrée 2025. Il a ensuite été prêté au laboratoire de chimie et à l'IGFL afin d'être utilisé auprès de 40 personnels de la recherche.
- 10 étudiant-es en Projet long de recherche (PLR) 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](#).
- Ce cours en ligne a également permis de former **environ 30 membres d'associations étudiantes**, depuis l'instauration de l'obligation de nommer au moins un-e référent-e par association (article 37 du [règlement intérieur de l'ENS de Lyon de juillet 2025](#)).

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.

- 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 et 2025, Thibaut Chambriard a participé à l'animation de la formation des nouveaux personnels pour intégrer les enjeux d'accompagnement des personnes en situation de handicap. En 2025, une session ouverte à tous les personnels (qui ne l'auraient pas encore suivie) a été proposée, en complément des deux sessions obligatoires pour les nouveaux personnels, à la rentrée.
- 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**. Cela a permis de former une centaine de personnels. Elle est reconduite chaque année depuis 2025 pour les nouveaux personnels de la BDL.
- Les **membres internes du conseil d'administration ont été invité-es à suivre une formation** sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les milieux académiques, déclinée en deux sessions d'1h30, conçue et animée par la chargée de mission égalité.
- Dans le cadre des « **rendez-vous encadrants** », le service de formation des personnels a proposé à Séverine Duclos, responsable Recrutement à la DRH et à Florence Françon de concevoir et d'animer un nouveau webinaire : *Réaliser un entretien de recrutement sans discriminer* qui a permis de sensibiliser 12 responsables de service aux biais possibles dans un recrutement, aux techniques d'entretien et au cadre légal sur les discriminations.
- Enfin, le service de formation des personnels de la DRH a communiqué sur les **sept webinaires** organisés par le MESRE 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 :

« La présentation, dissociation des stéréotypes, préjugés, et l'information sur les 26 critères liés au harcèlement sont indispensables. C'était bien rythmé entre la théorie et les travaux de groupe, les anecdotes apportées par les participants et la formatrice sont enrichissantes. Les contacts et le périmètre de la mission égalité sont mieux connus. »

« Cette formation répond à la nécessité d'une sensibilisation le plus élargie possible à l'égalité et contre les discriminations. La formation était interactive, répondait concrètement aux interrogations des participant.e.s. le langage était clair, adapté et bien dosé en intention. Merci. »

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

« C'est une formation indispensable, même si émotionnellement chargée et pas toujours facile. Elle permet, par son côté interactif et les travaux en groupe proposés, de réellement réfléchir individuellement aux cas pratiques, d'échanger et d'enrichir notre réflexion en écoutant ce que pensent les autres participants à la formation. Je pense que cette formation bénéficierait d'être plus longue pour avoir bien le temps d'échanger et de voir la dernière partie. Merci à la formatrice. »

« Formation plus que nécessaire au sein de la bibliothèque. L'idéal serait que les agents de sécurité soient également sensibilisés et formés, notamment en soirée et le week-end. Merci beaucoup pour le contenu de la formation ! »

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

« Il faudrait pouvoir généraliser encore cette prise de conscience au plus tôt à l'ENS. »

« Comme je l'ai déjà dit il y avait bcp de convaincu·es et les sujets n'étaient pas toujours très profondément traités mais ça restait intéressant et agréable de suivre les cours. »

Axe signalement

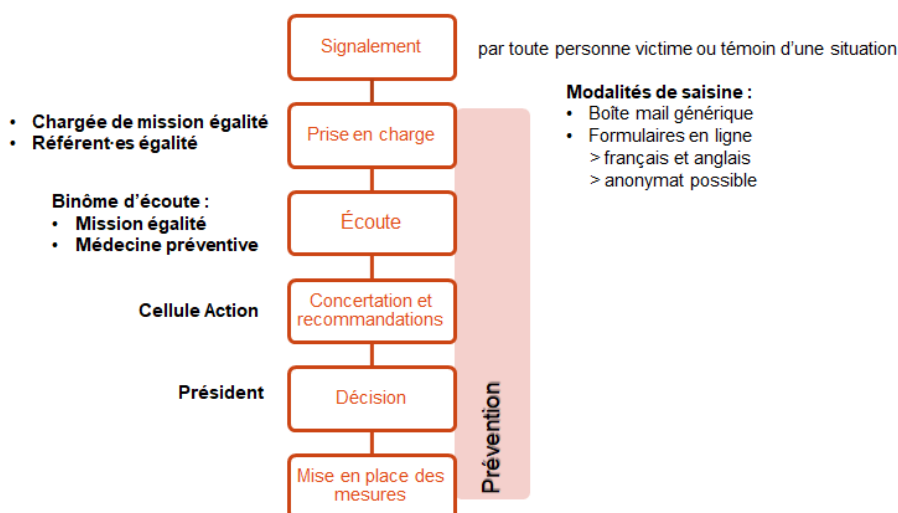
Le dispositif

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 DAJI, 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, de racisme, d'antisémitisme, de violence sexiste, sexuelle ou LGBT+phobe, 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 et les deux référent·es égalité.

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 2025, le référent racisme, antisémitisme et discrimination a rejoint la Cellule Action afin de pouvoir intervenir, à la demande, dans le suivi et l'accompagnement de signalements portant sur son périmètre de mission.

➤ [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 2024 :

En 2024, 19 saisines sont à noter pour des faits qui concernent des personnels, des étudiant·es ou des doctorant·es de l'ENS, actuel·les ou passé·es, ainsi que des personnes extérieures à l'école.

Sur ces 19 dossiers :

- Un signalement a été réalisé par trois doctorantes de l'ENS ;
- Huit par des étudiant·es ou des associations étudiantes ;
- Dix par des membres du personnel ou services de l'ENS.

Cinq signalements concernent des hommes victimes, onze concernent des femmes et trois signalements portent sur des faits qui se sont produits sur un collectif.

La majorité des signalements (douze sur dix-neuf) relèvent de faits où l'on peut dénombrer plusieurs victimes. Un signalement porte sur deux types de faits.

Les motifs de ces signalements sont multiples : **propos discriminatoires, harcèlement moral, insultes et menaces, gestes violents, agissements sexistes, harcèlement sexuel et agression sexuelle.**

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 2023	Effectif
Action de prévention	1
Appui auprès des services, laboratoires, associations (conseils, accompagnement, médiation) ou relais auprès d'autres tutelles	3
Enquête administrative sans suite disciplinaire, suivie d'un recadrage et d'une action d'accompagnement.	2
Recadrage	3
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)	2
Total	11

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 2024

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

Types de faits signalés	Anonyme	Doctorant-es	Étudiant-es	Personnels ENS	Ensemble
Conflits entre personnes (à caractère sexiste ou risque d'évolution vers du harcèlement moral)				3	3
Insultes, menaces et gestes violents (dont 1 à connotation raciste)			1	1	2
Propos discriminatoires (selon le statut élève fonctionnaire ou étudiant)			1		1
Harcèlement moral			1	1	2
Agissements sexistes		1	2	2	5
Harcèlement sexuel	1		3	2	6
Agression sexuelle			1		1
Ensemble	1	1	9	9	20

Un signalement concerne deux types de faits, ce qui explique le total de signalements égal à 20 faits.

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 2024

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

Types de faits signalés	Extérieur-es		Docto- rante	Étudiant-es / Élèves			Person- nels ENS		Ensemble
	F	H	F	F	H	Signalement collectif	F	H	
Conflits entre personnes							3	1	4
Insultes, menaces et gestes violents		1			2			1	4
Propos discriminatoires						Indéterminé			Indéterminé
Harcèlement moral					1		1		2
Agissements sexistes			4			Indéterminé	6		>10
Harcèlement sexuel	Indéterminé			Indéterminé			2		>2
Agression sexuelle					1				1
Ensemble	Indéterminé	1	4	Indéterminé	4	Indéterminé	12	2	> 23

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 2024 :

Types de faits signalés	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble
	F	H	F	H	F	H	
Conflits entre personnes	1	1	1		1		4
Insultes, menaces et gestes violents		1					1
Harcèlement moral	1						1
Agissements sexistes			5		1		6
Harcèlement sexuel	2						2
Ensemble	4	2	6	0	2	0	14

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

Enjeux

Depuis 2019, le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace est engagé dans la lutte contre les LGBT+phobies 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 LGBT+phobies**. Ce guide va être actualisé suite au groupe de travail sur le respect de l'identité de genre animé par la chargée de mission du MESRE en 2024, en lien avec la CPED et les associations partenaires (L'Autre cercle, OUTrans, SOS Homophobie). Une note de cadrage est également en préparation après concertation de ce groupe de travail. En 2025, c'est un collectif animé par la **Chaire LGBTQI+** qui a été mis en place afin d'identifier des **recommandations à partager aux établissements de l'ESR souhaitant déployer des enquêtes sur les LGBT+phobies**. Florence Françon a participé aux réunions de ce groupe de travail en tant que membre du conseil d'administration de la CPED.

- [Consulter la page dédiée à cette thématique sur le site internet du MESRE](#)
- [Découvrir la Chaire LGBTQI+](#)

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 2025, 10 étudiant·es et 2 membres du personnel 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 LGBT+phobies :

- **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 LGBTIphobies au travail et agir**, une courte vidéo conçue par SOS Homophobie, disponible sur la plateforme Mentor.

En 2025, 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 7 webinaires sur les enjeux d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- 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.



En mai 2025, la Mission égalité a partagé le **Glossaire illustré de la Chaire LGBTQI+**, alors récemment publié, sous une forme numérique par mail et en version imprimée à disposition sur les espaces d'accueil des sites Buisson, Descartes et Monod.

Le 16 mai 2025, Florence Françon a participé à une table-ronde « **Unique en son genre !** » aux côtés de Chloé Mour (MESRE), de Tal Madesta (journaliste) et de Lou Trotignon (humoriste). Cette rencontre organisée par la Mission égalité de l'Université Côte d'Azur portait sur le sujet : « Être LGBTQIA+ à l'université : reconnaissance, respect, questionnement ».

À la rentrée 2025, 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 deuxième 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 LGBTIphobies au travail et agir](#)
- [Découvrir les guides et ressources de la CPED](#)
- [Découvrir le Glossaire illustré de la Chaire LGBTQI+](#)
- [Découvrir les ressources de SOS Homophobie](#)
- [Découvrir le site internet de l'association OUTrans](#)

6. Prévention du racisme et de l'antisémitisme

L'année 2025 a été marquée par l'élargissement des actions de la mission égalité aux enjeux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, dans le contexte de la Loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur.

Événements

En mars 2025, l'ENS de Lyon a accueilli **Pap Ndiaye**, ancien élève de l'école et aujourd'hui ambassadeur, représentant permanent de la France auprès du Conseil de l'Europe, dans le cadre d'une **conférence organisée par la Chaire lyonnaise des droits humains et environnementaux** intitulée « **Quel vocabulaire pour mieux lutter contre le racisme ?** ».

Cet événement n'est pas isolé puisque plusieurs laboratoires ont organisé des rencontres sur les questions décoloniales et le racisme, notamment grâce à la présence de professeur·es invité·es. De façon non exhaustive, peuvent être recensés les événements et ressources récentes suivantes :

- Des ouvrages de référence par des chercheuses et chercheurs de l'ENS de Lyon régulièrement mis en valeur dans les Actualités du site internet, ainsi que des publications éclairantes par ENS Éditions, notamment dans ses Collections « Sociétés, espaces, temps » et « Perspectives Genre ».
- Des conférences sur le racisme, comme celle de Yasuko Takezawa suite à la publication de son ouvrage « [Visibilities and Invisibilities of Race and Racism](#) », accueillie par l'Institut d'Asie Orientale et celle de Kelly Nguyen, invitée par le laboratoire HiSoMA dans le cadre de son programme « [Antiquité classique et postcolonialismes](#) » fin 2025.
- Un travail de veille approfondi et des ressources partagées par l'Institut français de l'éducation (IFE), dans ses publications et webradios, comme l'épisode 43 « [Quels racismes à l'école ?](#) » (novembre 2025) de l'émission En quête d'école de la webradio Kadékol de l'IFÉ.
L'IFÉ a également invité [Émilie Doutreloux](#), titulaire de la Chaire de leadership en enseignement en équité, diversité et inclusion en éducation de l'Université de Laval, fin 2025.

En tant que membre du conseil d'administration de la CPED, Florence Françon a co-organisé et animé **une journée de formation avancée sur le croisement des rapports de domination** dans l'enseignement supérieur et la recherche, accueillie à l'ENS Paris Saclay.

Extrait du [Rapport d'activité 2025 de la CPED](#) (p.9) :

« Cette journée a réuni **des chercheur·ses et expert·es dont les travaux font référence, parmi lesquelles Elsa Dorlin, Nacira Guénif-Souilamas et Émilie Doutreloux**, qui ont apporté des analyses approfondies **sur l'intersectionnalité, les mécanismes de racisme, de sexisme et les enjeux d'égalité** dans les institutions universitaires. Une table-ronde associant **l'ONDES, No Anger et Fabrice Dhume** a permis de croiser regards scientifiques, artistiques et retours de terrain, afin d'identifier des leviers d'action concrets à destination des missions égalité-diversité. Les ateliers ont enfin permis d'approfondir les enjeux méthodologiques et opérationnels des enquêtes de victimation, de la prévention inclusive et des dispositifs d'accompagnement, **contribuant ainsi au renforcement des compétences des acteur·rices de l'égalité dans l'ESR.** »

- [En savoir plus sur la venue de Yasuko Takezawa, professeure invitée de l'IAO](#)
- [En savoir plus sur la venue de Kelly Nguyen, professeure invitée du laboratoire HiSoMA](#)
- [En savoir plus sur la venue d'Émilie Doutreloux, professeure invitée de l'IFÉ](#)

Enquête

Dès le début d'année 2025, la Mission égalité s'est mobilisée sur le sujet en se rapprochant de l'équipe de recherche **ARCHERIF** de l'AMU afin qu'un questionnaire soit diffusé à l'ensemble des personnels, des étudiant·es et des ancien·nes élèves de l'école. Ce questionnaire était accompagné d'entretiens semi-directifs. L'enquête complète portait sur les expériences de discriminations raciales vécues au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, et plus particulièrement à l'ENS de Lyon. **573 personnes ont ainsi complété le questionnaire** (sur les 10 000 personnes que permet de toucher la liste de diffusion [tous.ens\[at\]ens-lyon.fr](mailto:tous.ens[at]ens-lyon.fr) à partir de laquelle le questionnaire a été diffusé en français et en anglais). **18 personnes** ont accepté de compléter leurs réponses par un **entretien semi-directif**.

Cette enquête a permis d'identifier **un besoin de formations et d'actions de sensibilisation** sur le racisme afin de mieux détecter les actes racistes (notamment les plus anodins, appelés « micro-agressions ») et ce, pour **mieux réagir et signaler**. En effet, l'enquête a mis en évidence le fait que le dispositif de signalement, et donc les membres de la Mission égalité, n'étaient pas identifié·es comme des contacts utiles en cas de faits pouvant s'apparenter à du racisme. Il convient donc de **renforcer les actions d'information sur le périmètre du dispositif de signalement** coordonné par la Mission égalité afin de préciser ou de rappeler qu'il concerne bien les actes de discriminations et les violences à caractère raciste ou antisémite (parmi les 26 critères de discriminations prévus dans la loi).

Extrait d'un verbatim recueilli pendant l'enquête ARCHERIF :

« Autant on parle de plus en plus souvent des VSS (ce qui est une très bonne chose), autant on n'a eu ni campagne de sensibilisation, ni formation ni quoi que ce soit sur le racisme dans l'ESR au sein de l'ENS de Lyon. »

- [En savoir plus sur l'enquête nationale ARCHERIF](#)
- [Consulter la restitution des résultats pour l'ENS de Lyon ainsi que des ressources sur l'état des lieux et la prévention du racisme dans l'ESR, sur la page intranet de la Mission égalité](#)

Engagements de l'ENS de Lyon

Dans la continuité de cette enquête, un **groupe de travail** a été constitué à la rentrée 2025 et s'est réuni à quatre reprises afin de rédiger **une Charte d'engagement de l'ENS de Lyon contre les discriminations, les atteintes aux droits et les violences**. Composée des représentant·es de la mission égalité (chargée de mission, référent·es égalité et référent racisme et antisémitisme), de la DAIJ (référente laïcité), de la DRH, des services de la communication et de la vie étudiante et *Alumni*, de la Vice-Présidente de l'association des *Alumni*, d'élu·es étudiant·es et de représentant·es des personnels, ce groupe de travail a plus précisément réfléchi aux enjeux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme afin de proposer **une campagne de communication sur le sujet, un plan d'action et des ressources associées à la Charte**. Ces différents livrables seront finalisés début 2026.

7. Retour sur trois initiatives

Pour l'année 2025, la Mission égalité souhaite mettre à l'honneur **trois rencontres organisées dans le cadre des réseaux noués ces dernières années.**

Assises des VSS dans l'ESR

En février 2025, le réseau des missions égalité de l'Université de Lyon a organisé [4 jours d'Assises sur les Violences sexistes et sexuelles dans l'ESR](#), grâce à une subvention de la Région Auvergne Rhône-Alpes. Ouvertes et accessibles à tous les publics, les objectifs de ces journées étaient les suivants :

- Constituer un **socle commun de connaissances** en partageant des constats et en dressant des états de lieux s'appuyant sur des études récentes.
- Offrir un cadre pour la **diffusion des bonnes pratiques** auprès des publics impliqués dans la prévention et la prise en charge des VSS en milieu étudiant.
- Créer des prémisses **pour un ancrage territorial et intersectionnel** des actions de prévention et de prise en charge des VSS dans l'ESR.
- Proposer un **programme de formations et sensibilisations**.
- **Valoriser les initiatives étudiantes** et permettre des rencontres entre les associations étudiantes.

Chacune des journées a été organisée et accueillie par un ou plusieurs établissements lyonnais afin de permettre au plus grand nombre d'y assister et de bénéficier de leurs expertises sur ces enjeux :

- Pour une **coopération des acteurs institutionnels et associatifs** du territoire, journée d'ouverture accueillie à la ComUE Université de Lyon.
- Pour un **meilleur accompagnement des publics étudiants victimes ou témoins** de VSS, à la Public Factory de Sciences Po Lyon.
- Pour une **meilleure prise en charge des VSS dans la recherche**, à l'ENS de Lyon. Cette journée était suivie par **Lina Hebbouche, étudiante membre de TrENSistor qui a réalisé un podcast** disponible dans [l'espace Ressources](#) de la ComUE UDL.
- Pour un **engagement étudiant** contre les violences sexistes et sexuelles, journée et soirée de clôture organisées à L'Université Claude Bernard Lyon 1 et à l'INSA Lyon.

Au total, près de 80 intervenant-es ont été mobilisé-es sur ces quatre rencontres et chaque journée a accueilli entre 60 et 80 personnes.

➤ Bilan issu du questionnaire de satisfaction envoyé aux participant-es :

- Les répondant-es ont indiqué un très bon taux de satisfaction pour l'ensemble du programme : 8,8/10.
- 90% disent avoir acquis de nouvelles connaissances sur la lutte contre les VSS dans l'ESR et découvert de nouvelles ressources.
- 85% ont répondu se sentir désormais plus à l'aise / légitime dans leur posture pour aborder ce sujet.
- 70% ont indiqué mieux savoir vers qui orienter une personne victime ou témoin.

Cet événement a donné lieu à [la publication de ressources](#) sur le site internet de la ComUE UDL et devrait aboutir à l'édition d'un recensement de fiches-actions.

Éditathon pour donner plus de visibilité aux chercheuses sur Wikipédia

En février 2025, l'ENS de Lyon a reçu Delphine Montagne, wikimédienne en résidence à l'URFIST de Lyon pour un an, afin d'animer un marathon de l'édition sur Wikipédia. Inscrit dans le programme d'événements « FemmENSciences » qui se tient annuellement du 11 février au 8 mars, cet « éditathon » visait plus particulièrement à **enrichir la présence des femmes chercheuses sur Wikipédia**.

Qu'est-ce qu'un éditathon ?

- Un marathon d'édition : faire le plus d'ajouts possibles.
- Un moment de formation sur Wikipédia : théorie et pratique.
- Un moment convivial qui favorise les échanges et la cohésion.

Ce premier marathon de l'édition a été très apprécié. **Grâce au soutien de l'association AliENS** qui a conçu une affiche spécialement pour l'occasion, une communication plus large a pu être réalisée.



➤ Retour de Delphine Montagne, sur la page Wikipédia du projet :

https://fr.wikipedia.org/wiki/Projet:Wikifier_la_science/Lyon/Normaliennes

« Résultats :

Il y avait 12 places et 14 personnes sont finalement venues pour cet atelier très studieux (peut-être trop pour les personnes présentes ?). La liste de travail proposée pour chaque biographie a permis de lancer plus facilement le travail et de ne pas bloquer sur les types de contributions à faire et la recherche des bonnes sources. Il y a eu très peu de contributions hors de ces biographies, ce qui était l'objectif. 25 articles ont été modifiés, 1 article a été créé, 72 références ajoutées et 32 000 octets sont venus consolider l'encyclopédie. »

➤ Témoignage d'une participante :

« J'ai beaucoup apprécié de participer à cet atelier, le premier du genre il me semble ici à l'ENS. C'était à la fois une chance de bénéficier d'une mini formation à Wikipédia et de pouvoir contribuer dans la foulée.

Le format sur 4h était quand même assez fatigant pour la concentration !

Le thème choisi, la valorisation des femmes en sciences, était également novateur et une application concrète de ce que l'on peut proposer en termes d'égalité !

Par conséquent, très positif, à renouveler, pourquoi pas sur les femmes en art ou en littérature... »

Rencontre franco-qubécoise pour allier recherches et pratiques en faveur de l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI).

Stimulées par leur rencontre en 2024, Lisanne Tremblay, chargée de projet au sein du Réseau international francophone de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'EDI (REFEDI) et Florence Françon ont décidé de porter un projet commun pour **favoriser la rencontre entre les chercheur·euses et praticien·nes de l'égalité du Québec et de la France**. Cet événement, porté avec Fadila Hamouni, responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion à HEC Montréal, s'est inscrit dans la programmation 2025 des Entretiens Jacques Cartier. Intitulée « **Allier recherche et pratique : levier d'actions transformatrices pour l'équité, la diversité et l'inclusion** », cette journée a réuni 4 chercheuses et 8 praticien·nes de l'EDI pour des conférences, tables-rondes et ateliers de présentation de pratiques et de recherches. Au total, 72 personnes ont participé à cet événement qui a été **suivi par Marie Bronner**, ancienne élève de l'ENS de Lyon, dans le but de proposer une restitution sous forme de **podcast**, un projet qui devrait se concrétiser en 2026.

- [Consulter le programme complet](#)
- [Visionner les conférences et tables-rondes en replay](#)
- [Accéder à la synthèse des Entretiens Jacques Cartier : « Résiliences et transformations »](#)

Restitution de la journée par Lisanne Tremblay, p.111 à 113 :

4.3. Allier recherche et pratique : levier d'actions transformatrices pour l'équité, la diversité et l'inclusion

Date et lieu : 8 octobre 2025, École Normale Supérieure de Lyon (Lyon)
Nombre de personnes participantes : 72
Personnes contact : Lisanne Tremblay, chargée de projet (Réseau internationale francophone de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'égalité/équité, diversité et inclusion (REFEDI)), Florence Françon, chargée de mission égalité et non-discrimination (ENS de Lyon), Fadila Hamouni, responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion (HEC Montréal)
[Lien vers la page Web du colloque](#)

1. Quels enjeux majeurs observez-vous aujourd'hui dans votre domaine d'activité ?

Dans le contexte socio-politique actuel, les enjeux liés à l'égalité/l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI) se multiplient. Les résistances à l'égard des politiques, programmes et actions en ce domaine deviennent plus visibles et prennent de l'ampleur, entraînant parfois une remise en question de leur impact, voire de leur légitimité. Les personnes engagées dans la mise en œuvre de ces initiatives se trouvent directement exposées à ces tensions. Par ailleurs, on observe un affaiblissement du soutien politique et une réduction des ressources allouées aux actions EDI.

2. Qu'est-ce que la notion de « résilience » signifie pour vous et pour votre secteur ?

La résilience renvoie à la capacité des sociétés et des organisations à continuer d'agir face aux inégalités, ainsi qu'aux résistances et aux reculs des questions d'EDI. Elle implique de maintenir l'engagement malgré

les obstacles, les remises en cause ou les changements de priorités institutionnelles. Si les résistances à l'EDI sont souvent fondées sur des perceptions, voire des émotions, y répondre par des fondements scientifiques ne devient-il pas une nécessité ? La résilience peut ainsi se manifester par l'augmentation des liens entre la recherche scientifique et l'évolution des pratiques sur le terrain.

3. En quoi votre colloque illustre-t-il la thématique « Résiliences et transformations : nouvelles dynamiques pour un monde en mutation » ?

Le colloque a illustré la manière dont les acteurs et actrices de l'EDI peuvent renforcer leur résilience face à la fragilisation des acquis observée au cours des dernières années, tant au Québec qu'en France. La journée a mis en lumière la nécessité d'innover, de transformer les pratiques et de fonder l'action sur des données probantes issues de la recherche.

L'alliance entre la recherche et la pratique a ainsi été présentée comme

une clé de transformation durable, permettant de co-construire des solutions adaptées aux réalités de terrain. Les échanges ont mis en évidence la richesse des dialogues interprofessionnels et intersectoriels, ainsi que le rôle des recherches-actions dans la transformation des connaissances scientifiques en outils concrets d'inclusion. Ces démarches contribuent à déconstruire les idées reçues et à renforcer la légitimité de l'EDI au sein des milieux professionnels et institutionnels.

Les échanges ont également permis d'aborder les défis concrets du dialogue entre recherche et pratique, en s'interrogeant notamment sur la manière de traduire les résultats scientifiques en actions tangibles et d'opérationnaliser des notions complexes, telles que l'intersectionnalité.

4. Quelles solutions, quelles pistes d'action ou quels projets concrets ont émergé de vos échanges ?

Les échanges ont permis de faire émerger de nouvelles perspectives sur la manière de conduire des recherches-actions en EDI et sur les conditions de réussite d'une véritable collaboration entre personnes chercheuses et praticiennes.

Plusieurs défis ont été identifiés :

- la nécessité de produire des visions communes, malgré des temporalités et logiques différentes entre recherche et réalités organisationnelles ;
- la négociation du sens et du langage (choix des termes, définitions partagées) ;
- la renégociation des positions

de savoirs entre personnes chercheuses et praticiennes, dans une temporalité longue et fondée sur la confiance.

Des leviers d'action ont été soulignés :

- démystifier la recherche et reconnaître la capacité de chaque personne à produire des connaissances ;
- instaurer un dialogue de confiance entre les équipes de recherche et les personnes praticiennes ;
- identifier les bons interlocuteurs et interlocutrices et impliquer les instances décisionnelles ;
- documenter les effets concrets des démarches EDI pour en démontrer les bénéfices durables.

À travers différents ateliers, les personnes participantes ont pu explorer et s'approprier des initiatives innovantes, afin d'en favoriser le transfert et l'adaptation dans leurs propres milieux. Voici quelques exemples marquants :

- un parcours interuniversitaire de développement des compétences en EDI, destiné aux étudiantes et étudiants de tous niveaux, misant sur la collaboration et la co-création (projet développé et coordonné par HEC Montréal) ;
- les micro-expérimentations du Pacte pour l'inclusion au travail des personnes immigrantes, visant à tester et ajuster des pratiques inclusives directement en milieu professionnel (projet du Pôle Idées de HEC Montréal) ;
- le projet INCLUDE, combinant enquête, expérimentation et réalité virtuelle pour favoriser l'empathie et l'inclusion dans l'enseignement supérieur (projet présenté par l'Institut Français de l'Éducation) ;

- ainsi qu'une conférence sur les stéréotypes cognitifs et la prise de décision en recrutement, offrant des outils concrets pour réduire les biais (conférence offerte par Isabelle Régner, professeure et chercheuse à l'Université Aix-Marseille et VP à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations).

Ces initiatives traduisent la volonté commune de passer de la sensibilisation à la transformation structurelle, en renforçant les liens entre recherche, formation et action.

5. En quoi la coopération intersectorielle et l'engagement citoyen peuvent-ils contribuer à ces solutions/pistes ?

La coopération intersectorielle et l'engagement citoyen jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre de solutions durables en matière d'EDI. L'exemple du RQEDI illustre cette dynamique : le réseau vise à faire en sorte que les principes d'EDI soient compris, intégrés et mis en pratique dans toutes les sphères d'activité des organisations. Il agit en accompagnant et soutenant les personnes expertes et la relève en EDI, en créant des espaces de dialogue, de partage et de développement des compétences, et en cocréant des solutions innovantes et concrètes.

La dynamique de coopération autour de l'EDI prend désormais une dimension internationale. Le Réseau interna-

tional francophone de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'EDI (REFEDI), récemment cofondé par le RQEDI et la Conférence permanente des chargées de mission Égalité et Diversité (CPED), réunit des acteurs et actrices de l'enseignement supérieur et de la recherche à travers l'espace francophone. Son objectif est de favoriser les échanges, de diffuser les connaissances et de mutualiser les pratiques et les expériences. Ce réseau contribue ainsi à renforcer la portée et la reconnaissance des initiatives en EDI à l'échelle francophone.

En favorisant le dialogue entre la recherche, les institutions, les entreprises et la société civile, ces exemples de collaborations permettent de croiser les expertises, de mutualiser les ressources et de créer des projets adaptés aux réalités de terrain. Elles nourrissent une culture de co-construction entre savoirs, pratiques et expériences, essentielles pour bâtir des environnements plus équitables, inclusifs et résilients.

6. Citation "coup de projecteur"

« La recherche permet des assises pour avoir une vision du monde factuelle. »

« [La recherche-action nécessite] plusieurs cycles qui amènent à un changement. Il faut prendre en compte cette temporalité en termes d'impact pour changer les pratiques de l'institution, ce qui permettra éventuellement d'influencer la culture. » •

➤ Témoignages d'Anna Clavel et de Yuliya Leborgne de l'IFÉ

« J'ai eu le plaisir de participer à la Journée des Entretiens Jacques Cartier, à travers la présentation de l'action de formation du projet INCLUDE. Ces différents temps ont permis de mettre en lumière un travail collectif riche, nourri par une préparation inter-équipes marquée par la bienveillance, l'écoute et le partage. Cette expérience a été particulièrement stimulante, tant par la qualité des échanges que par la diversité et l'intérêt de la communauté présente. Les interactions ont été nombreuses, constructives et inspirantes, renforçant le sentiment d'appartenance à un collectif dynamique et ouvert. Une très belle expérience, à la fois humaine et professionnelle, que je retiens comme un moment fort de collaboration et de mise en commun des idées. » Anna Clavel, coordinatrice de l'équipe i-SUP (InterfaSUP) de l'Institut français de l'éducation.

« Lors des Entretiens Jacques Cartier 2025, j'ai eu l'occasion de présenter le projet INCLUDE, autour du développement de la pédagogie inclusive dans l'enseignement supérieur, en mettant notamment en avant l'appui sur la recherche. J'ai aussi trouvé très intéressant de découvrir d'autres projets autour des enjeux d'équité, en Auvergne-Rhône-Alpes comme au Canada. Les échanges ont vraiment permis de croiser les regards, de repérer des approches complémentaires et de nourrir la réflexion sur les leviers d'une pédagogie plus inclusive. » Yuliya Leborgne, chargée d'ingénierie de formation à l'Institut français de l'éducation.

8. Conclusion et Perspectives

L'année 2025 représentait à la fois une **période de bilan** et un moment favorable à la mise en œuvre **de nouvelles initiatives** : bilan des premières mesures du nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle ; maintien et renforcement des actions de prévention qui ont fait leur preuve ; engagement de démarches complémentaires sur la thématique de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Ces actions ont pu être nourries par **un travail concerté, en interne**, grâce à une pluralité de regards et d'expertises ; et dans le cadre **des réseaux** constitués ces dernières années. L'enjeu visible et documenté de **polarisation des idées**, à tous les niveaux, rend cette démarche de **transversalité** plus que jamais nécessaire afin d'outiller chacun-e avec un socle de connaissances communes, des ressources et des pratiques garantes d'un cadre d'études, de travail et de vie égalitaire ; préservé de violences en tout genre.

L'année 2026 devrait représenter une étape supplémentaire pour l'ENS de Lyon, dans cette démarche d'évaluation de ses dispositifs de prévention, d'accompagnement et de sensibilisation, grâce au déploiement d'une enquête sur le dispositif de signalement et par la formalisation d'une **Charte d'engagement contre toute forme de discrimination, d'atteinte aux droits, d'incitation à la haine et de violences**.

** Papier issu des forêts européennes*

**MISSION ÉGALITÉ
ET NON-DISCRIMINATION**
Décembre 2025

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