



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **Mission d'accompagnement à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics et privés sous contrat**

**Rapport n° 23031- P**

établi par

**Claire LAUGIER**

Inspectrice générale

**Stéphane MARTINOT**

Inspecteur général

**Mai 2024**

---

**CGAAER**

---

CONSEIL GÉNÉRAL

---

DE L'ALIMENTATION

---

DE L'AGRICULTURE

---

ET DES ESPACES RURAUX

---

*Le présent rapport est un rapport du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) régi par les dispositions du décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services. Il exprime l'opinion des membres du CGAAER qui l'ont rédigé en toute indépendance et impartialité comme l'exigent les règles de déontologie qui leur sont applicables en application de l'article 17 du décret sus cité. Il ne présage pas des suites qui lui seront données par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.*

# SOMMAIRE

RESUME.....	7
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	10
1. OBJECTIFS, CONTEXTE ET ENJEUX .....	11
1.1. Objectifs de la mission .....	11
1.2. Contexte .....	11
1.2.1. Définition des violences sexuelles et sexistes (VSS) .....	11
1.2.2. Le contexte international : une prise en compte sociétale des VSS relativement tardive .....	11
1.2.3. Le positionnement de l'Etat français dans la lutte contre les VSS.....	12
1.2.4. La lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur : les initiatives du MESRI .	12
1.2.5. Les autres acteurs de la lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur : les associations étudiantes .....	13
1.2.6. La lutte contre les VSS au sein du MASA.....	14
1.2.7. Situation des VSS dans les établissements de l'ESA : ce que révèlent les enquêtes auprès des étudiants .....	15
1.3. Enjeux.....	17
2. METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE LA MISSION .....	17
2.1. Méthodologie .....	17
2.2. Déroulement de la mission .....	18
3. ETAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS ET ACTIONS EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LES VSS DANS LES ETABLISSEMENTS DE L'ESA.....	20
3.1. Positionnement global des établissements de l'ESA .....	20
3.1.1. Engagement de la direction dans la lutte contre les VSS.....	20
3.1.1.1. Intention stratégique de la direction .....	20
3.1.1.2. Organisation de la lutte contre les VSS et moyens dédiés .....	21
3.1.1.3. Autres actions témoignant de l'engagement de la direction.....	23
3.1.1.4. Modalités d'élaboration du plan d'action contre les VSS (Tableau 5 Annexe 10) .....	23
3.1.2. Dispositif et actions en faveur de la prévention des VSS .....	24
3.1.2.1. Implication d'associations ou de clubs étudiants dans la lutte contre les VSS .....	24
3.1.2.2. Actions de sensibilisation et de formation des étudiants.....	25
3.1.2.3. Actions de sensibilisation et de formation destinées aux personnels .....	28
3.1.2.4. Information et communication sur le plan d'action et les procédures .....	29
3.1.2.5. Prévention des VSS dans certains contextes particuliers.....	29
3.1.3. Actions et dispositifs d'accompagnement des victimes étudiantes.....	31

3.1.3.1. Les points d'entrée de la première écoute.....	31
3.1.3.2. Organisation de la première écoute : mise en place d'une cellule d'écoute interne .....	33
3.1.3.3. Accompagnement multidisciplinaire de la victime.....	34
3.1.4. Suites données aux signalements d'acte de VSS.....	34
3.1.4.1. Conduite de l'enquête administrative (Tableau 13 Annexe 13).....	34
3.1.4.2. Mesures conservatoires.....	36
3.1.4.3. Procédure disciplinaire (Tableau 14 Annexe 13).....	37
3.1.4.4. Mise en œuvre de la procédure pénale (Tableau 15 Annexe 13) .....	39
3.1.4.5. Réalité de la mise en œuvre d'une politique des suites visant « le zéro impunité » .....	40
3.1.5. Suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan d'action contre les VSS .....	40
3.1.5.1. Suivi de la mise en œuvre des actions (Tableau 16 Annexe 14) .....	40
3.1.5.2. Suivi qualitatif de l'impact des actions (Tableau 16 Annexe 14).....	40
3.1.5.3. Suivi quantitatif de l'efficacité du plan et de l'impact des actions (Tableau 16 Annexe 14) .....	41
3.1.6. Gestion des données attachées aux signalements.....	42
3.2. Positionnement d'autres établissements français de l'enseignement supérieur dans la lutte contre les VSS .....	42
3.2.1. L'école nationale supérieure d'architecture de Lyon (ENSAL) .....	43
3.2.2. L'école des Mines de Saint Etienne (MSE).....	43
3.2.3. L'IMT Mines Alès .....	44
3.2.4. L'IMT Business School .....	44
3.2.5. L'école nationale supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM) .....	45
3.2.6. L'Ecole polytechnique.....	45
3.2.7. Conclusion du parangonnage.....	45
4. PRINCIPAUX CONSTATS .....	46
4.1. Positionnement des étudiants relativement aux VSS.....	46
4.1.1. Une perception hétérogène des VSS .....	46
4.1.2. Un positionnement hétérogène sur les VSS et leurs impacts : rôle du corporatisme et effet campus.....	47
4.1.3. Un niveau de confiance variable dans l'administration, qui freine souvent les initiatives et les signalements .....	47
4.1.4. Des expériences décevantes en ce qui concerne les suites données aux signalements de comportements inadaptés de la part d'enseignants .....	47
4.1.5. Un besoin de transparence quant aux actions et procédures mises en place pour le traitement des actes de VSS .....	48
4.1.6. Une implication croissante des étudiants responsables d'évènements festifs.....	48
4.2. Principales difficultés rencontrées par les établissements .....	48

4.2.1. Une approche politique des VSS hétérogène selon les directions .....	48
4.2.2. Un manque de moyens humains dédiés et clairement identifiés pour déployer pleinement et de façon permanente les plans d'action .....	48
4.2.3. Un positionnement difficile pour tenter de prendre en compte les différentes sensibilités étudiantes tout en respectant les procédures et la nécessaire instruction des signalements .....	49
4.2.4. Des relations variables avec les associations étudiantes en fonction des établissements et hétérogènes dans un même établissement selon le type d'associations.....	49
4.2.5. Des plans de sensibilisation et de formation souvent incomplets.....	49
4.2.6. Des procédures insuffisamment formalisées qui nuisent à la transparence des actions vis-à-vis des étudiants et des victimes et qui fragilisent les décisions.....	49
4.2.7. Des dispositions du CRPM qui mériteraient d'évoluer pour rejoindre celles du code de l'éducation en matière de mesures conservatoires .....	50
4.2.8. Une mise en œuvre de la procédure disciplinaire souvent complexe.....	50
4.2.9. Des difficultés liées au déclenchement des procédures pénales .....	50
5. ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS .....	51
5.1. Pour la DGER .....	51
5.2. Pour la DGER et les établissements.....	52
5.3. Pour les établissements.....	53
CONCLUSION.....	57
ANNEXES .....	58
Annexe 1 : Lettre de mission .....	59
60	
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées .....	61
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés .....	69
Annexe 4 : Ressources documentaires .....	71
Annexe 5 : Actes de VSS : définition et textes juridiques associés .....	78
Annexe 6 : Les associations nationales spécialisées dans la prévention et la lutte contre les VSS	80
Annexe 7 : Résultats des enquêtes sur les VSS conduites dans des établissements de l'enseignement supérieur agricole (résultats fournis par les établissements ou récupérés sur internet).....	81
Annexe 8 : Cas particuliers de certains établissements inclus dans l'analyse .....	85
Annexe 9 : Grille utilisée pour l'évaluation des plans de lutte contre les VSS des établissements inscrits dans le périmètre de la mission .....	87
Annexe 10 : Analyse du degré d'engagement des directions d'établissement dans la lutte contre les VSS.....	100

Annexe 11 : Analyse des actions de prévention des VSS mises en place par les établissements.....	106
Annexe 12 : Analyse des actions d'accompagnement des victimes et témoins d'actes de VSS mises en place par les établissements .....	113
Annexe 13 : Modalités de mise en œuvre des suites données aux signalements d'acte de VSS dans les établissements .....	119
Annexe 14 : Modalités de suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan d'action dans les établissements .....	126
Annexe 15 : Gestion des données associées aux signalements d'acte de VSS et à leur traitement	129
Annexe 16 : Etablissements français d'enseignement supérieur faisant l'objet d'un parangonnage : présentation et dispositifs de lutte contre les VSS .....	131

## RESUME

Par lettre de mission du 21 février 2023, le Directeur de Cabinet du Ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) une mission d'accompagnement à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) dans les établissements d'enseignement supérieur agricole, publics et privés sous contrat (soit 18 établissements). Deux écoles d'ingénieurs internes aux universités et thématiquement proches, l'ENSAIA et l'INP ENSAT, ont été incluses à leur demande dans le périmètre de la mission. La mission a centré son étude sur les formations d'ingénieur et de vétérinaire et sur le doctorat. L'analyse des plans de lutte contre les VSS d'autres établissements de l'enseignement supérieur, placés sous des tutelles ministérielles diverses, a permis de dégager des éléments de comparaison.

Les initiatives en matière de lutte contre les VSS dans les établissements d'enseignement supérieur ont démarré dans les années 2000 sous l'impulsion du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Elles ont été renforcées dans les établissements de l'enseignement supérieur public<sup>1</sup> par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret d'application. Des constats persistants d'actes de VSS ont conduit, par la suite, les ministres chargées de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de l'ESR à programmer en octobre 2021 un plan pluriannuel (2021-2025) de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur. La Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du MASA a incité les établissements d'enseignement supérieur agricole (ESA) à décliner ce plan national dans leur propre plan de lutte. De plus, une note de service<sup>2</sup> rappelait aux directeurs des établissements de l'ESA leurs obligations concernant la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de VSS<sup>3</sup>. Des enquêtes réalisées dans certains établissements et résultant d'initiatives diverses, ont précisé la situation relative aux actes de VSS dans l'ESA. Quel que soit le type de VSS, la plupart des victimes sont des femmes. La majorité des actes survient lors d'événements festifs, est associée à la consommation d'alcool et causée par des étudiants de l'établissement. Les propos sexistes peuvent être le fait d'enseignants. Les victimes se confient principalement à des proches et effectuent rarement un signalement auprès de l'administration de leur établissement.

Les dispositifs et actions mis en œuvre dans les établissements de l'ESA dans le cadre de la lutte contre les VSS ont été analysés à l'aide d'une grille structurée en domaine de critères, critères et indicateurs. Les domaines de critères retenus étaient l'engagement de la direction dans la lutte contre les VSS, les dispositifs de prévention des VSS, les dispositifs d'accompagnement des victimes, les suites données aux signalements, le suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan de lutte, la gestion des données relatives aux signalements et à leurs suites.

Il en ressort que les trois quarts des établissements de l'ESA se positionnent de manière satisfaisante dans les trois premiers domaines de critères. Sauf exception, les établissements mettent en œuvre des actions de sensibilisation destinées à la communauté étudiante, ciblant en particulier les nouveaux entrants et la période d'intégration, et ont parfois recours à des méthodes

---

<sup>1</sup> Procédures de mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

<sup>2</sup> Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 09/08/2022

<sup>3</sup> Tel que précisé par l'arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

pédagogiques innovantes et des intervenants spécialisés. La formation des responsables d'associations étudiantes est également assurée. En revanche, les plans de sensibilisation et formation des personnels pourraient être améliorés par l'ajout d'une sensibilisation obligatoire des enseignants chercheurs (EC) et d'une formation obligatoire de l'ensemble des managers, dont les membres du comité de direction, et des encadrants de thèse. Les dispositifs de prévention des VSS dans le cadre des événements festifs sont généralement bien conçus et adaptés. Cependant, l'accueil des manifestations inter-écoles (Inter-Agro et Inter-Véto) reste une préoccupation majeure pour plusieurs directions d'établissement.

L'accompagnement des étudiants, victimes ou témoins d'actes de VSS, est assuré via des dispositifs d'écoute et de signalement, internes et/ou externes, mobilisant en interne des écoutants formés, et des structures spécialisées susceptibles de leur apporter un soutien médical, psychologique ou juridique. La communication sur le dispositif interne d'écoute et de signalement est cependant souvent insuffisante.

La plupart des établissements devront concentrer les efforts à venir sur les trois autres domaines de critères. Plus du tiers des établissements n'ont pas formalisé de procédure ou de document, même synthétique, décrivant les différentes étapes du traitement des actes de VSS et, de ce fait, ne peuvent répondre aux attentes de transparence des étudiants quant aux suites données aux signalements. Les modalités de prévention des conflits d'intérêt au cours du processus de traitement sont rarement définies et la formation des membres de la section disciplinaire ou du conseil de discipline, rarement programmée.

Concernant le suivi de la mise en œuvre du plan d'action et de son efficacité, la mission a constaté dans certains établissements, l'absence d'un plan d'action structuré déclinant des objectifs, des actions prioritaires, un calendrier de mise en place de ces actions et des indicateurs de réalisation, ainsi que l'absence ou l'inactivité du comité de pilotage.

Les dispositions relatives à la gestion des données associées aux signalements et à leur traitement, notamment en matière de confidentialité et de sécurité informatique, n'ont pas été définies dans la plupart des établissements, ou sont au mieux embryonnaires.

Le parangonnage avec d'autres établissements d'enseignement supérieur démontre notamment l'intérêt des regroupements d'établissements<sup>4</sup> dans la conduite de la lutte contre les VSS. En effet, ces regroupements permettent la production de documents de cadrage communs, une mutualisation de moyens et de prestations négociés au niveau central, un travail en réseau des référents pour un partage d'expérience et de bonnes pratiques. Plusieurs établissements de l'ESA ont d'ailleurs déjà établi des collaborations avec des structures universitaires ou des groupements d'établissements d'enseignement supérieur de proximité<sup>5</sup> pour les mêmes objectifs. Ce parangonnage a également permis d'identifier d'autres bonnes pratiques<sup>6</sup>.

Les enseignements recueillis par la mission permettent de dégager des pistes d'amélioration qui s'adressent tant à la DGER qu'aux établissements de l'ESA. Il ressort en particulier un besoin d'appui réclamé par de nombreuses directions pour disposer à la fois des documents de cadrage

---

<sup>4</sup> L'exemple de l'IMT est particulièrement démonstratif.

<sup>5</sup> On peut citer par exemple : l'ENGEEES et le contrat de site alsacien, l'ESA d'Angers et le GIS Angers-Loire Campus, Junia ISA et le réseau des établissements de Junia et l'Université catholique de Lille, l'alliance CY Cergy Paris Université et l'ENSP.

<sup>6</sup> Par exemple, à l'ENSAL, une procédure décrivant le processus de traitement des actes de VSS pouvant être considérée comme un modèle ; aux Arts et Métiers, la qualité de l'information des victimes sur les règles garantissant la protection de leur anonymat et la confidentialité des données et une procédure relative aux conditions de stockage, de transmission et de conservation des données se rapportant aux signalements d'acte de VSS.



communs, notamment en ce qui concerne les procédures disciplinaires, et de conseils pour la gestion des cas complexes de VSS. Egalement, la mise en œuvre d'enquêtes auprès des étudiants, visant à évaluer l'impact des dispositifs et la réalité des VSS, est très hétérogène selon les établissements. Ce suivi pourrait être organisé à l'échelle de l'ESA sur la base de méthodes communes construites avec l'ensemble des parties prenantes, définissant les modalités d'élaboration des enquêtes et d'exploitation de leurs résultats. Le partage d'expérience relatif à la qualité du service et des retours d'information fournis par les prestataires externes spécialisés dans l'écoute et le recueil des signalements d'acte de VSS, mériterait d'être organisé entre les établissements.

La sensibilisation/formation systématique des enseignants chercheurs (EC) sur les VSS n'est pas organisée dans tous les établissements alors qu'elle se justifie à double titre. D'une part, les enseignants sont identifiés par les étudiants comme des personnes ressources lorsqu'ils éprouvent le besoin d'échanger sur des actes de VSS<sup>7</sup> et d'autre part, les EC peuvent être à l'origine de comportements inappropriés<sup>8</sup>.

La petite taille de certains établissements peut rendre difficile la prévention des conflits d'intérêt au cours de l'enquête administrative ou de la procédure disciplinaire. De même, le cloisonnement entre les différentes étapes du traitement n'est pas toujours respecté. Des solutions peuvent être organisées comme, par exemple, une externalisation de l'enquête administrative et/ou une délocalisation partielle de la procédure disciplinaire<sup>9</sup>.

Le faible nombre de signalements enregistré par les cellules d'écoute internes aux établissements constitue un obstacle majeur à la lutte contre les VSS. Il résulte de causes multiples. Cependant, la défiance vis-à-vis de l'administration des établissements est un motif fréquemment cité. L'absence de transparence des procédures, l'absence ou les retards de traitement de certains actes, des incompréhensions relatives à des décisions de sanction, un engagement flou de la direction dans la lutte contre les VSS<sup>10</sup>, ainsi que l'absence d'implication des étudiants dans la conception des dispositifs de lutte, peuvent être à l'origine de cette défiance. Pour permettre une reconnaissance de tous les acteurs liés à l'administration de l'école comme personnes ressources dans le cadre de la lutte contre les VSS, il conviendrait d'impliquer les étudiants dès la conception des plans d'action, d'assurer la transparence des actions, procédures et résultats, et de garantir aux victimes la confidentialité et la sécurisation des données relatives aux dossiers.

**Mots clés : Enseignement supérieur agricole, enseignement privé, enseignement public, violences sexuelles et sexistes, plan de lutte**

---

<sup>7</sup> En particulier en cas de survenue d'actes de VSS lors de périodes de stages en entreprise.

<sup>8</sup> En particulier dans le contexte de l'encadrement d'une thèse ou d'un mémoire de master, en raison des particularités de la relation entre l'encadrant et l'étudiant encadré.

<sup>9</sup> Le processus de décision de sanction ne peut pas être délocalisé.

<sup>10</sup> Dans certains établissements, la lutte contre les VSS est incluse dans des thématiques plus larges – vie étudiante, bien-être étudiant, vie affective – et non pas abordée en tant que telle, ce qui peut brouiller le message de la direction.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Pour la DGER. Développer l'appui transversal aux établissements pour la conduite de la lutte contre les VSS, notamment en organisant l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques relatif à la lutte contre les VSS et le partage d'expérience entre les établissements par la création et l'animation d'un réseau de référents VSS.
- R2.** Pour la DGER. Faciliter et sécuriser au plan juridique la mise en œuvre du traitement des actes de VSS par les directions d'établissement par une formation systématique des chefs d'établissements récemment nommés sur les procédures disciplinaires relatives aux actes de VSS et la mise en place de dispositions réglementaires autorisant le recours à des membres de section disciplinaire d'autres établissements pour le traitement d'affaires sensibles.
- R3.** Pour la DGER et les établissements. Dans le cadre de la politique de suivi des VSS, organiser à l'échelle de l'ESA le suivi régulier de la situation relative aux VSS par la réalisation d'enquêtes et élaborer un cahier des charges commun à tous les établissements pour la sélection des organismes externes en charge de l'écoute des étudiants et du recueil des signalements.
- R4.** Pour la DGER et les établissements. Formaliser, sur une base commune, la stratégie de relations de chaque établissement avec les services du procureur concerné et définir la conduite à tenir par les directions d'établissement lors de signalement d'un acte grave de VSS justifiant la saisie du Parquet mais dont l'auteur présumé est inconnu.
- R5.** Pour les établissements. Renforcer la prévention des VSS par l'amélioration des dispositifs de sensibilisation des étudiants (méthodes innovantes, acteurs reconnus) et la mise en place de formations obligatoires sur les VSS destinées à tous les enseignants et encadrants, associées à une information sur les méthodes d'écoute et de recueil de la parole.
- R6.** Pour les établissements. Répondre aux attentes de transparence des étudiants et sécuriser la mise en œuvre du traitement des signalements d'acte de VSS par une formalisation de l'ensemble des procédures de traitement détaillant chaque étape et notamment les modalités d'enregistrement et d'archivage sécurisé des documents, et par la mise en place d'un dispositif clair de prévention des conflits d'intérêt tout au long du processus de traitement.
- R7.** Pour les établissements. Restaurer ou renforcer la confiance des étudiants quant à l'engagement de l'établissement dans la lutte contre les VSS en favorisant la reconnaissance de tous les acteurs liés à l'administration de l'école comme personnes ressources dans le cadre de la lutte contre les VSS.

## **1. OBJECTIFS, CONTEXTE ET ENJEUX**

Le Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) par courrier du 21 février 2023 une mission d'accompagnement à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) dans les établissements d'enseignement supérieur agricole, publics et privés sous contrat.

Le bureau du CGAAER a chargé Madame Claire Laugier et Monsieur Stéphane Martinot de cette mission par décision du 22 mars 2023. Des premiers échanges avec le Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche, le 21 juin 2023, ont permis de préciser les attentes et priorités de cette direction à l'égard de la mission.

### **1.1. Objectifs de la mission**

Au regard de la lettre de mission (Annexe 1) et des indications données par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), il est attendu de la mission :

- Un recensement et une analyse exhaustive des actions et dispositifs mis en place par les établissements de l'enseignement supérieur agricole publics et privés sous contrat, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) ;
- Un examen, dans un but de parangonnage, des plans d'action élaborés et appliqués dans des établissements de l'enseignement supérieur public, dépendants du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (MESRI) ou d'autres ministères, ainsi que des réglementations disciplinaires en vigueur ;
- A la lumière de ces analyses, la mise en exergue des forces et points d'amélioration des plans d'action des établissements de l'enseignement supérieur agricole (ESA),
- La formulation de recommandations d'évolution et/ou de mise en œuvre en tenant compte des spécificités organisationnelles et culturelles de ces établissements.

### **1.2. Contexte**

#### **1.2.1. Définition des violences sexuelles et sexistes (VSS)**

Les VSS désignent tout acte de violence dirigé à l'encontre d'une personne et causant ou pouvant causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques. Elles incluent implicitement tout acte préjudiciable commis à l'encontre d'un individu en raison de sa sexualité ou de son genre, et donc les violences homophobes et transgenres. Elles peuvent être regroupées en neuf types d'acte dont sept constituent des infractions pénales. Les définitions et textes juridiques correspondants sont présentés en Annexe 5.

#### **1.2.2. Le contexte international : une prise en compte sociétale des VSS relativement tardive**

Dans les années 1980, les Institutions européennes et organisations féministes, s'accordent sur la nécessité de mettre en place des politiques de prévention, mais surtout une législation permettant aux personnes victimes d'actes de harcèlement sexuel de les dénoncer et d'obtenir réparation de leur préjudice. Par la suite, des textes législatifs seront déclinés régulièrement en France ; plusieurs d'entre eux<sup>11</sup> ont modifié des dispositions relatives au harcèlement sexuel dans le code du travail

---

<sup>11</sup> Par exemple, loi du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs ; loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail ; la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

et/ou la définition pénale du harcèlement sexuel. La déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, lancée par l'ONU en 1993, représente une étape importante dans la lutte légale contre ces violences au plan mondial.

Cependant, c'est le mouvement #MeToo et les campagnes lancées sur les réseaux sociaux qui mettront le harcèlement et les VSS sur le devant de la scène à partir de 2017 et contribueront à une prise de conscience sociétale sur l'importance des VSS dans tous les secteurs d'activité.

### **1.2.3. Le positionnement de l'Etat français dans la lutte contre les VSS**

Le 25 novembre 2017, le président Emmanuel Macron déclare l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale du quinquennat. Il annonce les premières mesures gouvernementales en faveur de la lutte contre les VSS, suivies par le plan quinquennal de lutte contre les VSS, impliquant tous les ministères et structuré selon trois axes : l'éducation, l'accompagnement des victimes et le renforcement de l'arsenal répressif. Ce statut est renouvelé en 2022 et la lutte contre les VSS en constitue toujours le premier pilier.

Les actions à conduire par le gouvernement ont été déclinées dans plusieurs plans interministériels consécutifs. Le 5<sup>ème</sup> plan (2017-2019) de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes comportait six actions relatives à la prévention et la lutte contre les VSS dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Composé d'une centaine de mesures, le plan 2023-2027 est structuré en quatre champs d'action prioritaires<sup>12</sup> qui orientent l'action des ministères pour les cinq ans à venir. Le premier des quatre axes est la lutte contre les violences faites aux femmes.

Sur le plan des moyens financiers, le budget du programme n°137 Egalité entre les femmes et les hommes, connaît en 2023 une augmentation de 7,3 millions d'euros, portant son budget à 57,7 millions d'euros, soit une progression de 95% depuis 2017.

En parallèle, afin de renforcer l'exemplarité des administrations en matière de déontologie et d'égalité professionnelle, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (Titre V<sup>13</sup>) rend obligatoire l'élaboration par les employeurs publics d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle incluant un volet relatif à la lutte contre les VSS<sup>14</sup>. Son décret d'application n°2020-256 du 13 mars 2020 impose la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de VSS, de harcèlement moral et de discrimination. Ces dispositions s'appliquent aux établissements de l'enseignement supérieur public.

### **1.2.4. La lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur : les initiatives du MESRI**

Les initiatives en matière de lutte contre les VSS dans les établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) et les établissements d'enseignement supérieur démarrent dans les années 2000. Par des notes et circulaires de 2005, 2012 et 2015, le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche rappelle aux directeurs de ces établissements, les dispositions à mettre en œuvre lorsque des faits relevant du harcèlement sexuel sont portés à leur

---

<sup>12</sup> Ce sont : Axe 1 Lutte contre les violences faites aux femmes ; Axe 2 Santé des femmes ; Axe 3 Egalité professionnelle et économique ; Axe 4 Culture de l'égalité

<sup>13</sup> Article 80 -4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

<sup>14</sup> Procédures de mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

connaissance (procédure disciplinaire, prise en charge et accompagnement des victimes, mesures de prévention).

Cependant, malgré les politiques publiques conduites depuis les années 2000, les résultats de plusieurs enquêtes<sup>15</sup> et des situations révélées par la presse<sup>16</sup> démontrent que les VSS sont encore présentes dans les établissements de l'enseignement supérieur et que des progrès importants restent à faire.

Ainsi, le plan d'action 2021-2025, acté le 15 octobre 2021 par les ministres chargées de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de l'enseignement supérieur et de la recherche, constitue une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de VSS.

Il est le fruit d'une concertation entre les deux ministères concernés et les quatre conférences d'établissements de l'enseignement supérieur<sup>17</sup>. Il fait suite à des réflexions menées en collaboration avec plus de vingt structures (organisations étudiantes, CNOUS<sup>18</sup>, organisations syndicales...),

Ce plan pluriannuel, qui mobilisera une enveloppe d'environ 14 millions d'euros sur la période 2021-2025, est organisé en quatre grands axes qui s'inscrivent parfaitement dans les prescriptions du 5<sup>ème</sup> plan d'action interministériel :

- Axe 1 Un plan de formation et de sensibilisation massif pour l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ;
- Axe 2 Le renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement ;
- Axe 3 Une communication renforcée ;
- Axe 4 La valorisation de l'engagement des étudiants, étudiantes et des personnels.

### **1.2.5. Les autres acteurs de la lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur : les associations étudiantes**

De nombreuses associations étudiantes, ou impliquant des étudiants, sont mobilisées dans la lutte contre les VSS. Leur rôle est différent selon qu'il s'agit d'associations nationales ou locales.

#### **L'impulsion du MESRI**

Même si certaines associations d'établissement existaient avant même le mouvement #MeToo, le MESRI a donné une impulsion particulière à la création d'associations étudiantes en faveur de la lutte contre les VSS, ou au développement de leurs activités, grâce à une campagne de financement intitulée « Valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et des personnels dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les VSS » lancée en mars 2022. Les projets de 31 associations, nationales, loco-régionales ou liées à un établissement, ont été retenus pour un montant global de subvention de près de 350 000 euros<sup>19</sup>. Ces associations sont présentes dans des filières diverses (santé, informatique, ingénieur...).

#### **Des associations locales ou d'établissement**

Actuellement, la majorité des établissements de l'enseignement supérieur, quel que soit leur ministère de tutelle, héberge des associations ou des clubs étudiants investis dans la lutte contre

---

<sup>15</sup> Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes. Rapport complet. Observatoire des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. 12 octobre 2020.

Baromètre 2023 des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. Rapport détaillé. Observatoire des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. 11 avril 2023

<sup>16</sup> Entre 2020 et 2022, des actes de VSS ont été dénoncés par la presse dans des établissements de l'enseignement supérieur.

<sup>17</sup> Conférence des Présidents d'Université, Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, Conférence des grandes écoles, Conférence des directeurs d'écoles françaises de management.

<sup>18</sup> Centre national des œuvres universitaires et scolaires

<sup>19</sup> La liste des 31 associations subventionnées est annexée au bilan à un an du plan national de lutte contre les VSS dans l'ESR. 9 octobre 2022.

les VSS. Ces associations ont pour principal objectif l'information et la sensibilisation des étudiants sur les VSS, devant la prévention des VSS, l'accompagnement des victimes, la libération de la parole et le recensement des VSS.

### **Des associations nationales**

Les associations nationales ne sont pas en général des associations d'aide et d'accompagnement psychologique et juridique aux victimes. Les trois principales sont l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, le collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASHES) et l'association nationale des études féministes (ANEF). Les objectifs et actions de ces associations sont présentés dans l'annexe 6.

#### **1.2.6. La lutte contre les VSS au sein du MASA**

Les dispositions de la loi du 6 août 2019 et de son décret d'application s'appliquent aux établissements publics de l'enseignement supérieur agricole (ESA) avec notamment l'obligation de créer un dispositif de signalement des actes de VSS, de discrimination et de harcèlement (Cf. 1.2.3). Par ailleurs, la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 09/08/2022 adressée aux diverses directions du MASA dont celles des établissements d'enseignement supérieur agricole (ESA), rappelle les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et décrit les modalités de fonctionnement du dispositif de signalement mis en place par le MASA, tel que précisé par l'arrêté ministériel du 28 avril 2022<sup>20</sup>. Cependant, seuls les agents de droit public sont concernés par ce dispositif.

En complément, dès début 2022, la DGER a invité les établissements de l'ESA à décliner le plan national 2021-2025 de lutte contre les VSS du MESRI dans leur propre plan de lutte, de manière à prendre en compte les usagers.

Les dispositifs et actions à mettre en place par les établissements d'enseignement supérieur, publics et privés, étant encadrés par des textes de portée générale ou des textes spécifiques émanant du MESRI, la DGER a centré son attention sur l'enseignement technique agricole (ETA) avec, en 2017, le déploiement du plan national de lutte et de prévention contre les violences et les discriminations dans l'ETA. Ce plan est porté par le Bureau de l'action éducative et de la vie scolaire. Les actions et initiatives nationales conduites avec succès dans l'ETA pourraient être des sources d'inspiration quant aux modalités d'accompagnement à mettre en place dans l'ESA.

Aux côtés de la DGER ou des directions d'établissement, d'autres acteurs sont investis dans la lutte contre les VSS au sein des établissements de l'ESA. Ce sont des associations ou des clubs étudiants, spécialisés ou non sur la question des VSS. Les associations généralistes sont des relais utiles d'information entre l'administration et les autres étudiants et sont notamment impliquées dans la prévention des VSS lors des événements festifs. Les associations spécialisées ont pour rôle principal la sensibilisation des étudiants sur les VSS, la prévention des VSS, l'écoute et l'accompagnement des victimes. Ce sont par exemple : la Cellule Cassis (Cellule agro de sensibilisation et d'information sur la sexualité) à AgroParisTech, Les INGénues et VetSafe à VetAgro Sup, Les Robes Orange et Noir à l'IA Dijon, l'association La Parole à l'IA Montpellier, la Com'Universal à UniLaSalle, Les Alfort.e.s à l'EnvA et l'association « Parlons-en ! » à l'ENVT.

---

<sup>20</sup> Arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire.

Ainsi, pour soutenir les efforts des établissements de l'ESA et des associations étudiantes dans la prévention et la lutte contre les VSS, la DGER a organisé un appel à projets (AAP) 2024-2025<sup>21</sup> destiné à financer des actions de sensibilisation/formation, de production documentaire ou de connaissances, de prévention et de recueil de signalement.

### **1.2.7. Situation des VSS dans les établissements de l'ESA : ce que révèlent les enquêtes auprès des étudiants**

Des enquêtes ont été conduites dans divers établissements de l'ESA, à l'initiative des directions et/ou des associations étudiantes, afin d'y appréhender la réalité des VSS.

Malheureusement, la mission n'a pas pu récupérer les résultats de toutes les enquêtes conduites au sein de l'ESA ces dernières années<sup>22</sup>. Elle a examiné les résultats des enquêtes concernant les étudiants d'AgroParisTech, des trois établissements de l'Institut Agro et de VetAgro Sup, qui ont été réalisées respectivement en mars 2020 par Cassis, entre mai 2021 et l'automne 2022 par l'Institut Agro et à l'automne 2023 par l'Université Clermont-Auvergne<sup>23</sup>.

Lorsque les enquêtes s'adressent à la fois aux étudiants et aux personnels, l'expression des résultats distinguent les deux catégories de public ce qui permet de connaître plus spécifiquement la situation et le contexte des actes de VSS dans la population étudiante.

La participation à ces enquêtes est basée sur le volontariat, de sorte que le taux de réponse est variable selon les établissements. La proportion d'étudiants répondants varie globalement de 15 à 27%<sup>24</sup>. Les résultats obtenus ne peuvent être considérés comme représentatifs de la situation dans l'ensemble de la population étudiante car l'existence de biais qui affectent la représentativité des échantillons de répondants ne peut être exclue<sup>25</sup>. Cependant, les renseignements obtenus sont précieux car ils permettent de dégager certaines caractéristiques des actes de VSS (hiérarchie des types d'acte, typologie des victimes et des auteurs, circonstances et lieux favorisant ...). Ils sont détaillés dans le tableau 1 de l'annexe 7.

Les répondants aux enquêtes sont en grande majorité des femmes (entre 66 et 75%). Les hommes représentent de 25 à 30% des répondants. Ces proportions de répondants sont relativement conformes au ratio de genre parmi les étudiants (de 60 à 69% d'étudiants femmes dans ces établissements). Le pourcentage de répondants non binaires est d'environ 2%.

Environ 40% des répondants ont été victimes de VSS toute catégorie confondue, depuis leur arrivée dans l'établissement. Ce sont en grande majorité des femmes (plus de 80%). Si les femmes sont les principales cibles des propos sexistes (94% des cas), les hommes sont également concernés par les autres actes de VSS (15 à 24%) et les étudiants non binaires par des propos sexistes ou des propos ou comportements à connotation sexuelle (5%).

Les auteurs sont principalement des hommes et des étudiants de l'école (dans 60 à 73% des cas selon le type d'acte). La responsabilité des enseignants dans des actes de VSS est variable selon les établissements. A AgroParisTech et l'IA Rennes-Angers, elle est faible et vient en dernière

---

<sup>21</sup> Note de service DGER/SDDES/2023-785 du 14/12/2023. Chaque projet doit être porté par un établissement de l'ESA, public ou privé, et associer au moins une association étudiante reconnue de l'établissement.

<sup>22</sup> Les résultats de ces enquêtes n'ont pas été fournis par les établissements ou les associations étudiantes. Ils n'étaient pas non plus disponibles sur internet.

<sup>23</sup> Enquête JEDIS (Justice, Égalité, Diversité, Solidarité), soutenue par le MESRI et organisée par l'université Clermont Auvergne, quatre autres établissements d'enseignement supérieur dont VetAgro Sup et le CROUS Clermont Auvergne.

<sup>24</sup> Le taux de réponse varie également avec la promotion.

<sup>25</sup> Par exemple, les personnes sensibilisées ou investies dans la question des VSS sont plus motivées pour répondre à l'enquête.

position après celle des personnes extérieures à l'établissement, des maîtres de stage ou des agents de l'école. C'est aussi le cas à l'IA Dijon, sauf pour les propos sexistes où des enseignants sont désignés dans 38% des cas. L'enquête plus large montée par l'Université Clermont Auvergne réunit les réponses d'étudiants de l'Université et de grandes écoles et révèle une nette surreprésentation des enseignants et des chercheurs parmi les auteurs d'actes de VSS, quelle que soit leur catégorie. Cette enquête montre également qu'une doctorante sur 30 a subi un chantage sexuel (soit un risque deux fois plus élevé que pour la population étudiante en général).

Les personnes côtoyées au cours des séjours en entreprise (stage ou apprentissage) sont également responsables d'actes de VSS, que ce soit des propos ou des comportements sexistes, des propos à connotation sexuelle, des contacts non consentis voire des agressions sexuelles ou des viols. Le taux d'acte imputable au maître de stage atteint 15% pour les propos sexistes.

La plupart des enquêtes ont pris en compte le rôle de personnes extérieures à l'établissement dans la survenue d'actes de VSS mais sans préciser leur qualité ce qui est regrettable. Il est probable qu'il s'agisse principalement de personnes extérieures participant à des événements festifs. Le rôle d'intervenants vacataires est évoqué ponctuellement. De plus, les résultats de l'enquête réalisée à AgroParisTech apportent un éclairage supplémentaire en montrant que les étudiants des autres écoles viennent en deuxième position en tant qu'auteurs de VSS, derrière les étudiants de l'école.

La grande majorité des VSS (jusqu'à 91%), tout type d'acte confondu, se produit au cours d'événements festifs ou associatifs, qu'ils soient organisés dans ou hors du campus. Néanmoins, dans la plupart des écoles, les événements internes sont plus fréquents et constituent donc des terrains privilégiés. Des différences sont constatées selon les types d'acte de VSS. Des propos sexistes sont tenus surtout pendant les cours alors que les contacts non consentis, les agressions sexuelles et les viols se produisent d'abord pendant les événements associatifs sur site, puis au cours des soirées extérieures, dans les colocations ou les résidences étudiantes.

Ces enquêtes apportent également des informations utiles sur la position des étudiants vis-à-vis des VSS, leur réaction qu'ils soient victimes ou témoins, ainsi que sur leur niveau de connaissance des VSS en général et des dispositifs de signalement mis en place dans les établissements. Il apparaît ainsi que, dans certaines écoles, la plupart des étudiants répondants (plus de 90%) affirment connaître la définition des VSS.

Un part notable de victimes ne confie à personne ce qui lui est arrivé ; ainsi, selon leur gravité, de 12 à 62% des actes de VSS ne sont jamais révélés. Les principales raisons identifiées sont une sous-estimation de l'importance ou de la gravité de l'acte et le sentiment d'en être en partie responsable.

Lorsque les victimes s'expriment, leurs interlocuteurs privilégiés sont des proches (amis, autres étudiants ou famille) (40 à 75% des cas). Moins fréquemment, elles vont se confier à des responsables d'associations étudiantes (15%), des enseignants ou des agents de l'école et rarement à l'administration de l'école via sa cellule d'écoute et de signalement<sup>26</sup> (de 2 à 10%).

Les victimes justifient cette absence de signalement par un sentiment d'inutilité de la démarche, un manque de confiance dans l'administration de l'école, la peur de ne pas être compris (30%), la peur des conséquences, ou tout simplement parce qu'elles ignoraient la marche à suivre (de 24% à 50%). De plus, les victimes d'actes graves (viol) déclarent leur réticence à s'adresser à la police.

---

<sup>26</sup> Conformément à l'axe 2 du plan national de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche, les établissements ont mis en place des dispositifs d'écoute des victimes et de recueil des signalements d'acte de VSS qui peuvent être internes ou externes.



La comparaison des principaux constats relatifs aux actes de VSS dans les établissements de l'ESA avec ceux issus des enquêtes réalisées dans d'autres établissements ou d'enquêtes nationales<sup>27</sup> permet de démontrer leur pertinence et leur intérêt (Tableau 2 Annexe 7). En effet, ces constats sont relativement similaires en ce qui concerne les auteurs, les lieux et circonstances de survenue des VSS, le comportement des victimes, notamment l'absence de signalement de leur part, et ses motifs.

**En bilan**, quel que soit le type de VSS, les femmes en sont majoritairement les victimes mais les hommes et les personnes non binaires peuvent être également concernés. La majorité des actes de VSS survient lors d'événements associatifs ou festifs et est causée par des étudiants de l'établissement. Il existe une forte corrélation entre consommation d'alcool et atteintes sexuelles ou sexistes. Concernant les propos sexistes, ils peuvent être le fait d'enseignants et sont tenus principalement pendant les cours.

Les victimes se confient d'abord à des proches et, quel que soit le degré de gravité des VSS, effectuent rarement un signalement auprès de l'administration de leur établissement. Un nombre non négligeable d'entre elles ne connaissaient pas la procédure à suivre<sup>28</sup>.

### 1.3. Enjeux

Alors que les enquêtes conduites dans certains établissements de l'ESA viennent confirmer que les VSS sont un sujet de préoccupation important des populations étudiantes, les directions d'établissement doivent face à des enjeux multiples pour mettre en place une prévention et une lutte efficaces contre les VSS.

Le premier enjeu est celui de la sensibilisation et la formation qui permettent de faire connaître et prendre conscience de ce que sont les VSS, de faire évoluer les mentalités et les comportements et de prévenir le plus en amont possible les situations propices à leur apparition.

Le deuxième enjeu est la qualité de l'accompagnement des victimes, notamment de leur écoute, qui doit favoriser la libération de la parole et le signalement non anonyme d'actes de VSS, avec pour conséquence majeure la possibilité de sanctionner les auteurs et donc de lutter contre l'impunité<sup>29</sup>. Enfin, la mise à disposition de processus efficaces, transparents et juridiquement cadrés lors de tout signalement de VSS constitue un troisième enjeu. Elle contribue à faciliter le traitement des actes de VSS et à rassurer les personnes qui en sont victimes.

## 2. METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE LA MISSION

### 2.1. Méthodologie

Les établissements concernés par la mission sont :

- Les établissements de l'enseignement supérieur agricole, vétérinaire et paysager publics sous tutelle du MASA : AgroParisTech, Bordeaux Sciences Agro (BSA), École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg (ENGEES), École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA), École nationale supérieure de paysage (ENSP), École

---

<sup>27</sup> Baromètre 2023 de l'observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur.

<sup>28</sup> La cellule VSS des établissements n'est pas assez visible et peut être perçue comme hiérarchique.

<sup>29</sup> Les conséquences de l'impunité et de sa perception au sein des communautés étudiantes sont très néfastes : d'une part, l'impunité confère aux coupables le sentiment d'être intouchables et ne les dissuade pas de recommencer, d'autre part, elle témoigne auprès des étudiants de l'impuissance de l'établissement à conduire une lutte réellement efficace contre les VSS.

nationale vétérinaire d'Alfort (EnvA), École nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT), Institut Agro (IA) (IA Dijon, IA Montpellier, IA Rennes-Angers), Oniris et VetAgro Sup ;

- Les établissements de l'enseignement supérieur agricole privés sous contrat : École d'ingénieurs de Purpan (EI Purpan), École supérieure des agricultures (ESA Angers), École supérieure du bois (ESB), Institut polytechnique UniLaSalle, Institut supérieur d'agriculture (Junia ISA), Institut supérieur d'agriculture et d'agroalimentaire Rhône-Alpes (ISARA) ;
- A la demande des directeurs concernés et en accord avec le ministère de tutelle, les établissements d'enseignement supérieur agronomique sous tutelle du MESRI : ENSAIA et INP ENSAT.

Comme convenu lors de la réunion avec la DGER, seuls les actes de VSS impliquant un ou plusieurs apprenants, qu'ils soient victimes ou auteurs, ont été pris en compte dans l'étude. Les modalités de prévention et de traitement d'actes ne concernant que des personnels salariés de l'établissement en étaient exclues.

La mission s'est déroulée en plusieurs phases :

- une analyse documentaire accompagnée d'auditions des acteurs clés sur le sujet, en particulier au sein de regroupements d'établissements d'enseignement supérieur (Conférence des grandes écoles (CGE), Conférences des présidents d'université (CPU) maintenant désignée par France Universités) et de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) ;
- la collecte, auprès des établissements dans le périmètre de la mission, de tous les documents disponibles illustrant leurs actions et dispositifs relatifs à la lutte contre les VSS, l'analyse de ces documents et la construction d'une grille de lecture associée ;
- des auditions au sein de chacun des établissements dans le périmètre de la mission sur la base d'un questionnaire visant à renseigner les différents critères de la grille d'évaluation ;
- une recherche documentaire sur internet des plans d'action et dispositifs de lutte contre les VSS d'autres établissements français d'enseignement supérieur placés sous des tutelles ministérielles diverses, puis l'analyse de la documentation collectée dans un objectif de parangonnage ;
- une synthèse a ensuite été réalisée afin de dégager des enseignements et des recommandations quant aux principaux paramètres d'intérêt identifiés au cours de l'étude.

## **2.2. Déroulement de la mission**

L'analyse documentaire générale et les entretiens avec les structures impliquées sur le sujet des VSS au sein de l'ESR ont eu lieu entre juin et septembre 2023. La mission a pu auditionner les deux inspecteurs de l'IGESR responsables de la mission permanente sur les VSS dans l'enseignement supérieur, ainsi que la CGE et France Universités. La CPED et la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) ont été sollicitées sans réponse en retour.

Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire (CNESERAAV) n'a pas été auditionné au préalable, comme convenu avec la DGER. La mission n'a pas jugé nécessaire, en raison du temps imparti pour son étude, d'approcher les associations nationales étudiantes investies sur la question des VSS. En effet, elle a recueilli un nombre important de témoignages auprès des étudiants des établissements, dont ceux de représentants de branches locales d'associations nationales. De plus, elle a pu récupérer une documentation abondante relative à leurs actions (Cf. Annexe 4).

Les missionnés ont présenté les objectifs et les modalités de conduite de leur mission aux directeurs d'établissement au cours d'une réunion de la Conférence des directeurs des établissements d'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire (CDESA) le 4 juillet 2023.

Alors que la demande de documents a été adressée aux établissements juste après cette réunion et fixait au 31 juillet 2023 la date limite de retour, le recueil de la documentation s'est étalé jusqu'à la fin du mois de novembre 2023. Les directions d'établissement ont été ensuite sollicitées pour l'organisation d'entretiens en septembre et octobre 2023.

Il convient de signaler quelques cas particuliers au sein des établissements de l'ESA quant aux réponses apportées aux sollicitations des missionnés. L'ENSFEA n'a transmis aucun document mais a apporté dans un courriel les justifications correspondantes (Cf. Annexe 8). L'ENSAIA et BSA ont adressé quelques fichiers mais n'ont pas répondu aux sollicitations d'entretien, de sorte que la mission n'a disposé que d'informations partielles concernant la situation de ces établissements.

Les entretiens ont eu lieu de septembre à décembre 2023. Deux auditions ont été organisées sur site (AgroParisTech et EnvA), les autres étant réalisées par visio-conférence. Au cours de chacune des auditions, la mission a entendu les directions, les acteurs de l'établissement en charge des VSS et les étudiants, qu'ils soient représentants des différentes organisations étudiantes (cercle des élèves, bureau des étudiants...) ou, quand elles existent, membres d'associations spécifiques, investies plus ou moins directement dans la prévention et la lutte contre les VSS. Les auditions des étudiants ont été systématiquement réalisées en l'absence des représentants de la direction pour faciliter les échanges et libérer la parole.

Suite à la parution dans la presse vétérinaire en janvier 2024<sup>30</sup> d'un article évoquant la réalisation d'une enquête sur les VSS auprès des étudiants de l'ENVT par le club Parlons En !, la mission a sollicité la présidente de ce club pour en obtenir les résultats, mais sans succès.

L'exploitation des données a été achevée dans le premier trimestre 2024.

Les dispositifs et actions mis en œuvre dans les établissements de l'ESA dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les VSS ont été analysés à l'aide d'une grille d'évaluation structurée en domaine de critères, critères et indicateurs. Cette grille est présentée en détails en Annexe 9. Les domaines de critères retenus sont : l'engagement de la direction dans la lutte contre les VSS, les dispositifs et actions de prévention des VSS, les dispositifs et actions d'accompagnement des victimes, les suites données aux signalements, le suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan de lutte et des actions, la gestion des données relatives aux signalements et à leurs suites.

Cette grille a été construite sur la base d'une analyse documentaire incluant des documents produits par le MESRI<sup>31</sup> et l'ensemble de la documentation fournie par les établissements relative à leur plan d'action. Les missionnés ont également pris en compte les éclairages recueillis lors d'entretiens avec certaines parties prenantes (CGE, France Universités et IGESR).

Outre les deux écoles supérieures d'agronomie et/ou d'agroalimentaire sous tutelle du MESRI sollicitées au cours de la phase documentaire, la mission a également examiné les plans de lutte et dispositifs contre les VSS d'autres établissements français d'enseignement supérieur ne relevant pas de secteurs d'activité dans le périmètre du MASA et placés sous des tutelles ministérielles diverses : l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon (ENSAL), des écoles rattachées à

---

<sup>30</sup> Les étudiants vétérinaires brisent l'omerta sur les violences sexuelles. La semaine vétérinaire n°2017 19 janvier 2024 : 30-35.

<sup>31</sup> Principalement, le Guide d'accompagnement : mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, et le rapport IGESR N°2021-143 juillet 2021-  
Mission relative à la lutte contre les VSS dans les Instituts d'études politiques. Cristelle Gillard et Fabrice Wiitkar

l'Institut Mines-Télécom (IMT) (Mines Saint-Etienne, Mines Alès, IMT Business School), les Arts et Métiers, l'Ecole polytechnique.

### **3. ETAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS ET ACTIONS EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LES VSS DANS LES ETABLISSEMENTS DE L'ESA**

#### **3.1. Positionnement global des établissements de l'ESA**

La mission a réalisé un état des lieux des plans de lutte contre les VSS dans les 18 établissements de l'ESA, en s'appuyant sur la grille d'évaluation présentée en annexe 9.

Deux établissements publics de l'ESA, l'ENSFEA et l'ENSP, se distinguent des autres établissements en ce qui concerne la nature et/ou le niveau de réalisation de leur plan de lutte. Leur situation particulière est détaillée dans l'annexe 8.

Du fait des caractéristiques des apprenants accueillis et de leur cursus, et des modalités de leur hébergement, la direction de l'ENSFEA ne considère pas la lutte contre les VSS comme une priorité et n'a pas mis en place de plan d'action. Concernant l'ENSP, bien que la question des VSS ne soit pas négligée par la direction, peu d'actions ont été instaurées faute de moyens financiers et humains suffisants. Il en résulte que, pour ces deux établissements, la grille d'évaluation n'a pu être que partiellement renseignée.

De plus, suite à leur demande et avec l'accord du MESRI, la mission a intégré dans son analyse les réalisations de deux écoles supérieures d'agronomie et d'agroalimentaire, l'INP ENSAT et l'ENSAIA, qui sont des composantes d'établissements universitaires (Annexe 8).

##### **3.1.1. Engagement de la direction dans la lutte contre les VSS**

La mission a examiné le niveau d'engagement de la direction des établissements dans la lutte contre les VSS au travers des critères suivants : l'intention stratégique, l'organisation et les moyens mis en œuvre, l'implication dans des chartes ou des collectifs de lutte contre les VSS, les conditions d'élaboration du plan de lutte contre les VSS.

###### **3.1.1.1. Intention stratégique de la direction**

Pour évaluer l'intention stratégique de la direction, la mission a examiné l'existence d'une déclaration de politique sur le sujet des VSS, la présentation aux instances de l'établissement du plan VSS ou du plan Egalité entre les femmes et les hommes (F/H)<sup>32</sup>, la présidence du comité de pilotage du plan VSS par le directeur d'établissement, l'intégration de références sur la lutte contre les VSS dans le règlement intérieur, le règlement des études ou la charte d'accueil des étudiants.

Les trois quarts des directions d'établissement ont fait une déclaration de politique relative à la lutte contre les VSS selon des modalités diverses qui sont détaillées dans le tableau 3 de l'annexe 10.

Dans tous les établissements<sup>33</sup>, le plan de lutte contre les VSS et/ou le plan Egalité F/H incluant un axe dédié à la lutte contre les VSS ont été présentés devant des instances de gouvernance,

---

<sup>32</sup> Dès lors que le plan Egalité Femmes-Hommes de l'établissement prend en compte les usagers et comporte un axe dédié à la lutte contre les VSS.

<sup>33</sup> A l'exception de l'ENSFEA et de l'ENSP : l'ENSFEA en a un mais qui ne concerne que les enseignants-chercheurs ; L'ENSP n'a pas élaboré de plan Egalité F/H ;

principalement devant le conseil d'administration (CA) (16 établissements<sup>34</sup>). Dans sept établissements, au moins deux instances ont reçu une information sur l'un ou l'autre de ces plans. Le comité de pilotage (Copil) du plan VSS est présidé par le directeur général dans seulement quatre établissements de l'ESA (deux publics et deux privés). Pour les trois écoles de l'Institut Agro (IA), le pilotage du plan Egalité F/H commun est porté par l'IA, assuré par un comité composé des référents Egalité, des directions de la formation et vie étudiantes, de la communication et des ressources humaines des trois écoles, et animé par la secrétaire générale de l'IA Rennes-Angers. Dans les autres établissements de l'ESA (sept établissements), la composition du Copil est variable et inclut souvent les personnes impliquées dans la création du plan et dans sa mise en œuvre (GT ayant contribué à l'élaboration du plan, cellule d'écoute). Le fonctionnement de ce groupe est alors administré par le référent VSS ou Egalité, ou la personne non officiellement désignée mais exerçant cette fonction dans l'établissement.

Des éléments relatifs à la lutte contre les VSS sont intégrés dans le règlement intérieur, le règlement des études ou la charte d'accueil des étudiants de la moitié des établissements de l'ESA. Cinq autres établissements de l'ESA ont considéré l'utilité de cette mesure et ont programmé sa réalisation (Tableau 3 Annexe 10).

**En bilan**, la majorité des établissements répond à trois des quatre critères retenus pour évaluer l'intention stratégique de la direction quant à la lutte contre les VSS. Concernant le quatrième critère, trop peu de directeurs d'établissement ont choisi de s'impliquer directement dans le pilotage du plan VSS ou du plan Egalité F/H en assurant la présidence du comité de pilotage.

### **3.1.1.2. Organisation de la lutte contre les VSS et moyens dédiés**

La mission a retenu les critères suivants pour analyser les résultats des établissements en matière d'organisation et de moyens dédiés à la lutte contre les VSS : la mobilisation de ressources humaines sur des missions spécifiques (désignation d'un référent VSS et/ou d'un référent Egalité, désignation d'autres référents ou chargés de mission), la mobilisation de ressources humaines sur des actions transversales, l'existence d'un budget spécifique dédié à la lutte contre les VSS.

Les résultats sont présentés en détail dans le tableau 4 de l'annexe 10.

Tous les établissements ont positionné des moyens humains sur des rôles spécifiques.

Sur les 18 établissements de l'ESA, sept établissements ont désigné un référent VSS (quatre publics et trois privés) et quatre ont l'intention de le faire prochainement (soit plus de la moitié des établissements de l'ESA). Plusieurs référents VSS sont missionnés à l'INP-ENSAT (5) et à l'ENSP (3). Un seul établissement, AgroParisTech, a défini le pourcentage de temps dédié à la fonction de référent VSS et un seul autre, l'ENVT, a établi une lettre de mission détaillant l'ensemble des actions à conduire par ce référent. Dans six établissements (cinq établissements de l'ESA et l'INP ENSAT), le ou les référent(s) VSS sont indépendants de la direction.

Certains établissements ont choisi d'intégrer la question des VSS dans une approche plus globale comme la vie éducative et l'accompagnement des élèves (UniLaSalle), la vie étudiante ou « Life on campus » (Junia ISA) et de ce fait, n'ont pas désigné clairement de référent VSS.

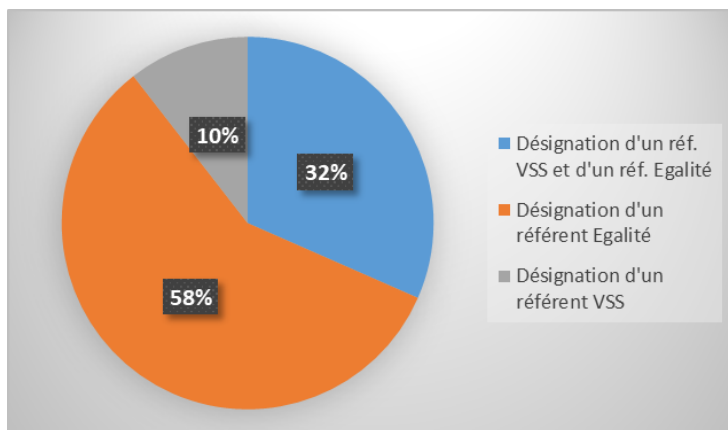
Plus des trois quarts des établissements de l'ESA ont nommé un référent Egalité pour les usagers. Il en est de même pour l'INP ENSAT. Seuls deux établissements, AgroParisTech et Bordeaux

---

<sup>34</sup> Pour les trois établissements de l'Institut Agro, le plan Egalité F/H a été présenté devant le CA de l'Institut Agro.

Sciences Agro, ont précisé le pourcentage de temps dédié à cette fonction. Le référent Egalité est indépendant de la direction dans 8 établissements de l'ESA (quatre établissements publics et quatre privés).

Le schéma ci-dessous illustre les modalités d'organisation de la mission VSS dans les établissements.



D'autres référents ou chargés de mission contribuent à la lutte contre les VSS dans sept établissements de l'ESA. Ils sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Etablissements	Autres ETP contribuant à la lutte contre les VSS					
	Responsable ou chargé de mission vie étudiante	Chargé de mission relations avec les associations étudiantes	Bureau ou responsables vie de campus	Référent Santé	Référent Diversité Harcèlement	Etudiant référent VSS rémunéré
ENGEES	X					
ESA Angers			X	X		
ESB		X				
ISARA					X	X
Junia ISA	X					
UniLaSalle			X			
VetAgro Sup	X					

Des services transversaux sont mobilisés dans le cadre de la lutte contre les VSS ou le seront prochainement dans la quasi-totalité des établissements (Tableau 4 Annexe 10). Ce sont principalement les services communication et informatique, ou le juriste de l'établissement. D'autres personnes peuvent être sollicitées pour des actions ponctuelles, comme des professeurs de mathématiques pour l'élaboration et l'exploitation des enquêtes sur les VSS.

Le besoin global en ETP n'a été chiffré par aucun établissement à l'exception d'AgroParisTech : 0,6 ETP reparti sur 3 agents sans compter le temps des psychologues et de l'infirmière de l'établissement qui sera estimé après quelques mois de fonctionnement du dispositif.

Peu d'établissement ont mis en place un budget spécifique global : le plus souvent, les fonds alloués à la lutte contre les VSS émanent de plusieurs budgets. Le montant annuel varie de 2 000 à 30 000€. Les besoins de financement relatifs aux actions de sensibilisation/ formation et aux services de prestataires pour l'accompagnement des victimes (écoute et/ou accompagnement

multidisciplinaire) sont bien identifiés. Certaines actions de sensibilisation/formation, notamment celles destinées aux responsables des associations étudiantes, sont souvent financées par la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC).

**En bilan**, la plupart des établissements de l'ESA ont mis en place une organisation dédiée à la lutte contre les VSS au travers de moyens humains et financiers adaptés. L'analyse des situations montre cependant une nette marge de progression concernant la visibilité de la fonction de référent VSS : le référent VSS doit être nommément désigné, bénéficier d'une lettre de mission qui définit précisément les actions à conduire, le calendrier des bilans à présenter ainsi que le pourcentage de temps réservé à sa mission. La détermination de ce pourcentage légitime le temps passé sur la mission relativement aux autres tâches et responsabilités confiées à l'agent. A défaut, la fiche de poste de l'agent désigné référent VSS devra mentionner a minima cette fonction et le pourcentage de temps associé.

### **3.1.1.3. Autres actions témoignant de l'engagement de la direction**

La quasi-totalité des établissements (18 dont 16 de l'ESA) est engagée dans des chartes ou des collectifs dédiés à la lutte contre les VSS mais à des degrés divers. Treize établissements de l'ESA ont tissé des liens et mutualisé des actions avec l'écosystème local de l'enseignement supérieur<sup>35</sup>. Douze établissements dont 10 de l'ESA ont signé le livre blanc Egalité F/H de la CGE qui comprend un axe consacré à la prévention et à la lutte contre les VSS. Certains ont multiplié leurs implications<sup>36</sup>.

17 établissements (dont 15 de l'ESA) apportent leur soutien aux associations étudiantes ou aux clubs étudiants engagés dans la lutte contre les VSS. Ce soutien s'exprime par un apport financier (10 établissements), des réunions régulières entre l'administration de l'établissement et les étudiants et un appui au montage de leurs actions<sup>37</sup> (14 établissements), une valorisation de l'engagement étudiant (ISARA, Oniris, UniLaSalle).

**En bilan**, tous les établissements de l'ESA soutiennent les actions des associations ou clubs étudiants investis dans la lutte contre les VSS dès lors qu'il en existe dans l'établissement. De plus, la grande majorité des établissements a noué des partenariats ou adhéré à des collectifs qui sont autant de lieux d'échanges de bonnes pratiques et d'expérience relatives à la lutte contre les VSS.

### **3.1.1.4. Modalités d'élaboration du plan d'action contre les VSS (Tableau 5 Annexe 10)**

Les critères retenus pour évaluer les conditions d'élaboration du plan d'action contre les VSS étaient la composition du groupe de travail (GT) chargé de l'élaboration du plan, le degré de préparation et de formation de ce GT, et le positionnement du plan d'action VSS par rapport aux autres plans déployés dans l'établissement (Egalité F/H<sup>38</sup>, Risques psychosociaux (RPS) par exemple).

---

<sup>35</sup> Université(s), COMUE, alliance associant université et écoles d'enseignement supérieur, groupement d'établissements dans le périmètre du rectorat...

<sup>36</sup> Groupe de travail de la CGE, CPED, démarche et charte Cpas1option, partenariat avec la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes

<sup>37</sup> Il s'agit notamment d'un appui apporté par l'administration de l'école aux associations étudiantes qui souhaitent répondre à un appel à projets du MESRI ou du MASA.

<sup>38</sup> Seuls les plans Egalité F/H prenant en compte les étudiants sont considérés.

L'INP ENSAT a été exclus de l'analyse car peu de renseignements étaient disponibles sur ces critères ; de même l'ENSP et l'ENSFEA, en l'absence de plan VSS ou de plan Egalité F/H prenant en compte les étudiants.

Douze établissements de l'ESA ont confié la mission d'élaborer le plan d'action à un GT élargi, pouvant associer des salariés (enseignants chercheurs, personnels administratifs), des étudiants (10 établissements), des experts externes (EGAé<sup>39</sup>), des représentants du personnel ou des élus au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)... Le plan a été élaboré en solo par la référente Egalité ou la référente VSS dans deux établissements (Bordeaux Sciences Agro et ENVT).

Dans la quasi-totalité des établissements (15), le travail du GT a été bien préparé via une formation de tout ou partie de ses membres (9 établissements), la prise de connaissance d'une documentation adaptée, le plus souvent des guides produits par le MESRI (10 établissements), un état des lieux des VSS dans l'établissement (11 établissements).

Concernant le positionnement du plan, le plan Egalité F/H de 11 établissements intègre un axe sur la prévention et la lutte contre les VSS. Six établissements disposent d'un plan VSS distinct. Un établissement a intégré un volet VSS dans le plan de prévention des RPS (EnvA). Le plan Egalité F/H et/ou le plan VSS sont disponibles sous un format adapté à la diffusion auprès de la communauté de l'établissement dans treize établissements.

**En bilan**, le plan d'action contre les VSS, inclus ou non dans le plan Egalité F/H, a été élaboré dans des conditions satisfaisantes dans la majorité des établissements. Un effort reste à faire par certains établissements pour porter ce ou ces plans à la connaissance de l'ensemble des étudiants et des personnels sous un format adapté.

### **3.1.2. Dispositif et actions en faveur de la prévention des VSS**

Les critères retenus pour évaluer le dispositif de prévention des VSS dans les établissements étaient l'implication d'associations ou de clubs étudiants dans la lutte contre les VSS, la mise en œuvre d'un programme de sensibilisation et/ou de formation destiné aux étudiants et aux personnels, la qualité de la communication sur le plan VSS et ses procédures, et les mesures déployées pour la prévention des VSS lors des événements festifs et des périodes en entreprise.

#### **3.1.2.1. Implication d'associations ou de clubs étudiants dans la lutte contre les VSS**

La totalité des établissements à l'exception de l'ENSP et de l'ENSFEA héberge au moins une association ou un club étudiant concerné ou investi dans la lutte contre les VSS. Leur contribution à cette lutte, en collaboration avec l'administration de l'établissement, se concrétise par une participation aux réflexions sur les dispositifs de lutte contre les VSS (14 établissements dont 13 de l'ESA), la conduite ou l'organisation d'actions de sensibilisation ou de communication auprès des autres étudiants (14 établissements dont 13 de l'ESA), la participation à la réalisation ou la réalisation autonome d'enquêtes sur les VSS (12 établissements de l'ESA).

---

<sup>39</sup> Le groupe Egaé est une agence de conseil, de formation et de communication experte de de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.



Dans la quasi-totalité des établissements, des groupes d'étudiants se positionnent sur la question des VSS et peuvent apporter un appui efficace à l'administration, notamment en servant de relais d'information et de sensibilisation auprès des autres étudiants.

### 3.1.2.2. Actions de sensibilisation et de formation des étudiants

#### Actions de sensibilisation destinées à l'ensemble des étudiants

Tous les établissements sauf l'ENSFEA organisent une ou des séances de sensibilisation pour les nouveaux entrants, et la grande majorité (15 établissements de l'ESA) programme également une séance spécifique avant la période d'intégration. Ces séances de sensibilisation destinées aux étudiants de première année sont obligatoires.

Les séances de sensibilisation destinées aux nouveaux entrants traitent le plus souvent de thèmes particuliers. Ce sont principalement le consentement mutuel, le bizutage, les risques liés aux addictions dont l'alcool, les comportements à risque en général (Tableau 6 Annexe 11).

Tous les cursus de formation comportent des séjours en entreprise, dans le cadre de stages ou d'un contrat d'apprentissage. Cependant, seulement sept établissements de l'ESA ont mis en place une séance de sensibilisation spécifique avant le départ en entreprise et deux ont prévu de l'organiser. Des séances de sensibilisation, souvent facultatives, sont ouvertes aux autres promotions dans les trois quarts des établissements et revêtent des formes diverses<sup>40</sup>. Les thèmes abordés sont adaptés aux étudiants de deuxième et troisième années et sont notamment liés au monde du travail et de l'entreprise. Par ailleurs, une documentation sur les VSS est accessible en permanence à l'ensemble des étudiants (affichage, intranet, écrans, e-learning, réseaux sociaux...).

Le tableau ci-dessous présente la répartition des établissements selon leurs actions de sensibilisation destinées à la communauté étudiante.

Etablissements	Public cible				
	Sensibilisation des nouveaux entrants	Sensibilisation avant l'intégration	Sensibilisation avant le départ en stage ou en apprentissage	Sensibilisation des promotions autres que les 1ères années	Documentation accessible en permanence à l'ensemble des étudiants
ESA Public	11	11	5	9	9
ESA Privé	6	5	2	4	6
ESR	2	1		2	1

Les caractéristiques de ces séances de sensibilisation (groupe de participants, méthodes pédagogiques employées, thèmes particuliers traités, qualité des intervenants) sont détaillées dans le tableau 6 de l'annexe 11.

Globalement, 11 établissements (dont neuf de l'ESA) ont mis en place des séances de sensibilisation courtes et renouvelées. Sept établissements de l'ESA proposent des séances sous forme d'ateliers et un projette de les mettre en place (IA Dijon). Ce format est particulièrement apprécié des étudiants et considéré comme un moyen de sensibilisation plus efficace par les responsables des associations et des clubs étudiants.

<sup>40</sup> Des modules pédagogiques (cours de sciences humaines), animations, ateliers, webinaires, expositions...

Des méthodes pédagogiques innovantes sont utilisées dans une majorité d'établissement ; trois établissements supplémentaires prévoient d'y avoir recours. Il s'agit principalement de séances de théâtre-forum (8 établissements). Le cours en ligne élaboré par l'IMT en collaboration avec le CPED et l'ANEF sur la lutte contre les VSS en milieu étudiant est disponible pour toutes les écoles et les universités depuis septembre 2023<sup>41</sup>. Plusieurs établissements de l'ESA font bénéficier leurs étudiants de cette formation en ligne ouverte à tous (massive open online course ou MOOC).

Les séances de sensibilisation sont assurées par des intervenants divers qui peuvent être des personnels internes à l'établissements (notamment les référents Egalité et/ou VSS), des prestataires spécialisés, des services médico-psychologiques, les forces de l'ordre (police nationale, gendarmerie), des juristes (avocats, juges), les pompiers... Dans certains établissements, les associations ou clubs étudiants impliqués dans la lutte contre les VSS présentent le dispositif d'écoute et d'accompagnement mis en place. Dans deux établissements, la sensibilisation des usagers est entièrement prise en charge par des organisations étudiantes (EnvA et UniLaSalle)<sup>42</sup> en accord avec la direction.

Dans huit établissements de l'ESA, la prise de connaissance des VSS est également assurée chez les étudiants par la signature d'un document, règlement, livret d'accueil ou charte, intégrant des informations sur les VSS (Tableau 3 Annexe 10).

**En bilan**, concernant la sensibilisation de la communauté étudiante, le principal point fort porte sur la sensibilisation systématique des nouveaux entrants, en particulier, au travers de séances qui visent la prévention des VSS pendant la période d'intégration et abordent des thèmes spécifiques adaptés. Les établissements doivent cependant veiller à entretenir la sensibilisation des autres promotions grâce à des séances de rappel obligatoires. Une majorité d'établissements a recours à des méthodes pédagogiques attractives. A contrario, le risque de VSS en entreprise n'est pas suffisamment pris en compte dans près de trois quarts des établissements ; une séance de sensibilisation spécifique devrait être systématiquement prévue avant le départ en stage ou en apprentissage des apprenants.

### **Sensibilisation spécifique ou formation de certaines catégories d'étudiants**

Du fait de leurs responsabilités et activités, certaines catégories d'étudiants peuvent jouer un rôle à la fois dans la prévention des VSS, la sensibilisation des étudiants et l'écoute des victimes, ce qui justifie qu'ils reçoivent une formation adaptée.

Ce sont les étudiants responsables de l'organisation de soirées et/ou d'événements festifs, les responsables d'association ou de club, les étudiants responsables de l'écoute des victimes ou de leur orientation vers la cellule d'écoute de l'établissement. Ces derniers sont des étudiants contribuant au dispositif NightLine<sup>43</sup>, des membres de clubs impliqués dans la lutte contre les VSS,

---

<sup>41</sup> La formation comporte sept chapitres. Chacun d'eux est introduit par un dessin animé qui met en scène des situations assez répandues dans la vie étudiante. Ces situations concrètes sont analysées au travers d'une vingtaine de courtes vidéos de cours et au travers de quiz qui amènent chacun et chacune à s'interroger sur ses propres représentations. Le cours est complété par des interviews d'expertes portant sur le consentement, la sociologie des VSS, le rôle des associations étudiantes, le disciplinaire ou encore le fonctionnement des dispositifs VSS dans les établissements...

<sup>42</sup> Des évolutions sont cependant envisagées.

<sup>43</sup> NightLine est une association fondée en 2016 dont la mission est d'améliorer la santé mentale des étudiants et des jeunes à l'échelle individuelle et à l'échelle collective. Son action s'appuie sur un dispositif d'écoute. L'association est soutenue par le MESRI, le Ministère de la Santé, la Caisse nationale d'assurance maladie, le Centre national des œuvres universitaires (CNOUS).

des étudiants référents VSS pendant les événements festifs, des étudiants dits relais, des responsables d'association. Ils sont présents dans sept établissements dont six de l'ESA. Le tableau suivant présente la mise en œuvre de ces actions de formation selon le type d'établissement et le public cible.

Etablissements	Etudiants organisant des événements festifs	Responsables d'association ou de club (BDE par ex)	Etudiants chargés de l'écoute des victimes
ESA public	9 (+ 2 programmation)	8 (+ 2 programmation)	3
ESA privé	5 (+ 1 programmation)	5 (+ 1 programmation)	1
ESR	1	1	1

A l'ESB, les étudiants sont encouragés à suivre des formations sur les VSS par l'attribution de crédits ECTS.

Dix établissements (dont neuf de l'ESA) sollicitent des prestataires spécialisés pour la réalisation de ces formations et deux le feront prochainement (IA Dijon et ENVV). Ce sont principalement : VSS formation, le Bureau national des étudiants ingénieurs (BNEI), Colosse aux pieds d'Argile, France Victimes, le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) et Amacod. Dans la moitié des établissements, la formation des responsables d'association ou de club est utilement complétée par des échanges de pratiques et d'expérience avec d'autres associations étudiantes<sup>44</sup>.

**En bilan**, les trois quarts des établissements de l'ESA concernés organise une formation adaptée des étudiants responsables de l'organisation d'événements festifs ou responsables d'association ou de club.

### *Sensibilisation des doctorants*

Les résultats des enquêtes conduites dans divers établissements de l'enseignement supérieur montrent que les doctorantes représentent un part non négligeable des victimes de VSS. En particulier, une analyse des affaires de violences sexistes et sexuelles (VSS) portées devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) disciplinaire depuis 14 ans, entre janvier 2009 et décembre 2022<sup>45</sup> précise que 15% des victimes sont des doctorantes<sup>46</sup>. Dans la grande majorité des cas, les mis en cause sont des enseignants. En effet, la relation de subordination et de dépendance qui lie la doctorante et son directeur de thèse ou son encadrant est particulièrement propice au harcèlement sexuel et aux agressions<sup>47</sup>. Ces constants devraient inciter les établissements à organiser des actions de sensibilisation sur le risque de VSS spécifiquement pour les doctorants. C'est le cas de l'Université Paris Saclay qui propose depuis juillet 2023 un module en e-learning s'adressant tout particulièrement à la population doctorante.

Concernant les 20 établissements inclus dans le périmètre de la mission, sept dont cinq de l'ESA (environ un quart) prennent en compte la nécessité de sensibiliser les doctorants aux VSS. Cette sensibilisation peut relever de modalités spécifiques (intervention de la directrice de la recherche à Oniris, charte à signer par le doctorant comportant un paragraphe sur la prévention et le traitement

<sup>44</sup> Associations des autres campus pour les établissements multi-sites, d'autres établissements ou des associations nationales (BNEI, Nous Toutes).

<sup>45</sup> AEF Info Dépêche n° 687920

<sup>46</sup> En 2022, les doctorants représentaient seulement 0,9% des étudiants inscrits dans une université (15 719 versus 1 597 700).

<sup>47</sup> Analyse CLASHES <https://clasches.fr/sinformer/#toggle-id-2>

des VSS à l'EnvA) ou bien être intégrée dans les actions générales (charte sur la vie étudiante concernant également les doctorants à l'ESB, sensibilisation commune aux doctorants et aux autres étudiants à l'IA Rennes-Angers). Ces actions peuvent venir compléter des formations inscrites au catalogue de l'école doctorale ou de la communauté d'universités et d'établissements (ComUE) (trois établissements).

La mission souligne l'importance de généraliser la prise en compte des doctorants dans les actions de sensibilisation aux VSS.

### **3.1.2.3. Actions de sensibilisation et de formation destinées aux personnels**

#### **Sensibilisation de l'ensemble de la communauté salariée (Tableau 7 Annexe 11)**

La moitié des établissements a organisé au moins une fois une sensibilisation de tous les personnels sur les VSS et trois établissements ont inscrit cette sensibilisation dans leur plan d'action. Les moyens et supports utilisés sont divers et présentés dans le tableau 7 de l'annexe 11. En parallèle des séances dédiées, les personnels ont également accès à de la documentation ou à divers supports d'information.

Les actions de sensibilisation des personnels sont réalisées par un prestataire spécialisé dans 12 établissements, dont 11 de l'ESA, et en interne dans deux (Université de Lorraine et UniLaSalle). Les formateurs appliquent des méthodes pédagogiques originales dans huit établissements (dont six de l'ESA). Trois établissements de l'ESA ont programmé le recours à de telles méthodes.

#### **Sensibilisation spécifique et formation de certains personnels (Tableau 8 Annexe 11)**

Certaines catégories de personnels, de par leurs missions et activités au sein de l'établissement, sont identifiées comme des cibles prioritaires des actions de formation sur les VSS.

Ce sont tout d'abord les managers. La formation des managers est une étape nécessaire à l'acculturation de l'établissement à la question des VSS ; elle permet de démontrer aux étudiants le degré d'engagement de la direction et de porter plus efficacement les actions déployées. Ainsi, cinq établissements de l'ESA (AgroParisTech, ESB, Junia ISA, EnvA, Oniris) ont mis en place une formation obligatoire des membres du CODIR ou du comité exécutif (COMEX) et quatre autres l'ont programmée. Dans deux établissements (IA Rennes-Angers et IA Dijon), la formation des membres du CODIR est facultative. La formation obligatoire de tous les managers est mise en œuvre ou prévue dans six établissements (dont cinq de l'ESA).

Un autre public cible des formations sont les personnels de recherche et les EC. En effet, les résultats des enquêtes sur les VSS démontrent l'importance de former ces personnels à double titre : d'une part, en raison des particularités de la relation entre l'encadrant de thèse ou de master et l'étudiant encadré<sup>48</sup> propices à la survenue de VSS, d'autre part, parce que les EC sont identifiés comme des confidents potentiels des victimes<sup>49</sup>.

Ainsi, cinq établissements dont quatre de l'ESA ont choisi de sensibiliser plus spécifiquement les EC et les encadrants, et un établissement (ENGEES) a prévu de le faire. En parallèle, seulement quatre établissements de l'ESA ont programmé une formation obligatoire de tous les EC et encadrants de thèse. Par ailleurs, trois établissements dont deux de l'ESA (AgroParisTech et ENGEES) organisent des formations destinées aux personnels des UMR. Ces résultats montrent que globalement, les

---

<sup>48</sup> Personnalisation de la relation pédagogique et relation de dépendance de l'étudiant vis-à-vis de son encadrant en lien avec le suivi de sa thèse ou de son mémoire.

<sup>49</sup> Dès lors que la relation privilégiée entre l'EC et l'étudiant est bienveillante.

enjeux associés à la sensibilisation/formation des EC et des encadrants en général, ne sont pas pleinement appréhendés. La démarche de VetAgro Sup va plus loin : les encadrants devront s'engager à respecter de bonnes pratiques quant aux stéréotypes de genre et au sexisme ordinaire par la signature d'une charte spécifique.

D'autres catégories de personnel bénéficient ou bénéficieront d'une formation ou d'une sensibilisation spécifiques sur les VSS. Elles sont présentées dans le tableau 8 de l'Annexe 11.

La plupart des établissements de l'ESA (plus des trois quarts) qui mettent en œuvre ces actions de formation ont recours à un prestataire spécialisé.

**En bilan**, des efforts sont à faire pour sensibiliser tous les personnels aux VSS et à la lutte contre les VSS. En effet, l'acculturation de l'ensemble des agents de l'établissement à ces questions est importante pour assurer l'efficacité des mesures mises en œuvre. La charte mise en place par l'ESB « Agir pour l'égalité et prévenir les comportements à risque » peut être citée en exemple car elle engage formellement la direction, tous les salariés et étudiants dans la lutte contre les VSS. Trop peu d'établissements ont mis en place une sensibilisation ou une formation obligatoire des EC et des encadrants sur les VSS. Les plans de formation devront être complétés en ce sens car les EC et encadrants, de même que les managers, sont particulièrement concernés par le devoir d'exemplarité.

#### **3.1.2.4. Information et communication sur le plan d'action et les procédures**

Dans sept établissements, le plan de lutte contre les VSS ou le plan Egalité F/H est accessible à la communauté des usagers et des personnels dans son intégralité<sup>50</sup>. Quatre établissements ne mettent à la disposition de la communauté qu'une version résumée ou partielle de l'un de ces plans (les trois établissements de l'IA et UniLaSalle).

Sept établissements de l'ESA ont rédigé un document intégrant l'ensemble des procédures associées aux différentes étapes du processus de traitement des VSS, depuis le signalement de l'acte jusqu'à la décision de sanction. Le plus souvent, il s'agit d'une présentation succincte sous forme d'un logigramme. Quatre établissements de l'ESA ont produit des documents plus complets (ENGEES, IA Montpellier et Rennes-Angers, Oniris). Les autres établissements (dont la moitié des établissements de l'ESA) ont seulement finalisé la procédure de première écoute des victimes et de signalement des actes.

Divers supports sont utilisés pour communiquer sur les procédures : affichage, intranet, plateforme Moodle, présentation Power Point, plaquette, fiches synthétiques, flyers et mails.

Dans les faits, très peu d'établissements ont finalisé un plan de lutte contre les VSS destiné à être présenté aux usagers et personnels. Il en est de même pour les procédures qui ne sont que partiellement rédigées dans la moitié des établissements de l'ESA.

#### **3.1.2.5. Prévention des VSS dans certains contextes particuliers**

Comme démontré par les enquêtes conduites auprès des étudiants de l'ESA et les auditions réalisées par la mission, les actes de VSS surviennent principalement pendant les événements festifs mais peuvent également se produire pendant les périodes de formation en entreprise.

---

<sup>50</sup> Le plan de lutte contre les VSS est rarement diffusé en tant que tel (deux établissements).

## **La prévention des VSS pendant les soirées ou événements festifs (Tableau 9 Annexe 11)**

Parmi les circonstances et lieux plus fréquemment associés à la survenue de VSS, les soirées et événements festifs viennent en première position en raison de la consommation d'alcool<sup>51</sup> ou de drogues psychotropes (cannabis, acide gamma-hydroxybutyrique (GHB)).

La quasi-totalité des établissements a mis en place des actions et des procédures visant à la prévention des VSS au cours des événements festifs.

Il s'agit tout d'abord d'un système de contrôle incluant une obligation de déclaration de l'événement à l'administration par les associations organisatrices et un circuit et des conditions d'autorisation (16 établissements de l'ESA). Dans cinq établissements (ESA Angers, ESB, IA Rennes-Angers et Dijon, UniLaSalle), des dispositions visant à la prévention des VSS au cours des manifestations festives sont intégrées dans la charte signée par chaque association étudiante. Une charte spécifique « Charte des bonnes pratiques - prévention des risques et organisation des soirées » a été mise en place à VetAgro Sup. Dans quelques établissements, les participants aux soirées festives doivent, eux-aussi, signer une charte de bonne conduite (EnvA, IA Rennes-Angers, Junia ISA, Oniris).

En parallèle, des associations ou clubs étudiants sont impliqués dans la prévention des VSS au cours de ces manifestations. A l'ENSP, leur rôle est limité aux aspects de sécurité en général.

Dans la plupart des établissements de l'ESA (les trois quarts), la direction porte une attention particulière à la prévention des VSS lors d'événements sensibles comme le week-end ou la semaine d'intégration. Les actions mises en œuvre sont diverses : convention spécifique avec les étudiants organisateurs, protocole d'autorisation spécifique, réunion en amont de l'événement pour des rappels sur le délit de bizutage, organisation d'enquête pour un bilan des VSS survenues pendant l'intégration et, dans quasiment tous les établissements, déploiement de moyens supplémentaires de prévention. Ainsi, la grande majorité des établissements fait appel à des personnels de sécurité externes, notamment lors de l'accueil d'événements importants sur le campus. Ce sont principalement des vigiles, en nombre adapté au nombre d'étudiants participants. Dans la moitié des établissements, des salariés<sup>52</sup> sont également mobilisés aux côtés des étudiants pour contribuer à la prévention des VSS, lors des grands événements comme les rencontres inter-écoles (Inter-Agro, Inter-Véto) ou le week-end d'intégration.

Les rencontres inter-écoles restent un sujet majeur de préoccupation pour plusieurs directions d'établissement.

## **Prévention des VSS en entreprise**

La moitié des établissements a mis en place des actions et/ou des procédures visant la prévention des VSS pendant les stages. Cela se traduit par l'introduction d'éléments spécifiques sur les VSS dans la convention de stage et/ou par la désignation d'un agent référent soumis à astreintes et point de contact privilégié pour l'étudiant stagiaire. VetAgro Sup a programmé l'élaboration d'une charte de bonnes pratiques destinée spécifiquement aux maîtres de stage ; BSA envisage la mise en place d'un code de conduite auquel les entreprises sous-traitantes ou partenaires devront répondre.

**En bilan**, tous les établissements ont pris en compte les risques de VSS liés aux événements festifs et ont mis en place des mesures complètes et efficaces de prévention, tant en amont au stade de

---

<sup>51</sup> Il modifie la conscience et les perceptions, et de ce fait le ressenti et les comportements. Santé Publique France  
<https://www.santepubliquefrance/alcool>

<sup>52</sup> Ils occupent des postes divers dans l'établissement : professeur de sport, responsables de résidence, encadrants, responsables vie étudiante, personnels de sécurité ...

l'organisation, que pendant les événements. En revanche, la prévention des VSS en entreprise, notamment pendant les stages, fait rarement l'objet d'une procédure formalisée. Les établissements devront faire évoluer leur plan d'action en ce sens.

### **3.1.3. Actions et dispositifs d'accompagnement des victimes étudiantes**

La mission a choisi d'évaluer les moyens déployés par les établissements pour assurer l'accompagnement des victimes grâce aux critères suivants : la prise en compte de tous les points d'entrée de l'écoute des victimes et les modalités de recueil des signalements, l'organisation et le fonctionnement de la cellule d'écoute interne, les modalités d'accompagnement multidisciplinaire des victimes.

#### **3.1.3.1. Les points d'entrée de la première écoute**

Les résultats des enquêtes montrent que les étudiants victimes de VSS se confient préférentiellement à une personne de confiance : il s'agit surtout d'un proche (un ami ou un autre étudiant) puis, moins fréquemment, d'un enseignant ou d'un agent de l'établissement. Ainsi, il paraît important d'assurer une information auprès de l'ensemble des personnels et étudiants de l'établissement sur la conduite à tenir suite au recueil d'une confidence.

Dans les deux tiers des établissements de l'ESA (12), cette information est accessible à l'ensemble de la communauté de l'établissement, étudiants et personnels. Egalement dans la quasi-totalité des établissements, les responsables des associations étudiantes connaissent la conduite à tenir, soit parce qu'ils ont été formés spécifiquement, soit parce qu'ils ont contribué à l'élaboration du dispositif de signalement avec les personnels référents et les côtoient régulièrement dans des réunions.

En ce qui concerne la première écoute proprement dite des victimes, dans huit établissements (dont sept de l'ESA), elle implique des étudiants, en général formés aux VSS et/ou à l'écoute, qui participent à la première écoute à une fréquence et des titres divers (Tableau 10 Annexe 12). Cependant, les expériences vécues dans certains établissements<sup>53</sup> montrent que l'écoute régulière des victimes constitue une charge mentale lourde pour les étudiants et qu'ils demandent à en être déchargés après quelque temps.

La quasi-totalité des établissements (17 dont 15 de l'ESA) ont désigné en interne des agents responsables de la première écoute, formés de manière spécifique sur les VSS et/ou à l'écoute. Oniris a programmé la formation de ses écoutants.

Certains établissements (quatre de l'ESA) ont constitué un pool d'agents pouvant venir en renfort des écoutants désignés et contribuer à la première écoute, lors de conflit d'intérêt notamment. Ce sont des enseignants référents (Oniris), les responsables d'année (Junia ISA), les directeurs des études et de la vie étudiante (DEVE) des deux campus et les directeurs généraux adjoints (DGA) (VetAgro Sup), un groupe « Ecoute Relais » composé d'agents formés et d'un psychologue du travail (IA Dijon).

Un peu plus de la moitié des établissements de l'ESA (10) a opté pour une organisation mixte de l'écoute des victimes et du recueil des signalements en contractant avec un organisme spécialisé (Tableau 10 Annexe 12). Le coût généré par cette organisation est variable, de 3 000 à 18 000€ par établissement selon le prestataire.

Dans un seul établissement (Junia ISA), le dispositif d'écoute et de signalement est entièrement externalisé (Groupe EGAé). L'accueil des étudiants reste cependant possible par des agents de

---

<sup>53</sup> Comme par exemple celle de la cellule agro de sensibilisation et d'information sur la sexualité (CASSIS) d'AgroParisTech

l'établissement, le responsable « Life on Campus » principalement. A l'ESB, un groupe de personnes est chargé de recueillir les signalements mais gère l'écoute *a minima* : les membres de la cellule de signalement réorientent les victimes vers France Victimes 44<sup>54</sup>. L'ENSP envisage le recours à un dispositif d'écoute et de signalement externalisé.

Les retours d'information de la part des organismes externes qui recueillent les signalements sont de niveau variable, même lorsqu'une convention a été établie. Ainsi, le CIDFF et France Victimes fournissent un bilan anonymisé des cas enregistrés alors que l'obtention d'informations, même anonymisées, reste aléatoire de la part de NighLine et d'Allodiscrim.

Le recours à une adresse mail générique est la solution choisie par la quasi-totalité des établissements (17 établissements dont 15 de l'ESA) pour la remontée des signalement d'actes de VSS. Les courriels sont reçus et lus par les personnels écoutants. Dans quatre établissements, une possibilité de contact téléphonique (IA Rennes-Angers, ENSAIA) ou d'accueil physique des victimes (ENSP, UniLaSalle) vient compléter le dispositif de signalement. Le formulaire de signalement est disponible sur une plateforme interne ou un intranet dans un tiers des établissements de l'ESA.

Les organismes auxquels les établissements ont confié l'écoute et le signalement des actes de VSS utilisent souvent une adresse mail pour le recueil des signalements. C'est le cas de SOS Habitants France Victimes et le CIDFF44.

Par ailleurs, six établissements offrent la possibilité d'un signalement en ligne sur une plateforme interne ou externe.

L'information sur les modalités internes de signalement ainsi que sur tous les organismes spécialisés, locaux ou nationaux, que les étudiants peuvent contacter en tant que témoins ou victimes de VSS, est accessible aux étudiants dans la quasi-totalité des établissements<sup>55</sup>, mais sous des formats plus ou moins adaptés<sup>56</sup>. En particulier, les efforts et le temps passé pour retrouver les informations sur un intranet doivent rester limités. Par ailleurs, les étudiants considèrent important que les personnes en charge de l'écoute et destinataires des mails de signalement soient clairement identifiées dans les documents, par leur nom et pas seulement par leur fonction, ce qui n'est pas toujours le cas.

**En bilan**, des dispositifs d'écoute et de signalement ont été mis en place dans tous les établissements selon des modalités diverses mais le plus souvent associant un dispositif interne à un organisme externe spécialisé. En pratique, peu de signalements remontent via les dispositifs internes. La communication sur ces dispositifs est essentielle pour garantir leur efficacité ; elle devra être améliorée dans un certain nombre d'établissements après avis de la communauté étudiante. De plus, l'externalisation totale de l'écoute et du signalement, en l'absence de retours d'information réguliers de la part des organismes prestataires, ne permet pas aux directions de connaître et suivre la situation relative aux VSS dans leur établissement. Cette externalisation doit donc être encadrée par une convention précisant le rythme et les modalités des bilans à transmettre aux établissements. Enfin, la mission ne conseille pas d'associer les étudiants au dispositif de recueil des signalements d'actes de VSS (Cf. deuxième paragraphe du 3.1.3.1). Néanmoins, une implication limitée des étudiants, dans des circonstances précises, comme au cours des soirées festives par exemple, peut

---

<sup>54</sup> France Victimes 44 prend en charge l'écoute puis l'accompagnement multidisciplinaire.

<sup>55</sup> Sauf l'ENSP, l'ENSFEA et l'ENVT

<sup>56</sup> Les plaquettes, affiches, affichage sur écran, information sur les réseaux sociaux sont des moyens efficaces.



être envisagée dans l'objectif de réorienter les victimes vers la cellule d'écoute, interne ou externe, mise à disposition par l'établissement.

### **3.1.3.2. Organisation de la première écoute : mise en place d'une cellule d'écoute interne**

La totalité des établissements a mis en place une cellule d'écoute interne et dans les deux tiers, la cellule d'écoute pour les étudiants est distincte de celle des personnels. Une cellule d'écoute a été créée dans chaque campus dans quatre établissements multi-sites (ENSP, ISARA, UniLaSalle, VetAgro Sup).

Les agents investis dans l'écoute (écoutants) ont des fonctions et des statuts divers (Tableau 11 Annexe 12). Dans sept établissements, la référente VSS ou la référente Egalité est impliquée dans la cellule d'écoute. Dans plus des deux tiers des établissements, les écoutants sont indépendants de la direction<sup>57</sup> et dans la grande majorité, la parité est respectée parmi les écoutants.

Le nombre de membres de la cellule d'écoute interne varie d'un (BSA, ENSP) à 13 (IA Montpellier avec deux écoutants principaux et 11 écoutants suppléants) mais la plupart des établissements ont désigné au moins deux écoutants. Le plus souvent, le processus d'écoute est réalisé par un binôme, où l'un reçoit la parole de la victime ou du témoin et l'autre relève les informations par écrit. Dans la quasi-totalité des établissements, les écoutants ont été formés sur les VSS et à l'écoute.

Les deux tiers des établissements ont considéré la possibilité de conflits d'intérêt lors de la phase d'écoute et seulement cinq ont intégré des modalités de résolution de ces conflits dans la procédure relative à l'écoute. Les autres établissements n'ont pas formalisé de procédure mais procèdent au remplacement de l'écoutant dès lors qu'il a des liens personnels avec la victime ou l'auteur présumés.

Le délai de réponse maximal suite à un signalement est rarement précisé dans la procédure correspondante<sup>58</sup>. La réponse est immédiate lors de signalement en présence d'un écoutant. Lors de signalement par mail, le délai de réponse est le plus souvent de 24h à 48h (dans six établissements sur les 10 qui ont précisé ce délai lors des entretiens).

Dans certains établissements, une cellule de traitement<sup>59</sup> prend le relais des écoutants pour analyser les faits et établir un rapport ou un avis qui sera transmis à la direction. Sa composition, selon les établissements, est présentée dans le tableau 11 de l'annexe 12. Elle comporte souvent des managers (secrétaire général (SG), directeur des ressources humaines (DRH), DEVE). Dans la quasi-totalité des établissements, les membres de la cellule de traitement ont été formés sur les VSS et à l'écoute.

La moitié des établissements de l'ESA a pris en compte dans sa procédure la nécessité d'informer la victime des suites données au signalement d'un acte de VSS. Cinq établissements de l'ESA en précisent les modalités (ESA Angers, IA Montpellier et Rennes-Angers, ISARA et Oniris).

**En bilan**, une cellule d'écoute interne, dont les membres sont motivés et ont reçu une formation adaptée, a été mise en place dans la plupart des établissements. Les marges de progrès concernent

---

<sup>57</sup> Parmi les écoutants non indépendants, on trouve assez souvent la SG et le DEVE.

<sup>58</sup> Une seul établissement, Oniris, a rédigé une procédure fixant l'ensemble de délais relatifs aux diverses étapes du processus de traitement des VSS, depuis le signalement sur la plateforme Connect jusqu'à la procédure disciplinaire, y compris pour les modalités d'information de la victime.

<sup>59</sup> Ou cellule élargie VSS, cellule de veille HDVSS, cellule de signalement, cellule d'accompagnement et de soutien

la formalisation des modalités de prévention des conflits d'intérêt et d'information de la victime à partir du signalement.

### **3.1.3.3. Accompagnement multidisciplinaire de la victime**

Comme souligné dans le guide d'accompagnement pour la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESRI), « *Les VSS ont un impact sur la santé physique et mentale, les études ou la carrière et la vie personnelle.* »

Ainsi, suite au signalement d'un acte de VSS, la victime doit pouvoir bénéficier d'une prise en charge multidisciplinaire (médicale, sociale, administrative, psychologique, juridique).

Les modalités de cette prise en charge diffèrent selon les établissements. La moitié des établissements (10 dont neuf de l'ESA) ont organisé l'accompagnement des victimes selon un format mixte, leur permettant de s'adresser soit à un organisme extérieur spécialisé, soit à des professionnels formés présents sur le campus, selon leurs besoins et souhaits. Les structures d'accompagnement sollicitées sont souvent des services de santé universitaire (voir le détail Tableau 12 Annexe 12). En revanche, huit établissements ont choisi d'externaliser totalement l'accompagnement multidisciplinaire.

Le plus souvent, l'accompagnement proposé en interne est d'ordre médical, psychologique ou juridique.

Dans tous les établissements, les membres de la cellule d'écoute interne se chargent d'orienter les victimes vers les organismes ou les personnes susceptibles de les accompagner selon leurs besoins. En parallèle, les informations relatives aux acteurs de l'accompagnement multidisciplinaire sont facilement accessibles aux étudiants dans plus de trois quarts des établissements.

**En bilan**, l'ensemble des établissements propose aux victimes des solutions d'accompagnement multidisciplinaires adaptées et en assure correctement la communication.

### **3.1.4. Suites données aux signalements d'acte de VSS**

Sur la base du rapport transmis par la cellule d'écoute ou la cellule de traitement, le directeur d'établissement décide ou non de donner des suites au signalement reçu. Un schéma placé en annexe 13 présente l'ensemble des suites possibles et leur articulation.

La mission a examiné les conditions de leur mise en œuvre dans les établissements.

#### **3.1.4.1. Conduite de l'enquête administrative (Tableau 13 Annexe 13)**

Dans la fonction publique, l'enquête administrative constitue la première réponse de la direction d'un établissement confrontée au signalement d'un acte inapproprié, qu'il s'agisse d'un fait de VSS ou non, et l'opportunité de sa mise en œuvre relève de sa seule appréciation. Il n'existe aucune disposition législative ou réglementaire réglementant la procédure d'enquête administrative, notamment quant à son déroulement ou à la composition de la commission d'enquête. Néanmoins, une exigence d'impartialité et de rigueur s'impose, au risque dans le cas contraire, de fragiliser les résultats de l'enquête. En l'absence de texte, les structures publiques sont contraintes d'agir de façon empirique et n'évaluent pas toujours précisément les enjeux et les conséquences. Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de VSS, l'enquête administrative vise à établir la matérialité des faits et circonstances liés au signalement reçu et ainsi établir un rapport d'enquête

restituant les éléments collectés auprès de l'ensemble des parties. Sur la base de ce rapport, la direction de l'établissement décide des suites à donner au signalement.

Dans la moitié des établissements, la documentation relative à la lutte contre les VSS mentionne la possibilité pour la direction d'établissement de déclencher une enquête administrative. Cependant, les informations relatives à cette enquête sont souvent succinctes. Seuls deux établissements (IA Montpellier et IA Rennes-Angers) ont décrit de manière exhaustive les modalités de lancement et de conduite de l'enquête administrative.

Dans plus des trois quarts des établissements de l'ESA, la composition du groupe chargé de l'enquête administrative est connue. Il compte de deux à 10 enquêteurs et la qualité des enquêteurs est variée et diffère selon les établissements. Dans la mesure où la direction d'établissement prendra la décision de déclencher une procédure disciplinaire sur la base des résultats de l'enquête administrative, il est préférable qu'elle n'y ait pas contribué. C'est le cas dans plus de la moitié des établissements de l'ESA.

Un cloisonnement entre la cellule d'écoute et la cellule chargée de l'enquête administrative est nécessaire pour garantir un travail d'enquête impartial. Sept établissements de l'ESA ont mis en place ce cloisonnement, à savoir qu'aucun écoutant ne participe à la réalisation de l'enquête administrative.

Un nombre d'enquêteurs suffisant est indispensable à la prévention des conflits d'intérêt, à savoir permettre à un enquêteur lié personnellement à la victime ou à l'auteur présumés, de se déporter. Dans la moitié des établissements de l'ESA, le groupe chargé de l'enquête administrative compte au moins trois personnes ce qui est un nombre minimum au regard de la possibilité de retrait d'un enquêteur.

Par ailleurs, la prévention des conflits d'intérêt lors de la conduite de l'enquête administrative ne fait jamais l'objet d'une procédure formalisée, même lorsque le dispositif est correctement décrit dans son ensemble.

Dans les deux tiers des établissements de l'ESA, les personnes participant à l'enquête administrative ont reçu une formation adaptée et deux établissements (EI Purpan et Oniris) ont programmé une telle formation.

La majorité des établissements de l'ESA ne sollicite pas de personnes externes à l'établissement pour participer à l'enquête administrative. Dans trois établissements (ISARA, Junia ISA et VetAgro Sup), l'enquête administrative peut être confiée entièrement à un prestataire (cabinet d'avocats, groupe EGAé) et deux établissements peuvent mobiliser comme enquêteurs des personnes extérieures à l'établissement<sup>60</sup>.

**En bilan**, très peu d'établissements ont décrit les modalités de conduite de l'enquête administrative. La mission recommande aux établissements de mener un travail de définition et de formalisation de ces modalités en s'appuyant sur le guide produit par l'IGESR<sup>61</sup> « Les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires. Vade-mecum à l'usage des inspecteurs généraux ». En effet, l'absence de vade-mecum pour encadrer le travail des enquêteurs peut être à l'origine de difficultés

---

<sup>60</sup> A l'IA Dijon, le directeur peut décider de la participation d'un agent de l'IA Rennes-Angers par exemple. A l'EnvA, un médecin et un psychologue participent à l'enquête administrative.

<sup>61</sup> Quatrième édition N°2021-116 Juin 2021 par Patrick Allal, Cristelle Gillard et Bertrand Jarrige

ou d'erreurs dans la réalisation de l'enquête. Le vade-mecum devra en particulier préciser les solutions de traitement apportées aux situations de conflit d'intérêt.

#### **3.1.4.2. Mesures conservatoires**

Dès lors que la direction d'un établissement public est informée de l'existence de faits susceptibles de constituer un acte de VSS, elle est tenue de prendre des mesures adaptées pour protéger la victime présumée de cet acte.

Les mesures mises en œuvre lorsque l'auteur est un agent de l'établissement sont encadrées par des textes spécifiques<sup>62</sup> qui précisent que la suspension de l'auteur présumé des faits n'est pas une sanction administrative, peut durer jusqu'à 4 mois, est renouvelable en cas de poursuites pénales, et s'articule avec le déclenchement d'une procédure disciplinaire.

Concernant les usagers, les mesures conservatoires ne doivent pas non plus présenter le caractère d'une sanction sous peine d'être annulées par le juge et doivent répondre à une véritable nécessité. En cas d'exclusion de l'établissement, la poursuite des apprentissages doit être assurée et organisée pour l'élève.

Le code de l'éducation (article R712-8) permet au directeur d'établissement d'interdire l'accès des locaux au présumé coupable pendant un maximum de 30 jours, sauf si des procédures disciplinaires ou judiciaires sont engagées. Dans ce cas, ce délai peut être prolongé jusqu'à la décision définitive de la juridiction saisie. Cette disposition permet au directeur d'établissement de mettre en place des mesures conservatoires immédiates tout en lui laissant un temps de réflexion quant au déclenchement d'une procédure disciplinaire, ce qui est appréciable. En revanche, le code rural et de la pêche maritime (CRPM) n'apporte aucun cadrage précis sur l'articulation entre mesures conservatoires et procédure disciplinaire dans l'enseignement supérieur agricole et, de ce fait, n'offre pas la possibilité de les dissocier dans le temps. De plus, l'esprit du CRPM semble bien de lier les deux processus puisque, dans les EPLEFPA, la mise en œuvre de mesures conservatoires implique la saisine préalable du conseil de discipline, y compris pour des usagers étudiants<sup>63</sup>.

La mission a examiné les pratiques des établissements relatives aux mesures conservatoires.

Près des deux tiers des établissements de l'ESA font mention des mesures conservatoires dans la présentation globale du dispositif de lutte contre les VSS mais le plus souvent de manière succincte. Seuls deux établissements détaillent l'objectif et les conditions de leur mise en œuvre (IA Montpellier et Rennes-Angers).

Aucun établissement ne met en place systématiquement des mesures conservatoires suite à un signalement. La décision est prise par la direction au cas par cas et la mise en œuvre n'est immédiate que lors d'acte grave. Ces mesures visent à éloigner l'auteur présumé de la victime. Pour les auteurs étudiants, ce peut être une interdiction d'accès au campus ou le recours à des changements pédagogiques<sup>64</sup>.

Les mesures mises en œuvre lorsque l'auteur est un agent de l'établissement sont rarement évoquées (mise à pied, suspension administrative).

---

<sup>62</sup> Notamment la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 09/08/2022 qui précise pour les agents du MASA: « Enfin, pour protéger la victime présumée, l'autorité centrale de nomination dûment saisie par l'autorité d'emploi peut décider de prendre une mesure conservatoire de suspension de l'auteur présumé des faits. »

<sup>63</sup> Note de service DGER/SDPFE/2024-122 du 21/02/2024 qui prend en compte tous les usagers des EPLEFPA y compris les étudiants.

<sup>64</sup> Ce peut être un changement de groupe de travaux pratiques, un changement de site pour les établissements multi-sites, l'éloignement d'un doctorant de son UMR d'accueil.

Lorsque des faits graves ont lieu dans une entreprise, le stage ou le contrat d'apprentissage de la victime est généralement interrompu afin de la protéger. Néanmoins, très peu d'établissements ont formalisé les modalités de traitement de ces situations.

Certains établissements ont déjà eu recours à des mesures conservatoires (IA Dijon) alors que d'autres non. Les premiers soulignent les difficultés de mise en œuvre de ces mesures du fait qu'elles s'articulent avec la procédure disciplinaire, que ce soit pour les agents<sup>65</sup> comme pour les usagers.

**En bilan**, la mise en œuvre de mesures conservatoires à l'égard d'auteur étudiant, est décidée au cas par cas par la direction d'établissement et les modalités de cette mise en œuvre sont souvent définies avec l'appui des services pédagogiques. L'articulation entre mesures conservatoires et procédure disciplinaire, ainsi que les contraintes imposées par le CRPM, constituent des obstacles à un recours plus systématique à des mesures conservatoires dans les établissements publics.

### 3.1.4.3. Procédure disciplinaire (Tableau 14 Annexe 13)

Les modalités de conduite des procédures disciplinaires dans les établissements publics de l'ESA sont définies dans les articles R812-24-1 à R812-24-39 du CRPM. Concernant les usagers, relèvent du régime disciplinaire la fraude ou la tentative de fraude et tout fait « *de nature à porter atteinte à l'ordre ou au bon fonctionnement de l'établissement* ». La juridiction disciplinaire statuant en premier ressort est la section disciplinaire issue du conseil d'administration. La composition, les conditions de saisie et de fonctionnement de la section disciplinaire sont précisées dans les articles du CRPM précités. Les articles R812-24-23 et R812-24-24 traitent en particulier de la désignation et du rôle de la commission d'instruction qui instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge pertinents, en vue d'établir un rapport d'instruction transmis au président de la section disciplinaire. Les membres de la commission d'instruction ne font pas partie de la formation de jugement qui fixera la sanction.

Les dispositions du CRPM ne s'appliquent pas aux établissements privés. Chaque établissement ou groupe d'établissements privés définit le cadre de mise en œuvre du processus disciplinaire et l'intègre dans son règlement intérieur. Cette procédure doit respecter les principes généraux du Droit<sup>66</sup> de manière à limiter la survenue de litiges. La juridiction compétente est souvent désignée par « conseil de discipline ».

La possibilité de lancer une procédure disciplinaire est évoquée dans le dispositif de lutte contre les VSS de plus des trois quarts des établissements de l'ESA. Cependant, comme pour les mesures conservatoires, l'information reste limitée. Huit établissements en font une description plus complète. Un établissement, VetAgro Sup, a prévu de formaliser l'ensemble des démarches entreprises vis-à-vis des auteurs présumés de VSS.

Dans les établissements publics de l'ESA, le directeur d'établissement saisit la section disciplinaire par courrier adressé à son président et ne peut pas siéger dans la section disciplinaire<sup>67</sup>. Ces règles ne s'appliquent pas aux établissements privés<sup>68</sup> : le directeur est membre du conseil de discipline dans au moins cinq établissements privés.

---

<sup>65</sup> Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 9 août 2022 : fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

<sup>66</sup> Ce sont le respect du contradictoire, les droits de la défense, le principe d'individualisation de la sanction, le principe de proportionnalité de la sanction.

<sup>67</sup> Article R812-24-9 du CRPM

<sup>68</sup> Les dispositions relatives aux procédures disciplinaires et au fonctionnement du conseil de discipline sont intégrées dans le règlement intérieur et/ou le règlement des études des établissements privés.

Par ailleurs, dans les établissements publics, la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers a une composition différente de celle compétente pour les personnels<sup>69</sup>. Au moins trois établissements privés respectent cette disposition (El Purpan, ISARA, Junia ISA).

La sécurité juridique des décisions de la section disciplinaire ou du conseil de discipline repose sur le respect des dispositions en vigueur, dans le CRPM pour les établissements publics, et dans les règlements intérieurs et/ou des études pour les établissements privés. Ces derniers peuvent d'ailleurs exclure toute voie de recours contre la décision du conseil de discipline de la part de l'apprenant ; la décision du conseil de discipline étant signifiée sans appel (Cf. règlement des études de Junia ISA).

En revanche, le CRPM prévoit la possibilité de faire appel de la sanction prononcée par la section disciplinaire devant le CNESERAAV. Une formation adaptée des membres des sections disciplinaires paraît donc essentielle dans les établissements publics pour limiter toute erreur de nature à fragiliser la procédure disciplinaire au plan juridique.

Cet impératif est bien perçu par les établissements mais pris en compte de manière diverse. En pratique, seuls deux établissements ont mis en place une formation obligatoire des membres de la section disciplinaire ou du conseil de discipline (ESB et Oniris). En parallèle, une réunion d'information destinée aux membres de la section disciplinaire ou du conseil de discipline est organisée dans sept établissements avant le démarrage de la procédure disciplinaire : un juriste interne ou externe à l'établissement (avocat), leur présente les éléments importants de la procédure, notamment les délais à respecter.

La prévention des conflits d'intérêt dans la commission d'instruction ne fait jamais l'objet d'une procédure écrite. Cependant, un tiers des établissements de l'ESA veillent à la prévention des conflits d'intérêt au moment de la mise en place de la commission d'instruction en interrogeant les membres pressentis, notamment les étudiants, sur leurs liens éventuels avec les parties prenantes. Pour les établissements multi-sites, la résolution des conflits d'intérêt passe par la mobilisation d'étudiants ou d'enseignants d'un autre campus (Oniris par exemple).

Par ailleurs, la prévention des conflits d'intérêt au sein de la formation de jugement de la section disciplinaire<sup>70</sup> est prévue dans l'article R812-24-16 du CRPM.

Le délai de remise du rapport de la commission d'instruction au président de la section disciplinaire ne peut être supérieur à 2 mois selon les dispositions de l'article R812-24-24 du CRPM. Cependant, la plupart des établissements qui ont eu à conduire des procédures disciplinaires dans des cas de VSS, déclarent que ce délai est difficile à tenir.

Dans certains établissements privés (El Purpan), le délai de la décision de sanction peut être relativement court lorsque le conseil de discipline reprend les éléments de l'enquête administrative et ne conduit pas une nouvelle enquête.

Dans les établissements publics, la communication sur les sanctions par un affichage à l'intérieur de l'établissement est obligatoire au titre de l'article R812-24-31 du CRPM. Les établissements privés n'ont pas cette obligation mais deux établissements assurent une information sur les décisions du conseil de discipline (UniLaSalle et ESA Angers) et un autre (ISARA) a prévu de le faire.

---

<sup>69</sup> Articles R812-24-3 et R812-24-4 du CRPM

<sup>70</sup> Article R812-24-12 « Les membres des sections disciplinaires sont appelés à siéger dans les formations de jugement dans un ordre déterminé par un tirage au sort effectué lors de leur désignation sous la responsabilité du président de la section. »

**En bilan**, concernant les établissements publics, la communication sur la procédure disciplinaire devra être notablement améliorée, en matière d'exhaustivité et de clarté notamment. En effet, l'information des étudiants sur les missions et le fonctionnement de la section disciplinaire, son articulation avec la procédure pénale, est importante pour une meilleure compréhension des actions de l'établissement et démontrer l'engagement de la direction. Il conviendra d'adopter un format adapté à une diffusion large de l'information. Les établissements pourront s'appuyer sur des documents élaborés par l'IGESR ou la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)<sup>71</sup>. Trop peu d'établissements ont organisé une formation obligatoire des membres de la section disciplinaire. La formation des membres de la section disciplinaire ou a minima des présidents de section disciplinaire devrait être généralisée.

Dans les établissements privés, l'information des étudiants quant aux procédures disciplinaires est assurée par les règlements intérieur et/ou des études. Ces établissements devront veiller à sécuriser les décisions de leur conseil de discipline par des dispositions respectant rigoureusement les grands principes du Droit et garantissant l'impartialité et la neutralité de ses membres.

#### **3.1.4.4. Mise en œuvre de la procédure pénale (Tableau 15 Annexe 13)**

La communication sur la procédure pénale lors d'actes de VSS est absente ou succincte dans les deux tiers des établissements. Seulement cinq établissements ont précisé les conditions de déclenchement de cette procédure dans la documentation accessible à la communauté des usagers. Dans un établissement (ENVT), l'information est présentée aux nouveaux entrants lors de la réunion de rentrée.

Dans la moitié des établissements (dont neuf établissements de l'ESA), la direction n'a pas été confrontée à un acte de VSS nécessitant de saisir le procureur de la République selon les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale<sup>72</sup>. De ce fait, elle n'a pas établi de contacts avec les services du procureur. Dans les autres établissements, les relations se font le plus souvent au cas par cas. Seuls deux établissements disposent de relations formalisées (ENVT, IA Dijon).

L'IA Dijon bénéficie des dispositions d'une convention entre la région académique de Bourgogne Franche-Comté et le parquet du tribunal judiciaire de Dijon, au même titre que six autres écoles d'enseignement supérieur. Cette convention pourrait être un exemple à suivre en ce qu'elle facilite les échanges entre les établissements et les services du procureur, notamment lors de signalement d'actes de VSS à l'autorité judiciaire, et permet une meilleure coordination entre procédures pénale et disciplinaire<sup>73</sup>.

Des établissements ont établi un contact privilégié au sein des services de police ou programment de le mettre en place. Enfin, dans quatre établissements, un agent est chargé des contacts avec les forces de l'ordre ou le parquet, notamment dans un but d'information de la victime.

---

<sup>71</sup> Comme le guide sur la composition de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers. DGESIP 1<sup>er</sup> juillet 2020.

<sup>72</sup> « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

<sup>73</sup> Elle décrit les conditions et les modalités de collaboration entre les parties dans le cadre de la mise en place de dispositifs de lutte contre les VSS par les établissements d'enseignement de la région BFC concernés (dont l'IA Dijon). En particulier, sont désignés, au sein du Parquet un référent enseignement supérieur, et dans les établissements, un référent Parquet qui peut être le référent Egalité. Une adresse mail est réservée aux signalements adressés au parquet.

### **3.1.4.5. Réalité de la mise en œuvre d'une politique des suites visant « le zéro impunité »**

La politique du « zéro impunité » en matière de VSS signifie, de la part des directions d'établissement, un engagement à une absence totale de complaisance ou de tolérance à l'égard de tels actes.

Cependant, dans la plupart des établissements, la réelle application de ce principe est difficile à objectiver. En effet, le recensement et le suivi des cas de VSS ne sont pas réellement organisés et tracés de sorte que les informations relatives aux suites données (pourcentage de signalements ayant fait l'objet d'une enquête administrative, d'une procédure disciplinaire ou d'une procédure pénale sur une période définie) sont souvent approximatives.

Il apparaît que la quasi-totalité des établissements ont reçu des signalements mais que peu de suites ont été engagées du fait de la volonté de la victime soit de garder l'anonymat, soit d'éviter toute poursuite à l'auteur<sup>74</sup>. De plus, des actes de VSS, anciens de plusieurs années, sont parfois révélés à la faveur d'enquêtes ou d'échanges sur les réseaux sociaux mais ne peuvent pas non plus donner lieu à des suites disciplinaires ou pénales.

Le bilan est que huit établissements ont mené des enquêtes administratives et engagé des procédures disciplinaires pour des actes de VSS et six ont eu à saisir les services du procureur de la République.

**En bilan**, une majorité d'établissements indique avoir eu connaissance de suspicions d'acte de VSS dont certaines auraient pu justifier de saisir le procureur de la République. Cependant, ces suspicions donnent rarement lieu à des suites, le plus souvent pour respecter la volonté de la victime ou faute de renseignements suffisants (refus de témoignage ou de dénonciation).

### **3.1.5. Suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan d'action contre les VSS**

#### **3.1.5.1. Suivi de la mise en œuvre des actions (Tableau 16 Annexe 14)**

Dans le cadre de la lutte contre les VSS, la moitié des établissements a établi une programmation des actions à conduire (définition et calendrier) voire défini des indicateurs, le plus souvent au travers du plan Egalité F/H et de son axe dédié à la lutte contre les VSS.

Le pilotage du plan de lutte contre les VSS, que ce dernier soit complètement formalisé ou non, débouche sur un bilan annuel ou pluriannuel qui peut être présenté à diverses instances (CA, comité social d'administration (CSA), comité social et économique (CSE), CHSCT selon les établissements).

#### **3.1.5.2. Suivi qualitatif de l'impact des actions (Tableau 16 Annexe 14)**

Des enquêtes ou des sondages sont réalisés ponctuellement ou régulièrement par les associations étudiantes ou l'administration de l'établissement pour évaluer l'impact et les résultats de certaines actions, en particulier des actions de prévention. Dans un établissement (EI Purpan), l'efficacité des actions de sensibilisation destinées aux étudiants peut être évaluée dans un contexte pédagogique (un module en sciences humaines et sociales).

---

<sup>74</sup> Les principaux motifs qui expliquent ce choix des victimes seront développés dans le paragraphe 4 du rapport.



Aucun d'établissement n'a formalisé les modalités d'enregistrement et de traçabilité de l'ensemble des informations et documents attachés à un signalement (dates des faits, des entretiens, du démarrage de chaque étape, comptes rendus et rapports, décisions ...). Un tel dispositif permettrait de retrouver rapidement les données et les caractéristiques de chaque cas dans un objectif de retour d'expérience et d'amélioration continue, tout en s'inscrivant dans la mise en œuvre du règlement général de protection des données<sup>75</sup> (RGPD). Seuls trois établissements mettent en œuvre un début de processus en ce sens.

De même, aucun établissement n'a procédé à une analyse des cas de VSS qu'il a eu à traiter. Les seuls retours d'expérience portent sur la gestion des événements festifs sous l'angle de la prévention des VSS.

**En bilan**, la réalisation de sondages auprès des étudiants visant à appréhender leur niveau de connaissance réel du dispositif d'écoute et de signalement devrait être généralisée. Par ailleurs, aucun établissement n'a formalisé les modalités d'enregistrement et de documentation des cas de VSS, ce qui paraît pourtant essentiel pour conduire des analyses rétrospectives et identifier des points d'amélioration.

### 3.1.5.3. Suivi quantitatif de l'efficacité du plan et de l'impact des actions

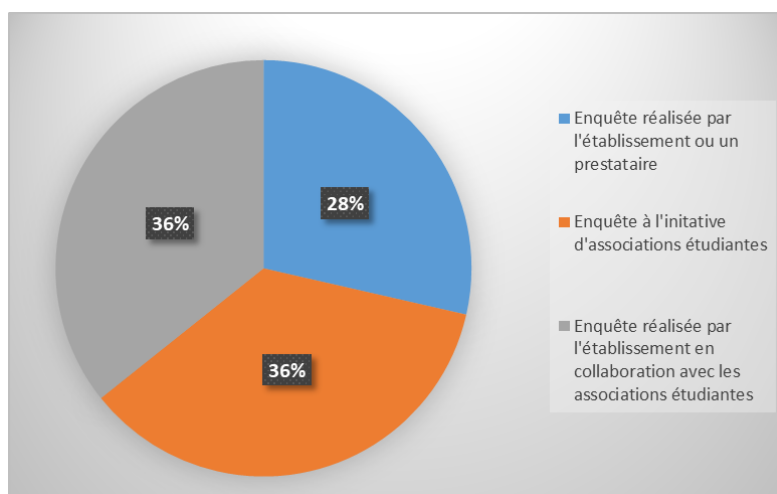
#### (Tableau 16 Annexe 14)

Seuls quatre établissements ont mis en place des indicateurs chiffrés relatifs aux VSS ou à la lutte contre les VSS.

Un bilan régulier, au moins annuel, de la cellule d'écoute interne ou du prestataire spécialisé, informe sur le nombre de signalements reçus ; il est mis en place dans huit établissements dont sept de l'ESA.

Dans la grande majorité des établissements (dont 14 établissements de l'ESA), au moins une enquête sur les VSS a été réalisée auprès de la communauté étudiante au cours des cinq dernières années.

Le graphique ci-dessous illustre le rôle respectif des établissements et des associations étudiantes dans la réalisation de ces enquêtes.



<sup>75</sup> Le règlement général de protection des données (RGPD) est le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)

Seulement un tiers des établissements de l'ESA assurent une large communication des résultats des enquêtes VSS.

**En bilan**, les plans de lutte contre les VSS sont encore en construction dans la plupart des établissements de sorte que peu d'entre eux ont mis en place un suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité des actions à l'aide d'un tableau de bord et d'indicateurs chiffrés. Des marges de progression existent également quant à la production d'un bilan annuel systématique de la cellule d'écoute et la réalisation régulière d'enquêtes auprès de la communauté étudiante sur la réalité des VSS.

### **3.1.6. Gestion des données attachées aux signalements**

Aucun établissement n'a formalisé de procédure concernant le stockage, la transmission et la conservation des données documentant les signalements d'actes de VSS et leurs suites. La nécessité de conduire une réflexion et un travail sur ce sujet est appréhendée dans deux établissements de l'ESA (IA Dijon, Junia ISA). Dans un établissement (IA Dijon), le directeur des services informatiques a reçu une formation sur les VSS.

L'application du RGPD offre un premier socle de sécurité aux données électroniques rattachées aux signalements. Cependant, du fait de leur caractère particulièrement sensible, elles nécessitent des mesures de sécurité informatique spécifiques, notamment en ce qui concerne le contrôle d'accès, qui ne sont pas ou que très partiellement mises en œuvre dans les établissements.

Cependant, comme toutes les autres données des établissements, elles sont stockées dans des serveurs sécurisés. Les documents papier sont conservés dans le bureau du juriste ou du secrétaire général de l'établissement. De plus, huit établissements de l'ESA ont mis en œuvre des mesures diverses pour garantir à la victime la confidentialité des données à chaque étape. Elles sont détaillées dans le tableau 17 de l'annexe 15.

**En bilan**, les procédures visant à garantir à la fois la confidentialité et la sécurisation des données restent à construire dans tous les établissements. Des établissements ont d'ailleurs identifié des failles de sécurité informatique dans la circulation et les échanges de documents électroniques relatifs aux affaires en cours de traitement, comme par exemple des envois par courriel de pièces jointes sensibles. Ces aspects ne doivent pas être négligés de façon à rassurer les victimes sur le respect de leurs souhaits d'anonymat et de confidentialité.

## **3.2. Positionnement d'autres établissements français de l'enseignement supérieur dans la lutte contre les VSS**

La mission a inclus l'INP ENSAT et l'ENSAIA dans le champ de son étude ce qui a permis un premier niveau de comparaison avec ces écoles thématiquement proches de celles de l'ESA mais internes aux universités.

Elle a ensuite complété son parangonnage par l'analyse des plans de lutte contre les VSS de six établissements d'enseignement supérieur relevant de tutelles différentes : l'école nationale supérieure d'architecture de Lyon (ENSAL), Mines Saint-Etienne, Mines Alès et l'IMT Business School, écoles rattachées de l'Institut Mines-Télécom, l'école nationale supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM) et l'Ecole polytechnique. Les caractéristiques de ces établissements sont présentées dans l'annexe 16.

Les plans et dispositifs de lutte contre les VSS de ces établissements ont été examinés afin de dégager des bonnes pratiques qui pourraient venir enrichir les dispositifs mis en place dans l'ESA.

### **3.2.1. L'école nationale supérieure d'architecture de Lyon (ENSAL)<sup>76</sup>**

L'ENSAL est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle conjointe du ministère de la culture et de la communication et du MESRI, et rattaché à la Direction générale des patrimoines.

La politique de l'ENSAL en matière de lutte contre les VSS et les discriminations fait l'objet d'une communication efficace ; elle est exposée sur une page bien référencée du site internet de l'établissement. Deux documents, également disponibles sur le site de l'école, présentent les mesures et dispositifs mis en œuvre dans le cadre de cette lutte.

Ce sont :

- une charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations qui prend en compte la lutte contre toute forme de violence, notamment sexiste, et est intégrée dans les règlements intérieur et des études ;
- une procédure de signalement et de traitement des VSS.

L'analyse de ces documents est détaillée dans l'annexe 16.

**En bilan**, l'examen de la charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations ne permet pas d'identifier d'éléments remarquables. La procédure de signalement et de traitement des VSS a le mérite de réunir toutes les informations nécessaires à la compréhension par les étudiants du processus de traitement des actes de VSS. Elle peut être considérée comme un modèle à adapter pour répondre à leur demande de transparence. En revanche, elle ne précise pas les délais à respecter à chaque étape et les modalités de gestion des conflits d'intérêt.

### **3.2.2. L'école des Mines de Saint Etienne (MSE)<sup>77</sup>**

Mines Saint-Étienne est membre de l'Institut Mines-Télécom (IMT), rattachée au ministère en charge de l'industrie et dédiée à la formation d'ingénieurs généralistes et de spécialités.

La mission a facilement récupéré sur internet les principaux documents relatifs à la politique de lutte contre les VSS à MSE : une charte d'engagement de prévention et de lutte contre les VSS, un logigramme illustrant les différentes étapes du processus de signalement (depuis le dépôt du signalement sur la plateforme dédiée, jusqu'à l'accompagnement de la victime et les éventuelles sanctions à l'égard de l'auteur), une brochure indiquant les noms et coordonnées des membres de cellule d'écoute et d'accompagnement, un plan d'actions contre les VSS.

Il apparaît que MSE n'a pas fait le choix de rédiger l'ensemble des procédures qui encadrent le traitement des VSS puisque l'information disponible est résumée dans un logigramme. Les possibilités de sanction sont évoquées dans la charte d'engagement et le règlement intérieur de l'école. Seul le dispositif d'écoute et d'accompagnement fait l'objet d'une présentation plus détaillée. La mission a donc centré son analyse sur le plan d'actions contre les VSS (Annexe 16).

**En bilan**, l'analyse du plan d'action contre les VSS de MSE permet de dégager deux points forts. Il s'agit, en premier lieu, d'un plan de formation sur les VSS particulièrement structuré, qui repose sur trois grands principes garants de son efficacité :

---

<sup>76</sup> Source <https://www.lyon.archi.fr/>

<sup>77</sup> Source <https://www.mines-stetienne.fr>

- Le caractère obligatoire des séances quel que soit le public ;
- Des parcours et des formats de formation adaptés aux différents profils ;
- Des événements récurrents inscrits dans le cursus pédagogique des élèves de manière à entretenir leur sensibilisation.

Le second atout de ce plan d'action réside dans une démarche construite d'amélioration continue fondée sur la mise en place d'un baromètre commun à l'ensemble des écoles du groupe IMT.

Il convient de souligner également la communication efficace du groupe et de l'école sur leur politique de lutte contre les VSS et les moyens importants dégagés par le groupe IMT qui viennent s'ajouter aux efforts propres de l'école.

### **3.2.3. L'IMT Mines Alès<sup>78</sup>**

Comme Mines Saint Etienne, Mines Alès est membre du groupe IMT et placés sous la tutelle du ministère chargé de l'industrie.

Le plan d'action contre les VSS de l'IMT Mines Alès, comme celui des autres écoles du groupe, reprend l'architecture du plan d'action de l'IMT et s'appuie sur les ressources fournies par le groupe. Dans ces grandes lignes et objectifs, ce plan d'action est donc comparable à celui de MSE, avec le même point fort en matière de sensibilisation et de formation des personnels et usagers, l'application d'une charte d'engagement pour tous, et la coexistence de deux dispositifs de signalement et d'écoute, un interne et un externe via une plateforme de signalement dématérialisé<sup>79</sup>.

Mines Alès se distingue cependant par des prises de position et des projets particuliers quant aux éventuelles suites pénales des signalements. En effet, l'école a ouvert une réflexion avec son conseil juridique, une avocate spécialiste de la protection des femmes victimes de viols et de violences, pour se constituer partie civile dans le cadre de plaintes pénales déposées par des élèves ou des personnels. De plus, elle s'est rapprochée du parquet d'Alès pour que soit élaboré en concertation un protocole pour le traitement pénal et juridictionnel des actes de VSS concernant des personnels ou usagers de l'école. Ce projet de protocole est une initiative propre à Mines Alès et démontre que des écoles isolées peuvent établir des liens privilégiés, voire même passer une convention, avec les services du procureur de la République.

### **3.2.4. L'IMT Business School<sup>80</sup>**

La mission a également examiné le plan d'action contre les VSS en vigueur à l'IMT-Business School, grande école de commerce rattachée à l'IMT.

Il présente les mêmes atouts que les plans des autres écoles du groupe. Il convient de signaler un suivi des actions via des indicateurs chiffrés (nombre d'étudiants, de personnels formés par exemple), la participation au réseau actif des référents Egalité à l'échelle de l'IMT, la production d'un guide d'information sur les VSS à destination des étudiants, la définition d'un protocole et d'un cadre pour mener une enquête interne en cas de signalement anonyme ou d'agresseur inconnu.

Par ailleurs, de même que les autres écoles, l'IMT-Business School considère le règlement intérieur, signé par tous, comme un outil de prévention essentiel.

<sup>78</sup> Source : <https://www.imt-mines-ales.fr/>

<sup>79</sup> Cette plateforme est accessible 24h/24 et 7j/7 : <https://imt.signalement.net/> Elle met en contact les étudiants avec des consultants et écoutants experts sur la question des VSS.

<sup>80</sup> Source <https://www.imt-bs.eu/>

### 3.2.5. L'école nationale supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM)<sup>81</sup>

L'ENSAM ou « Arts et Métiers » a le statut d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel et est placé sous la tutelle du MESRI.

Les principaux documents recueillis sur le site des Arts et Métiers et relatifs à la politique de lutte contre les VSS sont : le livret d'accueil étudiant 2023-2024, le plan Egalité F/H 2021-2023, le plan d'action de l'établissement portant sur la lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations, le règlement d'organisation et de fonctionnement de la cellule d'écoute, de signalement et d'orientation.

Comme précédemment, la mission a choisi de ne commenter que les documents proposant des actions ou dispositions originales pouvant servir d'exemples à suivre, à savoir le règlement d'organisation et de fonctionnement de la cellule d'écoute, de signalement et d'orientation (Annexe 16).

**En bilan**, plusieurs articles de ce règlement rappellent les obligations associées au travail de la cellule d'écoute en matière de confidentialité, neutralité, impartialité, devoir de réserve, valeurs d'éthique et de déontologie. La mission considère que ces dispositions, qui sont clairement et longuement explicitées dans le règlement, sont de nature à rassurer les victimes quant au respect de leur anonymat et de la confidentialité des données confiées. L'information de la victime est renforcée dans le mode d'emploi de la fiche de signalement qui reprend en quelques lignes toutes les dispositions garantissant sa protection et la qualité de l'accompagnement qu'elle recevra.

### 3.2.6. L'Ecole polytechnique<sup>82</sup>

L'Ecole polytechnique est un établissement public à caractère administratif, doté d'une personnalité juridique autonome et placée sous la tutelle de la Direction générale de l'armement du ministère des armées.

L'Ecole polytechnique avait déjà mis en place un plan de lutte contre les faits de harcèlement, discrimination et violence sexuelles en mai 2017. La survenue de faits graves de VSS dans certains campus universitaires français en 2021 a incité l'École à organiser une enquête interne pour évaluer sa propre situation et adapter son plan de lutte contre les VSS en conséquence. Les résultats de cette enquête, menée début 2022, ont montré que l'École était également concernée par ce type d'actes dans sa population étudiante. Ainsi, un nouveau plan d'action, renforcé dans plusieurs domaines et constitué de quatre axes, a été mis en place en septembre 2022.

Les éléments remarquables de ce plan d'action sont l'instauration d'échanges privilégiés entre le référent VSS et la brigade de recherche de Palaiseau, la mise en place plus systématique de mesures conservatoires et un suivi de l'efficacité du plan via notamment la réalisation régulière d'enquêtes sur les VSS auprès des étudiants.

### 3.2.7. Conclusion du parangonnage

Il permet de tirer plusieurs enseignements.

L'organisation de l'IMT démontre l'intérêt de la production de documents de cadrage communs (plans d'action et de formation, charte, règlement intérieur), de la mutualisation de moyens et de prestations négociés au niveau central, du travail en réseau des référents pour un partage d'expérience et de bonnes pratiques. Cette organisation offre aussi des solutions pour la gestion d'éventuels conflits d'intérêt au cours des suites données aux signalements (enquête interne, conseil

---

<sup>81</sup> Source <https://www.artsetmetiers.fr/fr>

<sup>82</sup> Source <https://www.polytechnique.edu/>

de discipline) via la sollicitation des personnels ou étudiants des autres écoles du groupe. Les bonnes pratiques, propres aux écoles de l'IMT étudiées par la mission, sont présentées dans les paragraphes correspondants ; elles portent principalement sur la qualité du plan de formation et la mise en œuvre d'une démarche construite d'amélioration continue.

Concernant les autres écoles, la mission a relevé, de la part de l'ENSAL, la production d'une procédure décrivant en détail le processus de traitement des actes de VSS et pouvant être considérée comme un modèle. De la part des Arts et Métiers, elle a noté un effort d'information des victimes sur les règles garantissant la protection de leur anonymat et la confidentialité des données, ainsi que l'élaboration d'une procédure relative aux conditions de stockage, de transmission et de conservation des données se rapportant aux signalements d'acte de VSS. Enfin, deux écoles, l'IMT Mines Alès et l'Ecole polytechnique s'appliquent à nouer des contacts privilégiés ou des partenariats avec les services du procureur de la République ou les forces de l'ordre afin de faciliter les échanges lors du déclenchement d'une procédure pénale.

## **4. PRINCIPAUX CONSTATS**

### **4.1. Positionnement des étudiants relativement aux VSS**

#### **4.1.1. Une perception hétérogène des VSS**

Les communautés étudiantes sont parfois divisées par des courants d'opinion différents, voire opposés, en ce qui concerne les VSS et la lutte contre les VSS.

Certains étudiants jugent le sujet surmédiatisé et l'investissement des établissements excessif relativement à d'autres problématiques internes. Pour d'autres étudiants, la question des VSS est embarrassante, trop sensible pour être abordée largement et ouvertement. Lorsque ces courants sont importants dans un établissement, ils créent des contraintes supplémentaires dans la mise en œuvre du plan de lutte et pousse l'administration à prendre certaines précautions dans ses actions et sa communication.

Dans d'autres établissements, les étudiants sont dans l'ensemble assez indifférents à la question des VSS. Ce désintérêt semble concerner plus souvent les hommes que les femmes. Plusieurs établissements où les femmes sont majoritaires, signalent une bonne sensibilisation des étudiantes en général. Cependant, elles n'affichent aucune animosité et ressentiment vis-à-vis des étudiants hommes, ce qui offre aux établissements un contexte et une ambiance favorables au déploiement de leurs dispositifs.

Même si les VSS demeurent un sujet marginal pour les étudiants, les directions d'établissement et les personnels au contact des étudiants constatent une évolution des mentalités et des comportements dans le bon sens, ce qui montre l'intérêt de poursuivre les actions de sensibilisation auprès de la communauté étudiante. Les étudiants font le même constat et soulignent l'apparition d'un souci de protection entre pairs, surtout pendant les soirées organisées avec d'autres écoles. L'existence d'une solidarité entre femmes, d'une sororité est également évoquée.

Face à cette masse étudiante en général assez indifférente, se positionnent des associations ou des clubs étudiants, particulièrement mobilisés dans la lutte contre les VSS. Dans certains établissements, ces associations et leurs objectifs sont mal perçus, voire rejetés par des étudiants qui les assimilent à un dispositif répressif, visant à limiter leur liberté. Ce sont « les empêcheurs de tourner en rond ». Ce climat conflictuel ne concerne heureusement que peu d'établissements.

La plupart des établissements qui hébergent ces groupes d'étudiants les considèrent très actifs et utiles. Les établissements ont conscience de la nécessité de coordonner leurs actions avec celles des étudiants, dans une recherche de synergie, et donc de préciser aux associations leur périmètre d'intervention en cohérence avec celui de l'administration. Une bonne coordination impose des rencontres régulières avec les étudiants, ce que la plupart des établissements mettent en œuvre.

#### **4.1.2. Un positionnement hétérogène sur les VSS et leurs impacts : rôle du corporatisme et effet campus**

Des différences importantes sont également observées au sein de la communauté étudiante d'un même établissement quant à la définition et au périmètre des comportements qui devraient être considérés comme des VSS. L'impact de ces comportements, que ce soit sur les individus qui en sont victimes, ou plus largement sur l'ensemble de la communauté, est fréquemment sous-estimé, de façon volontaire ou inconsciente.

Par ailleurs, même s'ils déclarent connaître les dispositifs mis en place dans leur établissement pour favoriser le signalement des actes de VSS, nombreux sont les étudiants qui s'interrogent sur l'utilité de ce signalement, voire qui adoptent une posture de refus de tout signalement.

Plusieurs explications sont évoquées, en particulier la notion de « corporatisme » qui prévaut dès lors que des étudiants sont suspectés d'actes de VSS. En effet, la situation particulière de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire, uniquement dispensé au sein d'écoles dont certaines possèdent une histoire, favorise le corporatisme, l'entre soi à l'intérieur de campus le plus souvent fermés, et parfois isolés d'autres établissements universitaires. L'esprit de corps, renforcé par la vie de campus, peut être à l'origine d'une volonté de protection entre pairs ou de la peur d'être rejeté de l'espace social interne à l'école du fait d'un signalement assimilé à de la délation ou à une trahison du groupe. L'esprit de corps se manifeste également chez les victimes par la crainte de nuire voire de détruire la future carrière de leur agresseur. Cette tolérance de la part des étudiants pour des faits de VSS commis par d'autres étudiants du même établissement est souvent dénoncée par les associations étudiantes.

Lorsque les auteurs présumés ne sont pas des étudiants, le manque de confiance vis-à-vis de la direction sur la façon dont sont réellement pris en compte les signalements, est le motif le plus souvent avancé pour expliquer le refus de signalement.

#### **4.1.3. Un niveau de confiance variable dans l'administration, qui freine souvent les initiatives et les signalements**

Bien que variable en fonction des situations spécifiques de chaque établissement, les auditions ont révélé un faible niveau de confiance globale des étudiants vis-à-vis des directions et des dispositifs proposés dans le cadre de la lutte contre les VSS. C'est l'explication la plus régulièrement fournie par les étudiants concernant le peu de signalements de cas de VSS auprès de l'administration, alors que dans le même temps les auditions font apparaître que les actes de VSS seraient beaucoup plus fréquents que les cas signalés. Les fondements de ce défaut de confiance identifiés par la mission, sont exposés dans les deux paragraphes suivants.

#### **4.1.4. Des expériences décevantes en ce qui concerne les suites données aux signalements de comportements inadaptés de la part d'enseignants**

Parmi les points les plus fréquemment évoqués par les étudiants pour justifier l'incompréhension et le manque de confiance vis-à-vis de l'administration de l'établissement, l'absence de résultat concret à la suite de signalements de comportements inappropriés d'enseignants en présence d'étudiants.

est celui qui revient avec une grande régularité. Ils considèrent ce défaut de suites comme un manque de considération pour la parole étudiante et fustigent les différences de traitement entre les différents publics d'un même établissement.

#### **4.1.5. Un besoin de transparence quant aux actions et procédures mises en place pour le traitement des actes de VSS**

En complément du point cité précédemment, une transparence totale des actions et procédures engagées à la suite d'un signalement de VSS est fortement souhaitée. Cette transparence n'est pas perçue comme effective dans de nombreux établissements et ce d'autant plus que le déroulé des procédures nécessite du temps et de la rigueur. Les étudiants interprètent souvent la durée des procédures, non pas comme un élément de consolidation du processus, mais comme un moyen pour les directions de ne pas traiter totalement les faits signalés ou de retarder leur traitement.

#### **4.1.6. Une implication croissante des étudiants responsables d'évènements festifs**

En parallèle des associations et club étudiants spécialisés dans la prévention et la lutte contre les VSS, on constate que les étudiants responsables de l'organisation des évènements festifs, au sein des établissements ou à l'extérieur, sont fortement sensibilisés aux risques de VSS et à leur responsabilité en la matière. Des dispositifs spécifiques sont mise en œuvre par ces groupes d'étudiants, que ce soit à leur initiative propre ou sur demande expresse de la direction, pour prévenir les VSS et accompagner les étudiants victimes d'actes de VSS (personnes ressources dans les soirées, mot de passe pour signaler un étudiant en difficulté, distribution de couvercles de verre, ...).

### **4.2. Principales difficultés rencontrées par les établissements**

#### **4.2.1. Une approche politique des VSS hétérogène selon les directions**

Si le sujet des VSS ne laisse aucun chef d'établissement sans réaction, la mission a constaté que des directions l'abordent spécifiquement et expriment l'importance qu'elles lui accordent, alors que d'autres choisissent de traiter les VSS dans un contexte plus large (vie étudiante, bien-être étudiants, vie affective). De plus, certains minimisent l'importance du sujet dans leur établissement en s'appuyant sur l'absence ou le faible nombre de signalements enregistrés. Ce dernier positionnement est souvent radicalement opposé à la perception qu'en ont les étudiants de l'établissement.

#### **4.2.2. Un manque de moyens humains dédiés et clairement identifiés pour déployer pleinement et de façon permanente les plans d'action**

La motivation de certains personnels dans la mise en œuvre des plans de lutte contre les VSS est remarquable et devrait être mieux reconnue. La charge de travail correspondant aux activités de prévention et de lutte contre les VSS, et plus spécialement le temps passé à l'écoute des victimes, doivent être identifiés dans les fiches de poste. L'activité liée aux VSS ne doit pas être ajoutée à « charge égale » à des personnels souvent déjà très occupés durant certaines périodes clés de la scolarité des étudiants, au risque de générer des problèmes de surmenage et de pression psychologique excessive.



#### **4.2.3. Un positionnement difficile pour tenter de prendre en compte les différentes sensibilités étudiantes tout en respectant les procédures et la nécessaire instruction des signalements**

Les directions d'établissement doivent composer avec l'hétérogénéité de perception des différents groupes étudiants sur la question des VSS. Lors de signalement direct (par une victime) ou indirect (par un ou plusieurs étudiants témoins) de VSS, cette différence de perception peut s'exprimer sur les réseaux sociaux, entraînant des conséquences potentiellement graves, notamment pour l'auteur présumé. Les chefs d'établissement se trouvent alors confrontés, d'une part, à la nécessité de respecter les procédures et en particulier de l'enquête interne et, d'autre part, à une demande de réactions immédiates, parfois non proportionnées et inadaptées, souhaitées par certains étudiants.

#### **4.2.4. Des relations variables avec les associations étudiantes en fonction des établissements et hétérogènes dans un même établissement selon le type d'associations.**

Les relations institutionnelles entre direction et représentants élus des organisations étudiantes représentatives (cercle, organisateurs d'événements, BDE ...) sont le plus souvent étroites et permettent d'aborder les axes de prévention des VSS de façon correcte. Des établissements s'appuient fortement sur ces associations pour la conduite d'actions (sensibilisation, enquêtes) ou confient un rôle précis, notamment de relais ou d'écoute, à des étudiants « référent VSS ». Les responsabilités ou la charge mentale (lors de première écoute) peuvent être ressenties comme excessives par certains étudiants qui déclinent leur engagement au fil du temps. A l'opposé, les relations avec les associations non élues sont très diverses, allant de l'ignorance pure et simple, jusqu'à une implication complète dans les réflexions et le suivi du plan d'action.

#### **4.2.5. Des plans de sensibilisation et de formation souvent incomplets**

Tous les établissements déclarent avoir engagé un plan de sensibilisation et de formation contre les VSS. Cependant, les échanges avec les directions montrent que les moyens, notamment financiers, disponibles pour appuyer ces programmes ne sont pas suffisants pour toucher tous les étudiants (quelle que soit leur année d'étude), l'ensemble des personnels et tout particulièrement les enseignants. Certains établissements financent des actions de sensibilisation ou de formation via la CVEC, ce que regrettent les étudiants. D'autres encouragent les associations étudiantes à répondre à des AAP du MESRI ou du MASA en vue d'obtenir des financements complémentaires de formation.

#### **4.2.6. Des procédures insuffisamment formalisées qui nuisent à la transparence des actions vis-à-vis des étudiants et des victimes et qui fragilisent les décisions**

De nombreux établissements ne disposent pas d'instructions écrites formalisées concernant la mise en œuvre de procédures disciplinaires, soit par manque de temps ou de compétences, soit parce que le besoin ne s'est pas exprimé en l'absence de cas à traiter. En complément, alors que les procédures sont complexes et que les risques d'annulation des décisions disciplinaires par des instances juridiques sont importants en cas de non-respect des procédures, la plupart des établissements signalent des difficultés à recruter et maintenir des compétences juridiques au sein de leurs équipes. Les membres des sections disciplinaires soulignent l'importance d'être accompagnés par un juriste tout au long du processus disciplinaire.

#### **4.2.7. Des dispositions du CRPM qui mériteraient d'évoluer pour rejoindre celles du code de l'éducation en matière de mesures conservatoires**

Les directions font valoir les difficultés qu'elles rencontrent, voire parfois les incohérences auxquelles elles doivent faire face, quand des actes graves de VSS nécessitent des décisions conservatoires immédiates pour la protection des victimes, alors que ces mesures conservatoires sont par ailleurs tributaires du déroulement des procédures disciplinaires (Cf. paragraphe 3.1.4.2). Les retards engendrés peuvent être préjudiciables aux victimes. Ils peuvent également entraîner des réactions disproportionnées des populations étudiantes à l'encontre des auteurs présumés via les réseaux sociaux, qui portent atteinte à la présomption d'innocence et pourraient être qualifiées de diffamatoires selon l'issue des procédures.

#### **4.2.8. Une mise en œuvre de la procédure disciplinaire souvent complexe**

Tous les établissements soulignent les difficultés rencontrées lorsque des procédures disciplinaires sont engagées à la suite d'un signalement de VSS. La première difficulté est liée au renouvellement annuel des élus étudiants au CA qui retarde toute convocation des sections disciplinaires. D'autre part, l'articulation entre procédure disciplinaire et procédure pénale et les limites de la procédure disciplinaire, en particulier dans la qualification des condamnations disciplinaires, sont mal appréhendées par certaines directions d'établissement<sup>83</sup>. De même, les membres des sections disciplinaires, faute d'une formation adaptée, intègrent parfois à leur décision des qualifications d'actes de VSS issues du code pénal alors que ces qualifications sont réservées aux procédures juridictionnelles. Les conséquences peuvent être très importantes avec une remise en cause des décisions disciplinaires et décrédibilisation de l'ensemble du dispositif.

Dans le cas de procédures disciplinaires complexes et sensibles, les personnes en charge des enquêtes internes ainsi que celles mobilisées dans les sections disciplinaires soulignent la charge mentale importante et la pénibilité des auditions. Les dispositions du CRPM n'envisagent pas la possibilité d'externaliser la procédure disciplinaire dans un tel contexte. Il en est de même pour le code de l'éducation : le recours à des personnels et/ou des usagers extérieurs à l'établissement n'est autorisé que pour compléter une section disciplinaire<sup>84</sup> (recherche de la parité, nombre de membres dans un collège).

#### **4.2.9. Des difficultés liées au déclenchement des procédures pénales**

Concernant le déclenchement par la direction d'établissement d'une procédure juridique, une grande hétérogénéité de situations est observée en fonction des établissements et des services des procureurs. De nombreuses directions font part de leur désarroi et de leurs interrogations quant à la conduite à tenir, face à un acte de VSS justifiant une information au procureur<sup>85</sup> alors que la victime souhaite garder l'anonymat. L'absence d'un cadrage précis quant aux relations avec les services des procureurs et sur l'articulation à respecter entre procédures disciplinaires et judiciaires est fréquemment citée comme un obstacle à la mise en œuvre des suites pénales. Dans son rapport 2021-143 de juillet 2021, l'IGESR recommande à ce sujet aux chefs d'établissement d'engager une concertation avec le procureur de la République « afin de définir les modalités de travail et d'échange lors d'un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale ». En application de ce principe, on peut citer le travail de conventionnement du rectorat de la région académique

---

<sup>83</sup> Certains, par exemple, ne souhaitent pas engager de procédure disciplinaire dès lors qu'une procédure pénale a démarré.

<sup>84</sup> Ce recours est prévu au dernier alinéa des articles R.811-16 et R.811-17 du code de l'éducation.

<sup>85</sup> Dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Bourgogne-Franche-Comté initié en juillet 2022 avec les parquets des tribunaux judiciaires compétents sur les principaux sites universitaires de la région académique.

## 5. ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS

### 5.1. Pour la DGER

Même si la DGER dispose d'une équipe restreinte au sein du Bureau de l'action éducative et de la vie scolaire dont la mission est d'appuyer les établissements, force est de constater que cette organisation ne répond que très partiellement aux besoins exprimés par les établissements.

Les carences identifiées sont :

- L'expérience de l'équipe DGER dédiée aux VSS est principalement basée sur l'enseignement technique agricole dont les spécificités (en particulier concernant l'âge des apprenants) sont assez éloignées de celles de l'enseignement supérieur. De plus, la charge de travail est déjà conséquente compte tenu du nombre d'établissements de l'enseignement technique concernés ;
- Le manque d'interactions régulières entre les services concernés de la DGER et les établissements (réunions institutionnelles ou réunions de groupes de travail) entrave l'animation d'un réseau et la fluidité des échanges dans le cas de survenue de situations graves nécessitant une activation rapide des dispositifs ;
- L'absence de documents de référence, du type guide de bonnes pratiques, qui permettraient aux établissements de se référer à une base documentaire consolidée, en particulier au plan juridique ;
- L'absence de programmes d'information/formation des nouveaux dirigeants d'établissement au moment de leur prise de fonction, dans le domaine des procédures disciplinaires globalement et des procédures liées aux VSS, en particulier ;
- L'absence de réunions régulières des personnes en charge de la lutte contre les VSS dans les établissements en vue d'échanger sur les situations rencontrées et de favoriser la circulation d'information. Cela permettrait d'éviter, par exemple, que des établissements envisagent de conventionner avec des structures d'écoute externalisées sans avoir une connaissance préalable des difficultés rencontrées par d'autres établissements avec ces mêmes prestataires ;
- L'absence de référents identifiés par la DGER, en son sein ou dans les établissements, qui pourraient être sollicités par les établissements dans le cadre d'instructions complexes, voire de situations délicates à gérer uniquement avec les ressources internes des établissements ;
- Le besoin, pour certains cas de VSS, de confier les procédures disciplinaires à des membres de section disciplinaire d'autres établissements (Cf. 4.2.8). Cette disposition viserait à éviter des conflits d'intérêts (souvent cause du blocage de levée de l'anonymat). Plus largement, elle contribuerait à diminuer la pression psychologique souvent forte pour les membres de la commission d'instruction et susceptible de nuire à la poursuite de leur activité (enseignants et étudiants, en particulier).

**R1.** Pour la DGER. Développer l'appui transversal aux établissements pour la conduite de la lutte contre les VSS, notamment en organisant l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques relatif à la lutte contre les VSS et le partage d'expérience entre les établissements par la création et l'animation d'un réseau de référents VSS.

Pour l'atteinte de ces objectifs, la mission suggère de s'inspirer des réalisations déjà en place au profit des établissements de l'enseignement technique agricole tout en les adaptant aux spécificités de l'ESA. Elle propose également la mise en place d'un réseau d'experts internes au MASA susceptibles d'appuyer les établissements dans la gestion des cas complexes de VSS.

**R2.** Pour la DGER. Faciliter et sécuriser au plan juridique la mise en œuvre du traitement des actes de VSS par les directions d'établissement par une formation systématique des chefs d'établissements récemment nommés sur les procédures disciplinaires relatives aux actes de VSS et la mise en place de dispositions réglementaires autorisant le recours à des membres de section disciplinaire d'autres établissements pour le traitement d'affaires sensibles.

Pour compléter cette recommandation, la mission propose de faire évoluer les dispositions du CRPM en matière de mesures conservatoires pour rejoindre celles du code de l'éducation (Cf. 3.1.4.2).

## **5.2. Pour la DGER et les établissements**

Les auditions ont permis de confirmer que le suivi régulier de la situation relative aux VSS dans les établissements, par le biais d'enquêtes auprès des populations étudiantes, était à ce jour hétérogène. Quand ces enquêtes existent, leurs modalités d'organisation sont très diverses. Elles sont réalisées : soit à l'instigation des établissements, agissant les uns séparément des autres, soit à l'initiative de certaines associations étudiantes en l'absence ou en totale concertation avec la direction et les personnels impliqués, et enfin, parfois dans le cadre d'enquêtes plus larges, conduites dans un contexte de politique de site universitaire.

La méthodologie appliquée à l'élaboration des enquêtes est souvent inadaptée. Les questions relatives aux VSS peuvent être traitées spécifiquement mais sont souvent englobées dans des thématiques plus générales de vie ou de bien-être étudiants, à l'échelle de l'établissement ou du site universitaire. Lors de la conception des enquêtes, il est rare que les personnes directement concernées, et en particulier les étudiants, soient impliqués dans la réflexion. En conséquence, l'exploitation des données est considérée par les différents interlocuteurs rencontrés comme peu fiable et/ou peu représentative de la réalité des situations. La communication, à la fois en interne mais plus largement en externe, des résultats de ces enquêtes n'est souvent pas structurée créant au mieux de l'insatisfaction, au pire de la perte de confiance et du rejet. A l'inverse, lorsque les enquêtes ont été préparées en concertation et l'usage des résultats anticipé, les impacts sont satisfaisants, notamment en matière de communication.

Cette situation entraîne un ensemble d'effets négatifs dont un manque de fiabilité des données recueillies, une entrave à la démarche de suivi et une communication des résultats délicate voire nuisible. Au-delà de ces effets négatifs, l'absence d'une vision globale de la situation dans l'ensemble des établissements de ESA ainsi que de données fiables et exploitables, complique fortement la mise en place et le suivi à la fois d'une stratégie nationale et des plans d'action locaux.

Tous les établissements sont conscients de l'importance des dispositifs d'écoute mis à disposition des étudiants dans le cadre de la stratégie de suivi et de lutte contre les VSS. Afin de mieux répondre aux besoins et ne pas alourdir la pression sur leurs personnels voire sur les étudiants, de nombreux établissements souhaitent confier leur dispositif d'écoute et d'enregistrement des suspicions de VSS à des structures externes. Alors que certains ont déjà mis en place une telle collaboration et ont donc déjà une expérience (positive ou négative) avec des structures prestataires, d'autres s'interrogent sur la méthodologie, le cahier des charges et la fiabilité des différentes propositions disponibles aux plans national ou local. Les auditions ont permis de constater une répétition d'expériences considérées comme insatisfaisantes après le recours à certains acteurs de l'écoute,

alors que d'autres établissements envisagent de recourir aux mêmes prestataires sans en connaître les limites. Lorsque les établissements choisissent de confier à un acteur externe la prise en charge du recueil de signalement et de l'écoute, le cahier des charges n'est pas toujours suffisamment précis pour leur permettre, par exemple, de disposer de bilans réguliers des signalements (même anonymisés), ou de recevoir les alertes nécessaires lors de situation critique. L'absence de concertation et de consolidation entre établissements des savoir-faire et expériences en matière de structures externes en charge de l'écoute des étudiants nuit à l'efficacité de ces dispositifs et crée parfois une insatisfaction à la fois des étudiants, qui considèrent que les dispositifs proposés ne sont pas adaptés, et des directions d'établissement qui ne disposent pas des retours souhaités.

L'interface entre procédures disciplinaires internes et procédures judiciaires est considérée comme une phase délicate par de nombreux établissements. Les directions d'établissement soulignent l'importance d'être guidés dans le dépôt d'un signalement « article 40 ». Cependant, beaucoup n'ont pas établi de relations avec les services du procureur, entraînant délais et erreurs de démarche. A l'inverse, d'autres établissements ont instauré des relations conventionnelles avec le Parquet à l'instar de nombreux établissements de l'ESR. Ces relations organisées sont identifiées par les directions d'établissement concernées comme un point d'appui clé pour faciliter et accélérer leur démarche d'information du procureur de la République et sécuriser l'interface entre procédure disciplinaire et pénale.

**R3.** Pour la DGER et les établissements. Dans le cadre de la politique de suivi des VSS, organiser à l'échelle de l'ESA le suivi régulier de la situation relative aux VSS par la réalisation d'enquêtes et élaborer un cahier des charges commun à tous les établissements pour la sélection des organismes externes en charge de l'écoute des étudiants et du recueil des signalements.

Afin d'asseoir la démarche d'amélioration continue des plans de lutte contre les VSS sur des données d'enquêtes fiables et exploitables, la mission conseille d'impliquer l'ensemble des parties prenantes dans la démarche rigoureuse qui doit accompagner l'élaboration des enquêtes et l'analyse des données collectées et d'organiser l'exploitation des enseignements recueillis et leur diffusion. Les plans de lutte contre les VSS pourront être adaptés en conséquence.

**R4.** Pour la DGER et les établissements. Formaliser, sur une base commune, la stratégie de relations de chaque établissement avec les services du procureur concerné et définir la conduite à tenir par les directions d'établissement lors de signalement d'un acte grave de VSS justifiant la saisie du Parquet mais dont l'auteur présumé est inconnu.

### 5.3. Pour les établissements

La sensibilisation des étudiants à la thématique des VSS est un des axes clés dont l'efficacité est reconnue aussi bien par les étudiants que par les directions d'établissement. Cependant d'importantes différences sont observées dans les dispositifs proposés aux étudiants en ce qui concerne les publics, la fréquence, les méthodes utilisées et les personnes chargées de la sensibilisation. L'apport de personnes elles-mêmes formées et s'appuyant sur des méthodes

pédagogiques adaptées est signalé comme extrêmement positif quant à l'impact sur la population étudiante. La fréquence des séances de sensibilisation et la répétition des opportunités données aux étudiants tout au long de leur parcours de formation est aussi un élément important qui ressort des échanges et des retours d'expérience des établissements engagés depuis longtemps dans ces actions de sensibilisation.

La formation des personnels qui sont en contact direct avec les étudiants ou qui sont impliqués dans les dispositifs de recueil de la parole ou la conduite des enquêtes internes dans les établissements, est un autre enjeu important. Concernant les enseignants, la mission a constaté un déficit de dispositifs adaptés à leurs formation et information alors qu'ils sont identifiés par les étudiants à la fois comme des personnes ressources, lorsqu'ils éprouvent le besoin d'échanger sur des actes de VSS<sup>86</sup> et, dans certains cas, comme de potentiels auteurs de comportement inappropriés<sup>87</sup>. L'impact de la différence de génération concernant l'appréhension des VSS entre la plupart des enseignants et les populations étudiantes, est clairement cité comme un facteur de risque nécessitant des efforts particuliers pour le limiter et faciliter l'implication des enseignants dans la lutte contre les VSS au quotidien. Les directions font part des difficultés rencontrées pour développer ces formations à la fois pour des raisons de disponibilité, de coût mais aussi de mobilisation des enseignants.

Etudiants et responsables d'établissement partagent le constat que le nombre de signalements enregistrés, en général faible, ne reflète pas la situation réelle des VSS dans les établissements. De plus, lorsque des étudiants sollicitent les dispositifs d'écoute, les démarches se font quasi exclusivement sous le couvert de l'anonymat, y compris lors d'actes graves devant faire l'objet de signalements judiciaires. Ce constat, partagé par l'ensemble des personnes auditionnées au-delà de l'ESA, représente une limite importante à l'évolution de la situation des VSS dans l'ESA. Les causes de ce défaut de signalement sont multifactorielles incluant la pression de la communauté, la volonté d'oublier, la difficulté de verbaliser une situation difficile, un sentiment de culpabilité... Parmi tous les éléments recueillis pour expliquer ce comportement, la méfiance, et parfois la défiance vis-à-vis de tout ce qui est lié à « l'administration » d'un établissement<sup>88</sup> sont citées par tous les acteurs comme une raison majeure. Les fondements de cette assertion sont souvent compliqués à analyser et identifier mais les résultats d'expériences précédentes (retards dans les traitements, sanctions disciplinaires incomprises, absence de transparence dans les procédures, ...) ainsi que l'absence d'implication des étudiants dans la conception des dispositifs de lutte contre les VSS, font partie des causes les plus fréquentes à l'origine de cette perte de confiance.

Dans le cadre du déclenchement des procédures disciplinaires, la mission a pu constater une formalisation insuffisante de chacune des étapes du processus depuis le signalement, l'information des personnes auditionnées lors des enquêtes, la prise éventuelle de sanctions, jusqu'aux modalités d'enregistrement et de stockage des documents et des données issus de la mise en œuvre de ce processus.

Alors que le passage de l'étape de recueil de la parole à celle du déclenchement d'une procédure disciplinaire est identifié comme un point de fragilité en raison de la méfiance des étudiants, l'absence de formalisation et de diffusion d'instructions décrivant le déroulement des différentes étapes du processus disciplinaire, contribue au manque de transparence souvent reproché aux

---

<sup>86</sup> En particulier en cas de survenue d'actes de VSS lors de périodes de stages en entreprise.

<sup>87</sup> En particulier dans certaines situations spécifiques telles que les travaux d'encadrement doctoraux.

<sup>88</sup> Terme utilisé par les étudiants pour désigner l'ensemble des personnes qui, de près ou de loin, sont en relation avec la Direction et donc liées à l'autorité.

établissements. La diffusion d'une documentation adaptée à l'information des étudiants pourrait être complétée par des sessions pédagogiques présentant les délais associés aux différentes étapes du processus de traitement des actes de VSS, notamment à la procédure disciplinaire, et justifiant la nécessité de les respecter.

Cette carence de formalisation impacte également le travail des membres des sections disciplinaires et des commissions d'instruction qui, de fait, se trouvent confrontés à des démarches complexes peu cadrées. Elle introduit aussi des risques quant à la solidité juridique des procédures engagées et de l'insatisfaction à la fois chez les victimes et les mis en cause. Un travail sur la sécurisation juridique de l'ensemble des étapes et sur la sécurisation informatique des éléments recueillis dans le cadre des procédures, s'avère indispensable, particulièrement dans un contexte de possibles cyberattaques.

La taille limitée des établissements induit une proximité quelquefois difficile à éviter entre les personnes qui signalent des actes de VSS, les mis en cause et les membres des sections disciplinaires. De ce fait, l'indépendance des sections disciplinaires, normalement garantie réglementairement au sein des établissements publics de l'ESA, peut être délicate à respecter. Des membres de section disciplinaire auditionnés ont d'ailleurs signalé la difficulté, dans certains cas, d'éviter les conflits d'intérêt à chaque étape de la procédure. De plus, la nécessaire séparation des différentes phases du traitement des VSS, au travers des acteurs impliqués, est complexe à mettre en œuvre dans les établissements de petite taille. L'absence de cloisonnement et les interférences potentielles qui en résultent, nuisent à l'impartialité des procédures, entachent de doute les décisions voire entraînent des fragilités juridiques.

L'analyse des plans de lutte contre les VSS dans les établissements de l'ESA et dans d'autres établissements a montré l'intérêt d'une mise en commun de moyens dans le cadre de regroupements d'établissements. Le fonctionnement de l'IMT, pour ce qui concerne la lutte contre les VSS, témoigne de l'intérêt et l'efficacité pour les écoles rattachées, de la mutualisation de moyens et de prestations négociés au niveau central, et du travail en réseau des référents pour un partage d'expériences et de bonnes pratiques. Plusieurs établissements de l'ESA ont déjà établi des collaborations avec des structures universitaires ou des groupements d'établissements d'enseignement supérieur de proximité<sup>89</sup> pour les mêmes objectifs. Un tel rapprochement peut permettre à des établissements de petite taille qui ne disposent pas de moyens financiers ou humains suffisants, de déployer leur plan d'action et de bénéficier notamment d'actions de sensibilisation et de formation communes.

**R5.** Pour les établissements. Renforcer la prévention des VSS par l'amélioration des dispositifs de sensibilisation des étudiants (méthodes innovantes, acteurs reconnus) et la mise en place de formations obligatoires sur les VSS destinées à tous les enseignants et encadrants, associées à une information sur les méthodes d'écoute et de recueil de la parole.

---

<sup>89</sup> On peut citer par exemple : l'ENGEES et le contrat de site alsacien, l'ESA d'Angers et le GIS Angers-Loire Campus, Junia ISA et le réseau des établissements de Junia et l'Université catholique de Lille, l'alliance CY Cergy Paris Université et l'ENSP.

**R6.** Pour les établissements. Répondre aux attentes de transparence des étudiants et sécuriser la mise en œuvre du traitement des signalements d'acte de VSS par une formalisation de l'ensemble des procédures de traitement détaillant chaque étape et notamment les modalités d'enregistrement et d'archivage sécurisé des documents, et par la mise en place d'un dispositif clair de prévention des conflits d'intérêt tout au long du processus de traitement.

Afin d'atteindre ces objectifs, la mission conseille également de respecter le cloisonnement entre les différentes étapes du processus pour consolider les actions engagées et d'organiser, si les risques des conflits d'intérêt sont trop importants, un dépaysement de toute ou partie de la procédure disciplinaire.

**R7.** Pour les établissements. Restaurer ou renforcer la confiance des étudiants quant à l'engagement de l'établissement dans la lutte contre les VSS en favorisant la reconnaissance de tous les acteurs liés à l'administration de l'école comme personnes ressources dans le cadre de la lutte contre les VSS.

A cette fin, il est important d'impliquer les étudiants dès la conception du plan de lutte, d'assurer la transparence des actions, procédures et résultats, et de garantir aux victimes la confidentialité et la sécurisation des données relatives aux dossiers.



## CONCLUSION

La mission a constaté que la question des violences sexuelles et sexistes était bien prise en compte par les directions des établissements de l'ESA. Toutes ont désigné des personnes ressources, référent VSS ou référent Egalité, pour porter le plan d'action contre les VSS, et déployé des efforts notables pour instaurer différentes mesures de la lutte contre les VSS, notamment des dispositifs pour le recueil des signalements d'acte de VSS, et pour l'écoute et l'accompagnement des victimes. Les établissements ont mis en œuvre des protocoles rigoureux pour la prévention des VSS au cours des événements festifs, en concertation avec les associations étudiantes organisatrices avec lesquelles ils entretiennent des relations régulières.

La mission a par ailleurs relevé des différences importantes entre les établissements en ce qui concerne le plan de sensibilisation et formation des étudiants et des personnels sur les VSS, l'organisation des suites données aux signalements et les modalités du suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan d'action contre les VSS.

Les marges de progression sont à rechercher dans ces domaines. Il apparaît en particulier important que les établissements se dotent de procédures rédigées et formalisées relatives au traitement des signalements d'acte de VSS et conduisent une véritable démarche d'amélioration continue par la rédaction d'un plan d'action structuré comportant tableau de bord et indicateurs, la création d'un comité de pilotage responsable de sa mise à jour régulière et l'organisation d'enquêtes auprès des étudiants permettant d'évaluer l'impact des actions et l'efficacité du plan.

La mission a constaté que, malgré la mise en place d'une cellule d'écoute et de recueil des signalements dans la plupart des établissements, le nombre de signalements restait faible et inférieur à la réalité. L'absence de signalement, ou au mieux le recueil de signalements anonymes, est un obstacle majeur à la lutte contre les VSS. D'une part, cette situation entrave le processus de suivi et d'amélioration du plan, faute de données fiables, d'autre part, elle ne permet pas aux directions d'établissement de démontrer aux étudiants leur engagement dans le « zéro impunité ».

Les efforts des établissements devront se concentrer sur la levée de cet obstacle au travers des actions de sensibilisation et de formation des étudiants pour une prise de conscience du caractère intolérable et pénal des VSS, et de toutes mesures permettant d'instaurer un climat de confiance vis-à-vis de l'administration de l'établissement (engagement clair et spécifique de la direction, implication des étudiants dans les réflexions et la construction des dispositifs, transparence des procédures, recours à des étudiants relais,...).

Tout au long des auditions, les directions d'établissement ont exprimé un besoin d'appui de la part de la DGER, en réponse notamment aux difficultés récurrentes rencontrées au cours du processus de traitement des actes de VSS. Leurs demandes portent principalement sur la production de documents de cadrage communs, la mise en place d'un réseau d'experts susceptibles d'apporter un éclairage dans la gestion des cas complexes, la création et l'animation d'un réseau de référents VSS permettant un partage d'expérience et de bonnes pratiques.

## **ANNEXES**

## Annexe 1 : Lettre de mission



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Cabinet du ministre

Paris, le 21 FEV. 2023



La Directrice de Cabinet du Ministre  
de l'Agriculture et de la Souveraineté  
alimentaire

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil  
Général de l'Alimentation et de l'Agriculture  
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CO 844326

V/Réf :

Objet : Mission d'accompagnement à la lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics et privés sous contrat.

PJ :

Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA) et l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur agricole sont résolument engagés à faire reculer les VSS. Des outils de prévention et d'accompagnement ont progressivement été mis en place au sein des établissements. Les témoignages de VSS relayés alertent cependant sur le chemin qu'il reste à parcourir en matière d'écoute, d'accompagnement des victimes et de prévention de ces situations.

La loi du 5 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à l'État et à l'ensemble des établissements publics l'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle intégrant notamment l'obligation de créer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (conformément au décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020).

Un plan national 2021-2025 de lutte contre les VSS dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) a été élaboré autour de 4 axes complémentaires : un volet dédié à la formation des personnels de l'ESR, le renforcement des dispositifs de signalement, une meilleure communication autour de ces dispositifs et la valorisation de toutes celles et ceux qui ont fait de la lutte contre les VSS un véritable engagement, notamment les associations étudiantes.

Les établissements d'enseignement supérieur agricole ont été invités à décliner ce plan national avec leur propre plan de lutte contre les VSS.

*[Signature]*

78, rue de Valenciennes  
75349 PARIS 07 SP  
Tél : 01 49 55 49 55

Dans ce contexte, je souhaite confier au CGAAER une mission destinée à accompagner les établissements d'enseignement supérieur agricole dans la lutte contre les VSS. À cette fin, la mission visera à :

- établir un état des lieux des actions et dispositifs mis en place dans ces établissements dans le cadre de la lutte contre les VSS ;
- proposer des recommandations dans une perspective d'accompagnement de ces établissements dans la lutte contre les VSS, en veillant à identifier les fragilités et conditions de réussite des plans de prévention des VSS en tenant compte des spécificités de l'organisation de l'enseignement supérieur agricole (établissements de type « école » avec une culture corporatiste, résidences sur les campus, pourcentage élevé de femmes parmi les étudiants, inter-agri / agro / véto...);
- comparer les réglementations disciplinaires s'appliquant en la matière dans l'enseignement supérieur public et dans l'enseignement supérieur public agricole.

Vous tiendrez compte des travaux existant au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et au MASA. En 2016, le Cabinet a confié au CGAAER une mission sur les événements festifs étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur agricole (rapport n° 16074 de février 2017) sur lequel vous vous appuierez.

Selon les répondants de l'enquête « Paroles étudiantes sur les VSS » de l'observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur publiée en octobre 2020, les principales causes des violences sexuelles sont l'effet de groupe, l'impunité, le manque d'éducation des étudiant(e)s et l'alcool.

Les missionnaires consulteront les Directeurs, les Directeurs des Ressources Humaines, les Directeurs de la vie étudiante et/ou les référents égalité homme/femme des établissements de l'enseignement supérieur agricole publics et privés sous contrat, les élus étudiants dans les conseils d'administration, les conseils des études et de la vie étudiante et au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agronomique, agroalimentaire et vétérinaire, des responsables d'associations étudiantes de ces écoles.

Au titre des comparaisons en matière de bonnes pratiques, d'autres responsables de grandes écoles pourront être auditionnés, ainsi que le Bureau National des Élèves Ingénieurs, la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs et/ou la Conférence des Grandes Écoles, des associations et collectifs nationaux (observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, Association Nationale des Études Féministes, Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur...), l'Institut National de la jeunesse et de l'Éducation Populaire...

En complément des fonds déjà existants, le Ministère a réservé 200 000 euros pour un appel à projets en 2023 aux associations étudiantes pour accompagner la lutte contre les VSS. Vous serez consultés en cours de mission sur le cahier des charges de cet appel à projets.

Les services de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, et plus particulièrement le bureau des formations de l'enseignement supérieur et le bureau de l'action éducative et de la vie scolaire, se tiennent à votre disposition pour le lancement et le suivi de cette mission. Une remise du rapport pour la fin de l'année 2023 m'agréerait.

Valérie HATSCH



## Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date
ALLAL Patrick	IGESR	Mission permanente sur les VSS dans l'enseignement supérieur	25/08/2023
ARPIZOU Jean-Marie	INP ENSAT	Coordinateur vie étudiante Assistant de prévention	31/10/2023
AUROSSEAU Melissa	INP ENSAT	Responsable Santé de l'Association des élèves de l'ENSAT	17/11/2023
BELLECH Sophie	ESB	Référente Egalité étudiants responsable Emploi carrière	14/12/2023
BENHAMADA Sarah	AgroParisTech	Etudiante élue CEVE, membre du GT en charge du plan de lutte contre les VSS	02/10/2023
BERDER Caroline	Oniris	Responsable management qualité et développement durable.	8/12/2023
BERNY Philippe	VetAgro Sup	Référent vie étudiante - EC	20/12/2023
BLANQUART François	EnvA	Elue titulaire CEVE et suppléant CA - Etudiant 4 <sup>ème</sup> année	20/09/2023
BOIRON Aline	EnvA	DEVE adjointe en charge des résidences et de la vie étudiante	20/09/2023
BOSSY Mireille	VetAgro Sup	Directrice générale	20/12/2023
BONNET Alexandra	ENSP	Directrice générale	27/11/2023
BORDAS Ambre	INP ENSAT	Co-dirigeante du club QUEEFE et membre de la CEVE	17/11/2023
BOURDON Juliette	EnvA	SG adjointe Référente Egalité	20/09/2023
BOYAT Sandrine	ENSAT	Secrétaire générale Coordinatrice de la vie étudiante responsable des relations avec les associations étudiantes	31/10/2023
BROUX Isabelle	ENSP	Adjointe vie étudiante	27/11/2023
BUISSON Laurent	AgroParisTech	Directeur général	02/10/2023

BUTRUILLE Alexis	ESA Angers	Référent VSS responsable de la vie étudiante et associative	29/11/2023
CAROF Matthieu	IA Rennes-Angers	Président de la section disciplinaire - EC	26/10/2023
CASTERAA Clara	EI Purpan	Responsable du pôle Santé du BDE	19/12/2023
CAYOT Philippe	IA Dijon	Président de la section disciplinaire - Directeur de l'Ecole doctorale Environnement-Santé	23/10/2023
CHAMPANEY Laurent	CGE	Président	28/08/2023
CHARBONNIER Romann	IA Montpellier	Membre du GT Egalité de l'IA - étudiant de 3 <sup>ème</sup> année	29/11/2023
CHEVALIER Agathe	ISARA	Secrétaire de l'association Altaïr - étudiante de 3 <sup>ème</sup> année	19/12/2023
CHOQUET Philippe	UniLaSalle	Directeur général	23/11/2023
COLIN Jérôme	UniLaSalle	Directeur mission éducative et vie étudiante	21/12/2023
CORCESSIN Anna	UniLaSalle	Membre de la cellule d'écoute - Ex-membre de l'association AGE et référente VSS	21/11/2023
DANREE Thomas	Junia ISA	Responsable solidarité BDE – étudiant de 4 <sup>ème</sup> année	13/12/2023
DEBONNET Colin	UniLaSalle	Membre de la cellule d'écoute – vice-président de AGE - étudiant de 4 <sup>ème</sup>	21/11/2023
DE CAEVEL Isabelle	IA Rennes-Angers	Directrice de la formation et de la vie étudiante	25/10/2023
DEFLESSELLE Laurence	Oniris	Directrice générale	8/12/2023
DEGUEURCE Christophe	EnvA	Directeur	20/09/2023
DELARCHAND Violaine	ENGEEES	Secrétaire générale Référente VSS	15/12/2023

DEMBI Fortuné	IA Rennes-Angers	Référent Egalité Diversité Responsable formation	30/10/2023
DIQUELOU Armelle	ENVT	Présidente de la section disciplinaire	30/10/2023
D'ORIA Agnès	EnvA	Adjointe en charge de la scolarité	20/09/2023
DUBUC Chloé	EI Purpan	Présidente du BDE - étudiante de 3 <sup>ème</sup> année	19/12/2023
DUROS Mathilde	UniLaSalle	Membre Ovalies chargée de mission qualité - Etudiante 4 <sup>ème</sup> année	21/11/2023
DUPONT Virginie	France Universités	Vice-Présidente	14/09/2023
ENGEL Auguste	Junia ISA	Responsable du bureau de promotion – étudiant de 2 <sup>ème</sup> année	12/12/2023
EUSTACHE Marie	Oniris	Directrice de la Scolarité et de la Vie Etudiante	8/12/2023
FAURE Jean-Denis	AgroParisTech	Président de la section disciplinaire des usagers	02/10/2023
FERI Delphine	ESB	Référente Egalité personnels - responsable relations avec les associations étudiantes – Secrétaire générale	14/12/2023
FERRY Juliette	ENVT	Etudiante élue CEVE	6/11/2023
FEUILLATRE Franck	DGER	Responsable du pôle affaires juridiques et contrôle	24/10/2023
FILHOL Lucas	Oniris	Président du BDE vétérinaire	8/12/2023
FONDACCI Florent	IA Rennes-Angers	Ecoutant HDVSS - Adjoint à la Directrice RH - secrétaire de séance de la section disciplinaire	30/11/2023
GALAS Linda	EI Purpan	Directrice des ressources humaines - Responsable 5 <sup>ème</sup> année	19/12/2023
GALLOYER Chloé	ESB	Responsable prévention au sein de l'Amicale des élèves – étudiante de 2 <sup>ème</sup> année	18/12/2023

GAUCHET Vincent	ENVT	Elu CEVE – étudiant de 4 <sup>ème</sup> année	6/11/2023
GAYSSOT Benoît	INP ENSAT	Secrétaire de l'association des élèves de l'ENSAT	17/11/2023
GEBEL Laurent	IA Dijon	Secrétaire général	6/10/2023
GIRARD Cristelle	IGESR	Mission permanente sur les VSS dans l'enseignement supérieur	25/08/2023
GRANGER Océane	IA Dijon	Ex-membre de la section disciplinaire – étudiante de 3 <sup>ème</sup> année	22/11/2023
GREIVELDINGER Domitille	UniLaSalle	Présidente de l'association AGE - étudiante de 4 <sup>ème</sup> année	21/11/2023
HAMDI Rim	UniLaSalle	Membre de la cellule d'écoute - EC	21/11/2023
HANI Lina	IA Dijon	Ancienne présidente du BDE	8/12/2023
HERVE Mathilde	UniLaSalle	Membre de la cellule d'écoute - Pilote de la vie étudiante au sein de AGE étudiante de 4 <sup>ème</sup> année	21/11/2023
ICHCHOU Narjis	ISARA	Emploi étudiant sur les VSS et relais santé - étudiante de 2 <sup>ème</sup> année	19/12/2023
ITANI Alexandre	ISARA	Membre de la cellule d'écoute - enseignant	19/12/2023
KNEFEL Louise	Junia ISA	Responsable organisation de l'intégration au sein du bureau de promotion – étudiante de 2 <sup>ème</sup> année	13/12/2023
LACHGAR Siham	AgroParisTech	Responsable Vie étudiante – responsable du dispositif de lutte contre les VSS	02/10/2023
LACROUX Caroline	ENVT	Référente VSS - EC	26/10/2023



LAURENT CHARVET Sébastien	UniLaSalle	Membre de la commission disciplinaire Directeur enseignement du groupe	21/11/2023
LEBRUN Chloé	EI Purpan	Enseignant chercheur de sociologie	19/12/2023
LEFEBURE Alessia	IA Rennes-Angers	Directrice	3/11/2023
LEFEVRE Clara	ENVT	Elue CEVE – étudiante 3 <sup>ème</sup> année	6/11/2023
LEFORT Joséphine	UniLaSalle	Présidente Ovalies - étudiante 4 <sup>ème</sup> année	21/11/2023
LENSINK Joop	Junia ISA	Directeur des programmes Junia ISA - EC	20/12/2023
LE STER Léa	IA Dijon	Membre de la cellule d'écoute interne – conseillère prévention	6/10/2023
LETARD Gwendoline	EnvA	Elue titulaire CA et suppléante CEVE - Etudiante 4 <sup>ème</sup> année	20/09/2023
MACE Bénédicte	IA Dijon	Référente Egalité étudiants - DEVE	6/10/2023
MAGNADO Ninon	EnvA	Etudiante 4 <sup>ème</sup> année	20/09/2023
MALECOT- TAMBORINI Gaëlle	IA Rennes-Angers	Secrétaire générale	3/11/2023
MARSEULT David	Junia ISA	Responsable service Life on Campus (chargé de mission vie étudiante) - EC	20/12/2023
MANES Clément	ENVT	Elu CA et CEVE – étudiant de 4 <sup>ème</sup> année	6/11/2023
MAILHES Marie- Astrid	Oniris	Présidente du BDE ingénieur	8/12/2023
MONTANT Lucie	INP ENSAT	Présidente de l'association des élèves de l'ENSAT	17/11/2023

MORATO Flavie	EnvA	Présidente du club Alfort.e.s - Etudiante 4 <sup>ème</sup> année	20/09/2023
MOREAU Tristan	AgroParisTech	Etudiant élu au CA – ancien membre de CASSIS	02/10/2023
MORIGGI Lucas	Oniris	Président du BDE vétérinaire	8/12/2023
MORTREAU Eric	IA Rennes-Angers	Ecouteur HDVSS - Conseiller prévention de l'IA et de l'IA Rennes-Angers	30/11/2023
MUTEL Elisabeth	IA Montpellier	Référente Egalité étudiants - déléguée à la vie étudiante	29/11/2023
PERRIER Laetitia	IA Dijon	Membre de la cellule d'écoute interne	6/10/2023
PILAT Caroline	ENSP	Directrice déléguée à l'enseignement et à la vie étudiante site de Marseille	27/11/2023
POCHAT Hélène	Oniris	SG Référente Egalité	8/12/2023
POITOUT Manon	AgroParisTech	Etudiante Responsable VSS pour l'intégration et les soirées	02/10/2023
PORTET JANIN Brice	IA Montpellier	Référent Egalité personnels – copilote du dispositif de lutte contre les VVS – adjoint responsable RH	29/11/2023
POULIQUEN Hervé	Oniris	Directeur des formations	8/12/2023
PREVOT Marie	INP ENSAT	Secrétaire de l'association des élèves de l'ENSAT	17/11/2023

PROUILLAC Caroline	VetAgro Sup	Directrice de l'enseignement - EC	20/12/2023
QUETEL Victoire	ENVT	Elue CEVE – étudiante 2 <sup>ème</sup> année	6/11/2023
RIC Audrey	EI Purpan	Référente Egalité - Responsable 3 <sup>ème</sup> année	19/12/2023
ROCHE-BRUYN François	IA Dijon	Directeur	6/10/2023
ROY Adèle	INP ENSAT	Membre du club QUEEFE et élue au conseil d'école	17/11/2023
SADOUDI Margaux	ISARA	Membre de la cellule d'écoute – assistante pédagogique 2 <sup>ème</sup> année – assistante vie en études	19/12/2023
SALAUD Séverine	IA Rennes-Angers	Référente handicap et écoutante VSS	25/10/2023
SANS Pierre	ENVT	Directeur	31/10/2023
SCHEWE Jana	Junia ISA	Présidente du BDE – étudiante de 4 <sup>ème</sup> année	13/12/2023
SIRET René	ESA Angers	Directeur général	29/11/2023
STOCKY Corina	UniLaSalle	Membre de la cellule d'écoute - EC	21/11/2023
TABUSSE Thibaut	INP ENSAT	Vice-président de l'association des élèves de l'ENSAT	17/11/2023
TOURAINE Bastien	UniLaSalle	Membre de la commission disciplinaire - Educateur Campus	21/11/2023
VACHER Perrine	ENSP	Directrice enseignement Vie étudiante	27/11/2023

VASSIAS Isabelle	EnvA	Responsable du service hygiène et sécurité	20/09/2023
WACK Anne-Lucie	Institut Agro	Directrice générale	28/08/2023
WAGNER Pauline	INP ENSAT	Membre du club QUEEFE et élue au conseil d'école	17/11/2023
WHITE CARCELLER Mickaël	ENVT	DEVE	25/10/2023
WILLER Jean-Marc	ENGEEES	Directeur général	15/12/2023
WITCHER Mila	INP ENSAT	Co-dirigeante du club QUEEFE	17/11/2023
WUCHER Juliette	IA Montpellier	Présidente de l'association La Parole – étudiante 2 <sup>ème</sup> année	29/11/2023
XHENSEVAL Manon	ISARA	Référente VSS – responsable scolarité	19/12/2023
YORDAN Emilie	AgroParisTech	Etudiante élue au CEVE - responsable de l'association chargée de l'encadrement des événements festifs	02/10/2023

## **Annexe 3 : Liste des sigles utilisés**

AAP : Appel à projets  
BDE : Bureau des étudiants  
BNEI : Bureau national des élèves ingénieurs  
BSA : Bordeaux Sciences Agro  
CDEFI : Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs  
CGAAER : Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux  
CGE : Conférence des grandes écoles  
CIDFF : Centre d'information sur le droit des femmes et des familles  
CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche  
CNESERAAV : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche  
agricole, agroalimentaire et vétérinaire  
CNOUS : Centre national des œuvres universitaires et scolaires  
CODIR : Comité de direction  
COMEX : Comité exécutif  
ComUE : Communauté d'universités et d'établissements  
Copil : Comité de pilotage  
CPED : Conférence permanente Egalité Diversité  
CPU : Conférence des présidents d'université (maintenant France Universités)  
CRPM : Code rural et de la pêche maritime  
CSA : Comité social d'administration  
CSE : Comité social et économique  
CVEC : Contribution de vie étudiante et de campus  
DEVE : Direction ou directeur des études et de la vie étudiante  
DGA : Directeur général adjoint  
DGER : Direction général de l'enseignement et de la recherche  
DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle  
DRED : Direction de la recherche et des études doctorales  
DRH : Direction ou directeur des ressources humaines  
DSVE : Direction de la scolarité et de la vie étudiante  
EC : Enseignant chercheur  
EI Purpan : Ecole d'ingénieurs de Purpan  
ENGEES : Ecole nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg  
ENSAIA : École nationale supérieure en agronomie et industries alimentaires  
ENSAL : Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon

ENSAM : Ecole nationale supérieure d'arts et métiers  
ENSAT : Ecole nationale supérieure agronomique de Toulouse  
ENSFEA : École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole  
ENSP : Ecole nationale supérieur de paysage  
EnvA : Ecole nationale vétérinaire d'Alfort  
ENVT : Ecole nationale vétérinaire de Toulouse  
ESA : Ecole supérieure des agricultures – Campus Angers  
ESA : Enseignement supérieur agricole  
ESB : Ecole supérieure du bois (Nantes)  
ESR : Enseignement supérieur et recherche  
GHB : Acide gamma-hydroxybutyrique  
GT : Groupe de travail  
IA : Institut Agro  
IMT : Institut Mines Télécom  
ISARA : Institut supérieur d'agriculture et d'agroalimentaire Rhône-Alpes  
Junia – ISA : Institut supérieur d'agriculture de Lille  
IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche  
MASA : Ministère de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire  
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation  
ONU : Organisation des Nations unies  
RGPD : Règlement général sur la protection des données  
SG : Secrétaire général  
Toulouse INP : Institut national polytechnique de Toulouse  
UMR : Unité mixte de recherche  
VSS : Violences sexuelles et sexistes

## **Annexe 4 : Ressources documentaires**

### **I Textes réglementaires et législatifs**

#### Textes européens et internationaux

- Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes de 1979 (convention CEDAW)
- Protocole de la convention sur l'élimination des discriminations envers les femmes adopté par l'Assemblée Générale de l'ONU en 1999 et ratifié par la France le 7 juin 2000
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

#### Textes français

- Code pénal : Articles 222-11 à 222-13 (violences), 222-22 à 222-33-1 (viol, inceste et autres agressions sexuelles), 225-1 à 225-4 (discriminations), 432-7 (discriminations), 621-1 (outrage sexiste), R625-7 à 625-8-2 (provocations, diffamations et injures non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire).
- Code du travail : Articles L1142-2-1 (agissements sexistes), L1153-1 à L1153-6 (harcèlement sexuel)
- Code de l'éducation :  
Procédures disciplinaires : articles D511-30 à D511-43  
Le conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire : articles D232-23 à D232-48
- Code rural et de la pêche maritime :  
Les établissements d'enseignement supérieur agricole publics. Discipline et Procédures disciplinaires : articles R812-24-1 à R812-24-39-1
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors).
- Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Décret n°86-1053 du 18 septembre 1986 fixant les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier
- Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002
- Loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance

- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche
- Loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté
- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret d'application n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

#### *Textes MESRI*

- Circulaire n° 2012-0027 du 25-11-2012 NOR : ESR51240749C ESR – DGESIP Traitement du harcèlement sexuel
- Circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 NOR : MENS22912C MENESR –DDA1-2 Prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements de l'enseignement supérieur public. BO n°44 du 26 novembre 2015.
- Lettre de recommandations aux établissements en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. 20 décembre 2016.
- Feuille de route 2017 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. MESRI 52p.
- Une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Plan national 2021-2025. MESRI 25p.
- Circulaire du 23-3-2022 Nor : ESR52206041C MESRI - DGESIP A2-2 Engagement, encouragement et soutien aux initiatives étudiantes au sein des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

#### *Textes MASA*

- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 09/08/2022
- Arrêté du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère de l'agriculture et de l'alimentation



- Décret n° 2023-1357 du 28 décembre 2023 relatif au respect des principes de la République et à la protection des élèves dans les établissements d'enseignement relevant du ministre chargé de l'agriculture
- Note de service DGER/SDDES/2023-785 du 14/12/2023. Appel à projets 2024 et 2025 à destinations des établissements publics et privés d'enseignement supérieur agricole et des associations étudiantes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)
- Note de service DGER/SDPFE/2024-122 du 21/02/2024 : cadre réglementaire du régime disciplinaire dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA)

## **II Rapports et thèses**

- Le sexisme en Ecole Vétérinaire Française : historique, état des lieux et ressenti des étudiantes. Margot Courtois. Thèse de doctorat vétérinaire. Oniris 7 juin 2023.
- Rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France. Rapport n°2023-01-23-STER-55. Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes. Janvier 2023.
- Rapport sur les LGBTI-phobies 2022. SOS Homophobies. Mai 2022.
- Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques, rapport IGESR n° 2021-143, juillet 2021. 158p.
- Violences sexuelles au cours des études de médecine : Enquête de prévalence chez les externes d'Ile-de-France. Line Zou Al Gunya. Thèse pour le diplôme d'Etat de docteur en médecine. Université Paris Diderot-Paris 7. 23 octobre 2018.
- Les événements festifs étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur agricole. Rapport CGAAER 16074. Février 2017

## **III Guides et Vade-mecum**

- Guide de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au sein des études de médecine. Anemf – CPED Juin 2023 95p.
- Guide sur les événements festifs et d'intégration étudiant. MESRI. 13 Septembre 2022. 60p.
- Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. MESRI Janvier 2022 20p.
- Lutte contre les violences faites aux femmes. Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance. Novembre 2021.

- Guide : Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche. MESRI. 2021.46p.
- Enquête sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Recommandations pour l'élaboration d'une enquête. MESRI Novembre 2020. 18p.
- Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. MESRI Octobre 2020 46p.
- Livre Blanc Egalité Femmes/Hommes : de la déclaration à l'intention. CGE Groupe Egalité Femmes/Hommes juin 2020.
- Plan d'Action pour l'égalité Femmes-Hommes et la prise en compte du genre 2020 – 2023. ANR Mars 2020.
- Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre. CLASHES 3<sup>ème</sup> édition 2020.
- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes. Guide DGAFP édition 2019
- Vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, ANEF, CLASHES, CPED, édition 2017.
- Guide d'accompagnement. Mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. GT4 – dispositif issu du colloque du 4 décembre 2017. MESRI, CPED, CPU, CDEFI, CGE. 13p.
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique. Ministère de la Fonction Publique. Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Edition Janvier 2017
- Outils de formation sur les violences sexuelles. Kit de formation Arrêtons les violences. Site du Gouvernement. <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/violences-sexuelles>

#### **IV Chartes**

- Charte sur les événements festifs étudiants. MESRI, Conférence des recteurs, CGE, CDEFI, CNOUS, France Universités, l'Alternative ESR, FAGE, ONDE, UNEF. 2022
- Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle (lancée en 2013). <https://autre Cercle.org/la-charte-dengagement-lgbt>

- Charte Cpas1Option. <https://www.cpas1option.com/la-charte/>
- Charte sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu associatif de l'École Normale Supérieure de Lyon. [https://federation.ens-lyon.fr/pdf/Charte VSS](https://federation.ens-lyon.fr/pdf/Charte_VSS)

## **V Enquêtes sur les VSS**

- Enquête JEDIS (Justice, Égalité, Diversité, Solidarité). Université Clermont Auvergne Février 2024. <https://www.uca.fr/un-plan-d-actions-pour-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>
- 2023 Baromètre des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. Rapport détaillé. Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. 11 avril 2023.
- Analyse de l'enquête sur les Violences Sexuelles et Sexistes au sein de la vie étudiante d'AgroParisTech. Cellule Agro de Sensibilisation et d'information sur la sexualité (CASSIS) juin 2022.
- Enquête sur les violences sexuelles et sexistes. Association nationale des étudiants en médecine de France Anemf 2021.
- Paroles étudiantes sur les violences sexistes et sexuelles. Rapport complet, Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 12 octobre 2020.
- LGBT-phobies dans l'enseignement supérieur. Baromètre 2020. CAELIF Etudiant.e.s LGBT+.
- Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles. A. Debauche, A. Lebugle, E. Brown et *al.* Institut national d'études démographiques. Document de travail 229 janvier 2017.

## **VI Plans d'action, dispositifs de lutte et guides dans les établissements de l'enseignement supérieur**

- Guide violences sexuelles et sexistes Comment réagir ? Guide réalisé par neuf sciences Po de région. Juillet 2023 31p.
- Plan d'action « Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles à Institut Mines-Télécom Business School ». IMT Business School. Octobre 2023 9p. <https://www.imt-bs.eu/lecole/vie-etudiante/violences-sexuelles-sexistes/>
- Plan d'action de l'établissement portant sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations 2021-2022. Les Arts et Métiers Sciences et Technologies. 1<sup>er</sup> mars 2022. <https://www.artsetmetiers.fr/fr/actualites/plan-daction-de-lutte-contre-les-discriminations-et-les-vss>

- Guide d'information sur les violences sexistes et/ou sexuelles. Institut Mines Télécom Business School. 2021
- Plan d'action de l'IMT 2021-2023 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Juin 2021. 25p. <https://www.imt.fr/uploads/2021/11>
- Plan d'action « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». IMT Mines Alès. <https://www.imt-mines-ales.fr/ecole/imt-mines-ales/lutte-contre-violences-sexuelles-sexistes>
- Plan d'action « Engagement contre les VSS à Mines Saint-Etienne ». Septembre 2021. <https://www.mines-stetienne.fr/lecole/egalite-femmes-hommes/violence-sexiste-et-sexuelle/>
- Charte d'engagement de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes à Mines Saint-Etienne. Editée 2021 et mise à jour 2023. <https://www.mines-stetienne.fr/lecole/egalite-femmes-hommes/violence-sexiste-et-sexuelle/>
- Guide pratique à destination des associations étudiantes. Lutter contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations. Université Paris Nanterre 2021
- Plan d'action « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon. <https://www.lyon.archi.fr/fr/violencessexuellesetsexistes>
- Procédure de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon. Juin 2021. <https://www.lyon.archi.fr/fr/violencessexuellesetsexistes>
- Dispositifs HDVSS et résultats du questionnaire à destination des élèves et étudiants. Ecole polytechnique. CA du 10 mars 2022. <https://www.polytechnique.edu/presse/communiqués-et-dossiers-de-presse/message-de-lecole-polytechnique>
- Plan d'action « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». N° S-22-061 / EP / DG. Ecole Polytechnique. Septembre 2022. <https://www.polytechnique.edu/files/content>

## **VII Informations issues des médias (presse, radio)**

- Le 06/03/2020 – CIDJ « [Violences sexuelles et sexistes : universités et grandes écoles ne sont pas épargnées](#) »
- Le 20/03/2021 – France Info « [Violences sexuelles à l'université : pourquoi les procédures disciplinaires sont souvent un chemin de croix pour les victimes](#) »
- Le 24/03/2021 – Europe 1 « [Une trentaine de viols et d'agressions sexuelles signalés en six mois à l'Université de Picardie](#) »
- Le 08/10/2021 – DNA « [Accusations de viols à CentraleSupélec : où en est la lutte contre les abus sexuels dans l'enseignement supérieur ?](#) »

- Le 03/11/2021 – B Smart « [Smart éducation – Violences sexistes et sexuelles, comment les écoles et universités font-elles face au problème ?](#) »
- Le 25/11/2021 – RFI « [Violences sexuelles sur les campus: comment écouter et protéger les étudiantes?](#) »
- Le 09/12/2021 – Quartier Général « [Il y a une libération de la parole des victimes, mais peu d'actes derrière : entretien avec Iris Maréchal](#) »
- Le 20/01/2022 – Mouv' Radio France « [Iris : fondatrice de l'observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur](#) »
- Le 20/01/2022 – DNA « [Accusations de viols à CentraleSupélec : où en est la lutte contre les abus sexuels dans l'enseignement supérieur ?](#) »
- Le 19/09/2022 – Educ Pros « [Lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le supérieur : beaucoup d'initiatives, peu de moyens](#) »
- Le 07/09/2022 – Ouest-France « [Soirée étudiante, week-end d'intégration... Le bizutage perdure mais reste interdit et durement puni](#) »
- Le 09/10/2022 – Franceinfo « [Violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : un nouveau budget nécessaire mais « pas suffisant »](#) »
- Le 14/10/2022 – L'Etudiant « [Que faire si vous êtes victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles lors de vos études ?](#) »
- Le 14/10/2022 – L'Obs « [« On a négocié comme on pouvait » : dans les grandes écoles, la lente évolution de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles](#) »
- Le 14/10/2022 – Le Drenche « [Faut-il en finir avec la présomption d'innocence ?](#) »
- Le 16/11/2022 – France Inter « [Nouvelles voix contre le sexisme](#) »
- Le 18/11/2022 – Le Monde « [Dans les écoles d'ingénieurs, un réveil tardif après des années de banalisation des violences sexistes et sexuelles](#) »

#### Article AEF

- VSS : des étudiantes en journalisme auraient été droguées à leur insu lors d'une soirée inter-écoles Dépêche n°689616 Mars 2023. [aefinfo.fr/depeche/689616](https://www.aefinfo.fr/depeche/689616)
- VSS : Devant le TA, l'université Paris-Saclay conteste une décision de la section disciplinaire du conseil académique. Dépêche n° 694552 Juin 2023. <https://www.aefinfo.fr/depeche/694552>
- 1re enquête VSS à l'Ensam : les résultats révèlent "des actes en contradiction avec les valeurs" de l'école. Dépêche n° 694933 Juillet 2023. <https://www.aefinfo.fr/depeche/694933>
- L'Université Clermont Auvergne se dote d'une nouvelle procédure des signalements des VSS après une affaire. Dépêche n°695145 Juillet 2023.

## **Annexe 5 : Actes de VSS : définition et textes juridiques associés**

### **La provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence, l'injure, la diffamation à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la personne**

L'article R625-7 du code pénal stipule que la provocation non publique à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap, ainsi que la provocation non publique, à l'égard de ces mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

Le droit pénal incrimine également ces actes lorsqu'ils sont commis en public (articles 24, 32 et 33 de la loi de du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse). Les peines correspondantes vont jusqu'à 1 an d'emprisonnement et/ou jusqu'à 45 000€ d'amendes.

### **La discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre**

L'article 225-1 du code pénal considère que toute distinction opérée entre les personnes à raison notamment de leur sexe, de leur grossesse, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, constitue une discrimination. Ces discriminations sont, en outre, punies de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elles consistent, notamment, à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne (article 225-2 du code pénal).

### **L'agissement sexiste**

Selon l'article L1142-2-1 du code du travail, est considéré comme un agissement sexiste, tout agissement lié au sexe d'une personne et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 proscriit les agissements sexistes à l'égard des fonctionnaires.

### **L'outrage sexiste**

L'outrage sexiste est défini par l'article 621-1 du code pénal : hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, l'outrage sexiste consiste à imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'outrage sexiste est puni d'une amende de 750 euros ou de 1 500 euros lorsqu'il est le fait d'une personne ayant abusé de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (article 621-1 II du code pénal).

### **L'injure publique sexiste**

Selon l'article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, l'injure commise par les voies de la presse ou par tout autre moyen de publication (actuellement via les réseaux sociaux par exemple) envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap sera punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

## **Le harcèlement sexuel**

L'article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Sont également qualifiées de harcèlement sexuel les situations où ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée

L'alinéa II de l'article complète la définition du harcèlement sexuel en précisant : « Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros ou de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende de 45 000 euros lorsque les faits sont commis, notamment par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Le harcèlement sexuel est également défini dans l'article L1153-1 du code du travail.

## **Les violences « habituelles »**

Les articles 222-11 à 222-13 du code pénal traitent des violences et définissent les peines encourues. Au sens de la loi, les violences « habituelles » désignent des actes physiques ou psychologiques violents et répétés. On parle de violence aggravée dans le cadre conjugal. L'alinéa 5ter de l'article 222-13 prend en compte les violences commises au motif « du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre vraie ou supposée de la victime ».

## **L'agression sexuelle**

L'article 222-22 du code pénal traite de l'agression sexuelle commise sur un mineur par un majeur : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. »

En dehors de ce cas, les agressions sexuelles en général sont définies dans l'article 222-22-2 du code pénal comme « le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte. » Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements ou de caresses de nature sexuelle.

Les peines encourues sont de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal).

## **Le viol**

L'article 222-23 alinéa 1er du code pénal définit le viol comme : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ». Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (article 222-23 alinéa. 2 du code pénal).

## **Annexe 6 : Les associations nationales spécialisées dans la prévention et la lutte contre les VSS**

Les associations nationales ne sont pas en général des associations d'aide et d'accompagnement psychologique et juridique aux victimes.

Les trois principales sont :

- L'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, association étudiante inter-filières d'envergure nationale ;
- Le CLASHES, collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, sous la forme d'une association mixte et antisexiste qui est ouverte à l'ensemble des étudiants, doctorants, enseignants, chercheurs et autres personnels ;
- L'ANEF, association nationale des études féministes, qui regroupe des personnes enseignantes, chercheuses et étudiantes.

Ces associations portent tout ou partie de trois types d'objectif : i) la réalisation d'enquêtes pour l'établissement d'états des lieux des VSS dans l'ESR, ii) la sensibilisation et la formation de l'ensemble des parties prenantes via diverses formes de communication, iii) la dénonciation de pratiques de harcèlement sexuel et de violences sexuelles afin d'inciter à la fois les établissements et les institutions à améliorer les moyens de prévention des VSS et de prise en charge des victimes.

L'Observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur produit des bilans réguliers sur les VSS dans l'enseignement supérieur<sup>90</sup>. Les associations CLASHES et l'ANEF sont fortement impliquées dans des actions de formation et d'information. Elles contribuent notamment à l'élaboration de documents de synthèse et de cadrage (vade-mecum<sup>91</sup>, guides<sup>92</sup>) en collaboration avec la conférence permanente Egalité Diversité (CPED). Par ailleurs, l'ANEF a œuvré entre 2018 et 2021 aux côtés de la CPED et de Jurisup à la création de VSS-Formation, un réseau indépendant de formatrices et formateurs en matière de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.

---

<sup>90</sup> Baromètre des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. Rapport détaillé. 11 avril 2023

<sup>91</sup> Vademecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche en 2017.

<sup>92</sup> Guide pour la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles en 2018.

Guide « Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche » en 2020.

Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : Guide pratique pour s'informer et se défendre en 2020.



## Annexe 7 : Résultats des enquêtes sur les VSS conduites dans des établissements de l'enseignement supérieur agricole (résultats fournis par les établissements ou récupérés sur internet)

Tableau 1 : Constats relatifs aux auteurs, lieux et circonstances de survenue des VSS issus des enquêtes réalisées dans cinq établissements de l'ESA

		AgroParisTech	IA Dijon	IA Montpellier	IA Rennes-Angers	VetAgro Sup (enquête UCA)
Tous actes de VSS confondus	Pourcentage de répondants	40 %		45%	47%	
	Auteurs	Etudiants>étudiants d'autres écoles> maîtres de stage > administratifs et enseignants			Personnes extérieures 43% > Etudiants de l'école 30% > agents de l'école 4%	Un ou plusieurs hommes dont enseignants ou chercheurs
	Lieux	Evénements festifs 91% (internes > externes)			Hors de l'école 56% - dans l'école 44% (activités associatives 27%, cours 7%, hors activités scolaires ou associatives 45%)	Campus 50% Evénements festifs / intégration 40%
	A qui parlent les victimes	12% ne parlent pas 75% à des proches 2% à l'administration de l'école			Proches (étudiants, famille) Un signalement à la police et aucun à l'établissement	
Propos ou comportements sexistes	Pourcentage de répondants		25%		69%	1 femme sur 3
	Auteurs		Etudiants > enseignants > personnes extérieures			
	Lieux		Cours > événement associatif > stage > résidence			
	A qui parlent les victimes		42% ne parlent pas 60% à leur entourage			

			15% associations (RON)			
<b>Contacts non consentis</b>	<b>Pourcentage de répondants</b>		14%		40%	
	<b>Auteurs</b>		Etudiants > personnes extérieures			
	<b>Lieux</b>		Evénements associatifs > soirées extérieures, entreprise, colocation			
	<b>A qui parlent les victimes</b>		46% ne parlent pas 55-60% à leur entourage 2 plaintes sans signalement interne			
<b>Agressions sexuelles - viols</b>	<b>Pourcentage de répondants</b>		4% (6 cas)		11%	1 femme sur 20
	<b>Auteurs</b>		5 cas étudiants et 1 une personne extérieure		Etudiants et personnes extérieures	
	<b>Lieux</b>		Evénement associatif (3 cas)			
	<b>A qui parlent les victimes</b>		5 cas entourage – aucune plainte		Aucune plainte	

RON : association étudiante Les Robes Oranges et Noires à l'IA Dijon

Tableau 2 : Principaux résultats d'enquêtes réalisées auprès d'autres populations étudiantes et du baromètre 2023 de l'Observatoire des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur (résultats récupérés sur internet)

		ENS Paris Saclay	ANEPF	Baromètre 2023 Observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur
Tous actes de VSS confondus	Pourcentage de répondants			27%
	A qui parlent les victimes	24% n'en ont pas parlé - à un étudiant 47%, une association 8,5%, un représentant étudiant du personnel 6,5%, un enseignant 4%		
	Motifs pour ne pas en parler	Peu important 78% - Part de responsabilité 9% - Méconnaissance du dispositif de signalement 9%		Peu important, démarche inutile, peur des réactions de l'auteur et de l'institution, pas envie d'en parler ou d'entreprendre des démarches, méconnaissance des démarches
Propos ou comportements sexistes - remarques sur les compétences	Pourcentage de répondants	23% (F >40% et non binares >70%)	49%	14% (injures LGBTQIA+phobes 12% des transgenres)
	Auteurs	Hommes 84% - étudiants 63% et enseignants 25%	Etudiants 89% > personnels pédagogiques 30% > personnels administratifs 9%	Hommes 83% - Etudiants de l'école 42% enseignants ou chercheurs 25%, étudiants d'une autre école 13%
	Lieux	Dans les locaux de l'ENS et le cadre de la vie du campus 32%, de la scolarité 28%		Evénements festifs 47%, cours et examens 23%, réseaux sociaux 10%
	A qui parlent les victimes		Seulement 6% des victimes ont fait un signalement	
Propos à connotation sexuelle répétés - harcèlement sexuel	Pourcentage de répondants	Environ 16%	42%	5% harcèlement
	Auteurs	Hommes 76% Etudiants 92%	Etudiants 91 % > personnels pédagogiques 14% > personnels administratifs 2%	Hommes 90% - étudiants de l'école 54%, étudiants d'une autre école 17% et enseignants 13%
	Lieux	Dans les locaux de l'ENS et le cadre de la vie du campus 33%, à l'extérieur mais dans le cadre de la vie du campus 26%,		Evénements festifs 19%, Cours ou examens 12%,

	<b>A qui parlent les victimes</b>		Seulement 6% des victimes ont fait un signalement	A personne 14%, à un ami 79%, à la famille 20%, une personne de l'école 18% et un signalement en ligne 2%
<b>Agressions sexuelles - viols</b>	<b>Pourcentage de répondants</b>	5% (viol 2%)	24% (viol 3,7%)	6% (viol 3%)
	<b>Auteurs</b>	Hommes 87% Etudiants 90%	Etudiants 84% > personnels pédagogiques 4% > personnels administratifs 3%	Hommes 93% - étudiants de l'école 62%, étudiants d'une autre école 21%, personne inconnue 12%
	<b>Lieux</b>	Dans les locaux de l'ENS et le cadre de la vie du campus 31%, à l'extérieur mais dans le cadre de la vie du campus 25%, dans une résidence 23%	Soirées ou événements étudiants (85%) – faculté de pharmacie (15%) 18% des victimes de viol étaient alcoolisées	Evénements festifs 66% dont intégration 9%, résidence étudiante 8%, cadre privé
	<b>A qui parlent les victimes</b>		Leurs proches 80%, la police 16%, le dispositif d'alerte universitaire 7%	A personne 14%, à un ami 82%, à la famille 16%, une personne de l'école 9% et un signalement en ligne 2%

ENS : école normale supérieure

ANEPF : association nationale des étudiants en pharmacie de France

Les enquêtes<sup>93</sup> révèlent notamment que les divers types de VSS, dont les agressions sexuelles et les viols, surviennent principalement dans des contextes festifs et alcoolisés. En 2022, les contextes d'insécurité les plus cités par les étudiant(e)s sont les événements festifs (37% des cas), les événements d'intégration (27% des cas), en ligne (7% des cas), dans le cadre de la vie de campus (6% des cas) et dans les résidences étudiantes (6% des cas).

Concernant l'exposition globale aux VSS, plus d'un quart des étudiant(e)s (27%) déclarent en avoir été victimes et 15% des étudiant(e)s déclarent avoir été victimes de violences sexuelles et à caractère LGBT-phobe.

Le nombre d'exposition aux violences croît en fonction du nombre d'années d'études et près d'un(e) étudiant(e) sur 10 aurait subi au moins une agression sexuelle, une tentative d'agression sexuelle, un viol, ou une tentative de viol.

<sup>93</sup> Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes. Rapport complet. Observatoire des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. 12 octobre 2020.

Baromètre 2023 des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. Rapport détaillé. Observatoire des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. 11 avril 2023

## **Annexe 8 : Cas particuliers de certains établissements inclus dans l'analyse**

### **I Cas particuliers de l'ENSFEA et de l'ENSP**

Deux établissements publics de l'ESA, l'ENSFEA et l'ENSP, se distinguent des autres établissements en ce qui concerne la nature et/ou le niveau de réalisation de leur plan de lutte contre les VSS, mais pour des raisons différentes.

L'ENSFEA n'accueille que des petits effectifs d'apprenants qui associent des étudiants en master et des lauréats de concours de recrutement d'enseignants. L'absence d'hébergement sur site et de cohortes d'apprenants pluriannuelles expliquent sans doute une vie étudiante limitée et l'absence d'une culture de l'intégration. De ce fait, la direction ne considère pas la lutte contre les VSS comme une priorité et n'a pas mis en place de plan d'action. Cependant, le sujet des VSS est abordé dans le cadre de la formation reçue par les enseignants et futurs enseignants de l'enseignement technique agricole au travers de modules spécifiques, de conférences, de webinaires, et via l'unité d'enseignement « Cadres et valeurs » du Master 1 MEEF<sup>94</sup>.

La question des VSS n'est pas négligée par la direction de l'ENSP mais faute de moyens humains suffisants, le développement de nouvelles missions est particulièrement ardu. Ainsi, aucun plan d'action contre les VSS et aucune procédure n'ont été élaborés. Cependant, quelques actions ont été instaurées relatives à l'écoute et au signalement, à l'accompagnement des victimes, à la sensibilisation des nouveaux entrants. Pour progresser dans sa démarche, la direction de l'établissement souhaite bénéficier de l'expérience et des bonnes pratiques des établissements de l'ESA déjà avancés dans la mise en œuvre de leur plan d'action et s'appuyer sur l'alliance CY<sup>95</sup> qui devrait permettre une mutualisation de moyens humains et financiers.

En raison de l'absence totale de dispositif, la situation de l'ENSFEA n'a pas lieu d'être examinée au travers de la grille d'évaluation commune aux autres établissements. Concernant l'ENSP, le faible degré d'avancement des actions ne permet d'évaluer que certains domaines de critères.

### **II L'INP ENSAT et l'ENSAIA**

Dans un objectif de parangonnage, la mission a jugé utile d'examiner les dispositifs de lutte contre les VSS mis en œuvre dans les écoles supérieures d'agronomie et/ou d'agroalimentaire sous tutelle du MESRI. L'Ecole nationale supérieure agronomique de Toulouse (INP ENSAT) et l'Ecole nationale supérieure en agronomie et industries alimentaires (ENSAIA) étaient volontaires pour contribuer à la mission et ont fourni des documents illustrant les actions

---

<sup>94</sup> Les étudiants produisent des publications sous la forme de podcast, magazines, brochure, vidéo, ... sur la base enquêtes bibliographiques et empiriques auprès d'élèves, d'enseignants, de personnels d'éducation et de direction des établissements d'enseignement agricole. Cette année la question des VSS devra être abordée.

<sup>95</sup> Elle associe l'université de Cergy Pontoise et 11 autres écoles dont l'ENSP.

conduites. L'ajout de ces deux écoles portent à 20 le nombre des établissements d'enseignement supérieur pris en compte par la mission.

L'ENSAIA et l'INP-ENSAT sont des composantes d'établissements universitaires, respectivement le Collégium Lorraine INP de l'Université de Lorraine et l'Institut National Polytechnique de Toulouse<sup>96</sup> (Toulouse INP). Leur fonctionnement est défini par l'article L713.9 du code de l'éducation. Les écoles sont dirigées par un directeur et administrées par des instances qui leur sont propres dont le conseil d'école. Ce dernier délibère sur toute question concernant les missions de l'école en tenant compte des orientations définies par le conseil d'administration de l'établissement de rattachement et de sa politique. Le directeur de l'école est garant de l'application du règlement intérieur de l'école et responsable de l'ordre, de l'hygiène et de la sécurité dans l'école par délégation. A ce titre, les directeurs de l'ENSAIA et de l'INP-ENSAT ont mis en place des actions de prévention et de lutte contre les VSS qui s'articulent avec les dispositifs développés par les établissements de rattachement, notamment en matière de signalement, sensibilisation/formation et prévention.

Pour analyser la situation de ces deux écoles au regard de la lutte contre les VSS et renseigner la grille d'évaluation, les missionnés ont pris en compte les actions propres aux écoles mais également celles de leur établissement de rattachement dès lors qu'elles bénéficiaient aux usagers et personnels des composantes. Les missionnés ont pris connaissance des réalisations de Toulouse INP et de l'Université de Lorraine en matière de lutte contre les VSS grâce à une recherche internet.

---

<sup>96</sup> Toulouse INO fait partie des cinq instituts nationaux polytechniques assimilés aux universités (Article L711-2 du code de l'Education).

## Annexe 9 : Grille utilisée pour l'évaluation des plans de lutte contre les VSS des établissements inscrits dans le périmètre de la mission

Domaine de critères	Base évaluation	Critères 1	Critères 2 - indicateurs	Indicateurs
Engagement de la Direction	Intention stratégique	Lettre de mission ou déclaration de politique de la Direction  Présentation du plan aux instances  Comité de pilotage du plan présidé par la Direction  Intégration du plan dans le règlement intérieur et/ou le règlement des études	Oui/non  Oui/non - Lesquelles ?  Oui/non Composition du comité de pilotage  Oui/non	
	Organisation et moyens	Mobilisation de RH sur des rôles spécifiques  Désignation d'un référent VSS  Désignation d'un référent Egalité  Mobilisation de RH transversaux  Existence d'un budget spécifique	Oui/non  Oui/non % ETP Indépendant de la Direction  Oui/non % ETP Indépendant de la Direction  Oui/non Lesquels - % ETP  Oui/non - Combien ?	Oui/non  Oui/non

	<b>Autres actions</b>	Implication de l'école dans des collectifs, des chartes ou des projets spécifiques  Soutien aux associations étudiantes	Oui/non - Lesquels ?  Oui/non – Modalités de soutien	
	<b>Elaboration du plan d'action</b>	Préparation du travail du GT	Formation des membres sur les VSS	Oui/non
			Prise de connaissance préalable : guides, vade-mecum	Oui/non
			Etat des lieux des actions déjà réalisées et prise en compte des résultats des enquêtes	Oui/non
		Composition du GT Ouverture du GT	GT pluriel élargi (réfèrent VSS ou Egalité, représentants étudiants, experts externes...)	Oui/non
			GT restreint CHSCT (membres CHSCT, réfèrent VSS ou Egalité, SG, DRH...)	Oui/non
			GT restreint porté par gouvernance (réfèrent VSS ou Egalité, SG, DRH, DAJ...)	Oui/non
	<b>Positionnement du plan d'action</b>	Visibilité du plan et des résultats	Dispositif VSS intégré dans le plan Egalité F/H	Oui/non
			Dispositif VSS intégré dans la prise en charge de l'ensemble des RPS	Oui/non
			Dispositif VSS bien distinct	Oui/non
			Dispositifs distincts qui fonctionnent en synergie	Oui/non



Domaine de critères	Base évaluation	Critères 1	Critères 2 ou Indicateurs	Indicateurs
Prévention des VSS	Sensibilisation de l'ensemble des étudiants	<p>Obligatoire pour tous les étudiants au moins une fois (1<sup>ère</sup> année)</p> <p>Obligatoire et spécifique avant le départ en stage ou en apprentissage</p> <p>Obligatoire et spécifique avant la période d'intégration</p> <p>Modalités d'organisation</p> <p>Séances de sensibilisation courtes et renouvelées</p> <p>Une seule séance de sensibilisation longue</p> <p>Sensibilisation facultative tout au long de l'année via divers moyens accessibles en permanence : documents électroniques, plaquettes, affiches</p> <p>Mise en œuvre de méthodes innovantes, participatives ou ludiques</p> <p>Traitement de thèmes précis : notion de consentement, comportements à risque ...</p> <p>Modalités d'organisation de la formation</p> <p>Prise en charge des sessions de formation et de sensibilisation</p>	<p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Quels moyens ?</p> <p>Oui/non</p> <p>Lesquelles ?</p> <p>Oui/non</p> <p>Lesquels ?</p> <p>Prise en charge interne</p> <p>Prise en charge par un prestataire extérieur</p>	<p>Oui/non – Par qui ?</p> <p>Oui/non – Quels organismes ?</p>
	Sensibilisation et formation spécifiques de certains étudiants	<p>Etudiants responsables VSS lors des soirées festives</p> <p>Responsables des associations étudiantes</p> <p>Etudiants responsables de la première écoute</p>	<p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non/Sans objet</p>	

		Organisation d'occasions de rencontre des associations étudiantes de l'établissement, spécialisées VSS ou non (ex BDE), avec celles d'autres établissements sur le sujet VSS	Oui/non Quelles associations rencontrées ?	
	<b>Sensibilisation des personnels</b>	<p>Obligatoire pour tous les personnels au moins une fois</p> <p>Facultative et accessible à tous les personnels grâce à une communication large</p> <p>Facultative ciblant certains agents (DSI, EC...)</p> <p>Modalités d'organisation</p> <p>Modalités d'organisation de la sensibilisation des agents Prise en charge des sessions de formation et de sensibilisation</p>	<p>Oui/non Sous quelle forme ?</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Nombre et diversité des moyens mis en œuvre</p> <p>Prise en charge interne Prise en charge par un prestataire extérieur</p>	<p>Oui/non – Par qui ?</p> <p>Oui/non – Quels organismes ?</p>
	<b>Formation des personnels sur les VSS</b>	<p>Tous les membres du comité de direction (CODIR)</p> <p>Des membres du CHSCT</p> <p>Certains personnels ciblés au sein des UMR</p> <p>Modalités d'organisation de la formation Prise en charge des sessions de formation et de sensibilisation</p>	<p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Prise en charge interne Prise en charge par un prestataire extérieur</p>	<p>Facultative ou obligatoire ?</p> <p>Facultative ou obligatoire ?</p> <p>Oui/non – Par qui ?</p> <p>Oui/non – Quels organismes ?</p>



Domaine de critères	Base évaluation	Critères 1	Critères 2 - Indicateurs	Indicateurs
Accompagnement : première écoute et orientation de la victime	Personnes en charge de la première écoute : les différents points d'entrée	Information des étudiants en général sur la conduite à tenir suite à une première écoute	Oui/non	
		Information des associations étudiantes sur la conduite à tenir suite à une première écoute	Oui/non	
		Information des agents en général, dont les EC, sur la conduite à tenir suite à une première écoute	Oui/non	
		Des étudiants formés aux VSS et identifiés, pouvant prendre en charge la première écoute	Oui/non	
		Des écoutants VSS identifiés, membres de la cellule d'écoute	Oui/non	
		Formation spécifique des écoutants (VSS, écoute et recueil de la parole, premiers secours en santé mentale)	Oui/non	
		Existence d'autres écoutants identifiés	Oui/non	Lesquels ?
		Un prestataire externe spécialisé en charge du recueil des signalements	Oui/non Existence d'une convention incluant un bilan périodique des signalements	Lequel ? Oui/non
		Modalités de signalement	Une adresse mail générique	Oui/non
			Les adresses mail des écoutants (écoute interne)	Oui/non
			Une plateforme de signalement en ligne	Oui/non
			Accueil physique	Oui/non

	<b>Fonctionnement de la cellule d'écoute</b>	Composition de la cellule d'écoute interne	Différente pour les personnels et les étudiants Nombre d'écoutes ? Qualité des écoutes ? Indépendance par rapport à la Direction Respect de la parité (présence de femmes)	Oui/non   Oui/non Oui/non
		Cellule d'écoute différente selon le campus (pour les établissements multi-sites)	Oui/non	
		Réponse à chaque signalement et écoute	Nombre de membres de la cellule d'écoute impliqués ?	
		Délai de réponse suite à un signalement par mail ou en ligne	Nombre de jours ?	
		Nombre d'entretien avec la victime ou le témoin		
		Délai de remise du compte-rendu à la Direction	Nombre de jours ?	
		Prise en compte des conflits d'intérêt	Oui/non	Comment ?
		Information de la victime sur les suites possibles	Oui/non	
	<b>Information sur les modalités de première écoute et de signalement</b>	Existence d'une procédure détaillée ou d'un logigramme, listant en particulier tous les contacts	Oui/non	
		Accessibilité de l'information sur la procédure et les contacts	Oui/non	Diversité des supports de communication

		Procédure prenant en compte les lieux de stage et d'apprentissage	Oui/non	
<b>Accompagnement Prise en charge multidisciplinaire</b> (médicale, sociale, administrative, psychologique, juridique)	<b>Organisation</b>	Accessibilité de l'information sur l'accompagnement multidisciplinaire et les contacts	Oui/non	Nombre et diversité des supports
		Orientation de la victime par les écoutants	Oui/non	
		Prise en charge externalisée	Oui/non	Quels organismes ? Quel coût ?
		Prise en charge internalisée, totalement ou partiellement, par des professionnels de l'établissement formés	Oui/non	Quels professionnels en interne ?

Domaine de critères	Base évaluation	Critères 1	Critères 2 - Indicateurs	Indicateurs
Suites données aux signalements	Enquête administrative	<p>Existence d'une procédure</p> <p>Transparence des modalités d'enquête</p> <p>Composition de la commission d'enquête</p> <p>Enquêteurs formés aux VSS</p> <p>Prévention des conflits d'intérêt</p> <p>Délai de remise du rapport à la Direction</p>	<p>Oui/non</p> <p>Procédure rédigée Procédure rédigée et diffusée</p> <p>Interne ou externe ? En interne avec au moins une personne externe Qualité des enquêteurs ? Nombre ?</p> <p>Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Délai moyen : nombre de jours ?</p>	<p>Oui /non Oui/non</p> <p>Oui/non</p> <p>Comment ?</p>
	Mise en œuvre de mesures conservatoires	<p>Existence d'une procédure</p> <p>Transparence des modalités de mise en œuvre des mesures conservatoires</p> <p>Modalités et délai de la décision</p> <p>Modalités de mise en œuvre</p>	<p>Oui/non</p> <p>Procédure rédigée Procédure rédigée et diffusée</p> <p>Mesures systématiques</p> <p>Pour les auteurs usagers Pour les auteurs salariés</p>	<p>Oui /non Oui/non</p> <p>Oui/non Critères de décision ?</p> <p>Lesquelles ? Lesquelles ?</p>

	<b>Procédures disciplinaires</b>	Documentation accessible à la communauté	Oui/non	Comment ?
		Composition du conseil de discipline (établissements privés)	Nombre et qualité des membres	
		Conseil de discipline différent pour les usagers et les personnels (établissements privés)	Oui/non	
		Formation/information des membres de la section disciplinaire ou du conseil de discipline	Oui/non	
		Formation des membres de la commission d'instruction	Oui/non	
		Présence de personnes externes à l'établissement dans la commission d'instruction ou le conseil de discipline	Oui/non	
		Durée du travail d'instruction Prise en compte de l'enquête administrative	Durée moyenne Oui/non	
		Prévention des conflits d'intérêt	Oui/non	Comment ?
		Communication sur les résultats	Oui/non	Modalités ?



	<b>Procédure pénale</b> <b>Information au procureur</b> <b>de la République (art.40</b> <b>du code de procédure</b> <b>pénale)</b>	Documentation accessible à la communauté sur les conditions de déclenchement  Gestion des interactions avec les services du procureur de la République  Interactions avec les forces de l'ordre  Suivi de l'affaire	Oui/non  Mise en place d'une convention Autres modalités  Oui/non  Un interlocuteur désigné en contact avec les services du procureur	Oui/non Lesquelles ?  Comment ?  Oui/non Lequel ?
	<b>Information de la victime</b> <b>à chaque étape du</b> <b>traitement</b>	Périodicité définie  Personne dédiée à cette information	Oui/non  Oui/non	Laquelle ?  Quel agent désigné ?

Domaine de critères	Base évaluation	Critères 1	Critères 2 - Indicateurs	Indicateurs
Suivi et évaluation du plan d'action et des procédures	Suivi de la mise en œuvre du plan d'action	Plan d'action comportant un tableau de bord (objectifs, calendrier des actions)  Modalités de bilan et de mise à jour du plan d'action	Oui/non  Un comité de pilotage Périodicité du bilan et de la mise à jour	Oui/non Annuelle ou plus fréquente ?
	Suivi de l'efficacité du dispositif Bilan qualitatif	Enquête/sondage auprès de la communauté étudiante pour apprécier l'impact de certaines actions (connaissance du dispositif de signalement par exemple)	Oui/non A l'initiative de l'administration seule A l'initiative des associations étudiantes seules En collaboration	Oui/non  Oui/non  Oui/non
		Modalités d'enregistrement des données, documents et décisions associés à chaque signalement (traçabilité et chronologie)	Existence d'un tableau de suivi Autre format Utilisation des données pour des retours d'expérience	Oui/non Oui/non – Lequel ? Oui/non
	Suivi de l'efficacité du dispositif Bilan quantitatif	Définition d'indicateurs chiffrés dans le plan d'action  Enquêtes sur la situation relative aux VSS	Oui/non  Enquêtes déjà réalisées  Collaboration avec les associations étudiantes : Pour le montage et l'élaboration Pour l'analyse des résultats A l'initiative des associations étudiantes seules	Pertinence des indicateurs  Oui/non - Nombre ?  Oui/non Oui/non Oui/non

		Diffusion large des résultats auprès des étudiants	A l'initiative de l'administration seule Oui/non	Oui/non Quels moyens ?
		Programmation de futures enquêtes	Oui/non	Quelle périodicité ?
Gestion des données	Stockage, transmission et conservation des données	Existence d'une procédure	Oui/non	
		Modalités de sécurisation informatique à chaque étape	Oui/non	Lesquelles ?
		Modalités de contrôle de l'accès aux données	Oui/non	Lesquelles ?
		Délai de conservation	Quelle durée ?	
		Information de la victime sur les garanties en matière de confidentialité des données et de respect du RGPD	Oui/non	Comment ?

## Annexe 10 : Analyse du degré d'engagement des directions d'établissement dans la lutte contre les VSS

Tableau 3 : Intention stratégique de la direction concernant la lutte contre les VSS

Etablissements	Modalités de déclaration de la direction	Présentation du plan de lutte VSS ou du plan Egalité F/H aux instances	Comité de pilotage du plan de lutte VSS présidé par le directeur	Eléments relatifs à la lutte contre les VSS intégrés dans les règlements intérieur (RI) ou des études (RE)
AgroParisTech	Documents accessibles sur internet – discours du DG aux étudiants	CA, CEVE, CSA, CHSCT, CT	Oui	Programmé dans les deux règlements
Bordeaux Sciences Agro	Intervention du DG devant les étudiants	CA		Programmé dans le RI et la charte d'établissement
EI Purpan		CSE	Oui	Une charte VSS dans le RI signée par tous les étudiants
ENGEES	Site Internet (succinct)	CA	Oui	
ENSAIA	Déclaration sur internet Université de Lorraine	CA, CSA (Université de Lorraine) et Comité de direction (école)	Non	
ENVA		CA, CT (plan Egalité)	Non (pilotage par la SG adj. Réf. Egalité)	Une ligne dans le livret d'accueil
ENVT	Déclaration devant le CA	CA et AG (plan VSS et plan Egalité)	Non	Oui livret d'accueil – programmé RI
ESA Angers	Déclaration sur le site ESA - courriers mars et juin 2023 aux étudiants et personnels	CA (plan Egalité)	Non	Oui
ESB	Charte d'engagement	CA, CSE	Oui	Oui

<b>Etablissements</b>	<b>Modalités de déclaration de la direction</b>	<b>Présentation du plan de lutte VSS ou du plan Egalité F/H aux instances</b>	<b>Comité de pilotage du plan de lutte VSS présidé par le directeur</b>	<b>Eléments relatifs à la lutte contre les VSS intégrés dans les règlements intérieur (RI) ou des études (RE)</b>
INP ENSAT	Site internet Toulouse INP		DG école membre du Copil	
Institut Agro Dijon	Communiqué de presse	CA (IA), CEVE, CT	Non Copil du plan Egalité niveau IA	Programmé Livre blanc de l'IA
Institut Agro Montpellier	Site internet	CA (IA)	Non Copil du plan Egalité niveau IA	Programmé Livre blanc de l'IA
Institut Agro Rennes-Angers	Discours du DG devant les AG des 2 campus	CA (IA) et AG de l'école	Non Copil du plan Egalité niveau IA	Oui
ISARA		CA	Non	Oui RI, RE, livret étudiant, charte à signer par tous les étudiants
Junia ISA	Déclaration directeur Junia sur la politique RSE	Bureau et COMEX	Non (Copil composé de représentants du personnel et d'étudiants)	Oui RI et RE
Oniris	Discours de rentrée et déclaration écrite	CA (plan Egalité)	Copil à mettre en place	Programmé : rappels dans le RE
UniLaSalle	Site internet	CA (plan stratégique avec axe 5 incluant les VSS)	Non (pilotage inter-campus par le DMVE)	Programmé dans le règlement de campus
VetAgro Sup	Dossier d'inscription et discours de rentrée	CA (plan Egalité)	Non	RE et charte de bonne conduite à signer par les étudiants

DG : directeur général  
 CA : conseil d'administration  
 CEVE : conseil des études et de la vie étudiante  
 CSE : comité social et économique  
 CSA : comité social d'administration  
 CHSCT : comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail  
 CT : comité technique  
 AG : assemblée générale  
 IA : Institut Agro  
 Comex : comité exécutif  
 RSE : responsabilité sociétale des entreprises

Tableau 4 : Organisation et moyens humains dédiés à la lutte contre les VSS

Etablissements	Désignation d'un référent VSS		Désignation d'un référent Egalité		Désignation d'autres référents	Mobilisation de moyens humains transversaux	Existence d'un budget dédié
	% de temps	Indépendance / direction	% de temps	Indépendance / direction			
AgroParisTech	1 réf. 20%	Oui resp. pôle Service étudiants	1 réf. 10%	Non dir. de l'évaluation et de la responsabilité sociétale et environnementale		3 agents soit 0,6 ETP (+ temps des psychologues, infirmière, service reprographie)	Non (budget DEVE et budget DG) – 30 000€
Bordeaux Sciences Agro			1 réf. 15%	Oui resp. communication			
EI Purpan			1 réf.	Oui		Service communication	
ENGEES	1 réf.	Non SG	1 réf.	Non SG	Resp. vie étudiante	Programmé resp. communication	
ENSAIA			1 réf. (université de Lorraine)	Non Vice-président délégué Egalité Diversité	Mission Egalité Diversité Inclusion (EDI) (université de Lorraine) - Chargé de mission EDI (école)	Dir. partenariats 0,5 ETP et psychologues 0,5 ETP (université de Lorraine)	
ENSP	3 réf.	Non DEVE, adj. DEVE et Dir. déléguée EVE					
ENVA	Programmé	Oui recrutement coordinateur VE avec mission VSS	1 réf.	Non SG adjointe		Service informatique	
ENVT	1 réf. avec lettre de mission	Oui	1 réf.	Non DRH		Service vie étudiante	Oui
ESA Angers	1 réf.	Oui resp. vie associative et vie étudiante	1 réf.	Non DRH	Réf. Santé et Bureau vie du campus	Service communication	Non (répartition dans plusieurs budgets)
ESB			2 réf. (1 pour les usagers et 1 pour les personnels)	Oui réf. usagers resp. emploi carrière	SG chargée des relations avec les associations étudiantes	Personnels chargés de la surveillance des événements festifs	Oui

INP ENSAT	5 réf. (école)	Oui sauf SG	1 réf. (école)			DRH et service Qualité vie au travail (Toulouse INP) - DEVE, chef du service scolarité et directeur (école)	Oui pour la formation et sensibilisation (Toulouse INP)
Institut Agro Dijon	Programmé		1 réf.	Non DEVE		Service des affaires juridiques	Oui 5000 à 10000€
Institut Agro Montpellier	Programmé		1 réf.	Oui		Juriste	
Institut Agro Rennes-Angers	Programmé		5 réf. (3 à Rennes et 2 à Angers)	Oui		Juriste	
ISARA	1 réf.	Oui	1 réf.	Oui un enseignant	Réf. diversité et harcèlement - un étudiant réf. VSS rémunéré	Service informatique	Oui 7000€ + CVEC
Junia ISA	1 réf.	Oui	Non (1 réf. personnels uniquement)			Juriste	
Oniris			1 réf.	Non la SG		DSVE	
UniLaSalle	1 agent faisant fonction	Non DMVE	1 réf.	Oui	Responsables vie de campus	Service informatique	Oui 2000€
VetAgro Sup			1 réf.	Oui	Resp. vie étudiante	Service informatique et juriste	

Réf. : référent(e)

Resp. : responsable

Dir. : directeur ou directrice

ETP : équivalent temps plein

DEVE : direction des études et de la vie étudiante ou directeur (directrice) de la vie étudiante

DG : direction générale

SG : secrétaire général(e)

DMVE : directeur de la mission vie étudiante

CVEC : contribution de vie étudiante et de campus

DSVE : directeur ou directrice de la scolarité et de la vie étudiante

Tableau 5 : Conditions d'élaboration du plan de lutte contre les VSS et communication sur ce plan

Etablissements	Composition du GT chargé de l'élaboration du plan		Préparation du travail du GT			Positionnement du plan	Format adapté à la diffusion
	GT élargi	GT restreint	Formation de tout ou partie des membres	Prise de connaissance	Réalisation d'un état des lieux		
AgroParisTech	Oui (dont étudiants)		Oui		Oui (enquête faite par les étudiants)	Axe VSS dans le plan Egalité et plan VSS distinct	Oui
Bordeaux Sciences Agro		Oui Réf. Egalité			Oui (marches exploratoires)		Oui mais succinct diaporama
EI Purpan	Oui (dont étudiants)		Oui		Oui (enquête par un prestataire)		
ENGEES <sup>97</sup>			Oui		Oui (enquête faite par les étudiants)	Axe VSS dans le plan Egalité et plan VSS distinct	Oui mais succinct
ENSAIA	Oui (élus CHSCT, CT) (université de Lorraine)				Oui (enquête) (université de Lorraine)	Axe VSS dans le plan Egalité	Oui plan Egalité (université de Lorraine)
ENVA	Oui (représentants du personnel)		Oui	Oui		Axe VSS dans le plan Egalité et dans le plan RPS	Oui mais succinct
ENVIT	Non	Oui Réf. VSS	Oui	Oui documents MESRI		Axe VSS dans le plan Egalité	Oui
ESA Angers	Oui (dont étudiants)		Oui	Oui	Oui (enquête par un prestataire)	Plan VSS distinct	
ESB	Oui (dont étudiants)		Oui	Oui	Oui (enquête)	Axe VSS dans le plan Egalité	Oui
Institut Agro Dijon	Oui (dont étudiants)			Oui GT IA		Axe VSS dans le plan Egalité	Oui plan Egalité IA
Institut Agro Montpellier	Oui (dont étudiants)			Oui GT IA		Axe VSS dans le plan Egalité	Oui plan Egalité IA
Institut Agro Rennes-Angers	Oui (dont étudiants)			Oui GT IA	Oui (enquête)	Axe VSS dans le plan Egalité	Oui plan Egalité IA

<sup>97</sup> Les informations relatives à la composition du GT chargé de l'élaboration du plan d'action contre les VSS n'étaient pas disponibles à l'ENGEES car ce travail a été réalisé avant la prise de poste du directeur général et de la secrétaire générale actuels.



ISARA	Oui (dont étudiants)			Oui Vade-mecum CLASHES		Plan VSS distinct	
Junia ISA	Oui (administration et EGAé)				Oui (enquête)	Plan intégré dans la démarche « Safe » relative à la vie étudiante	
Oniris	Non	Oui Réf. Egalité	Oui	Oui documents MESRI Rapport IGESR		Axe VSS dans le plan Egalité et plan VSS distinct	Oui mais succinct
UniLaSalle	Oui (dont étudiants)		Oui	Oui documents MESRI	Oui (enquête faite par les étudiants)	Plan VSS distinct	Oui plan commun à tous les sites
VetAgro Sup	Oui (dont étudiants)				Oui (enquêtes)	Axe VSS dans le plan Egalité et dans le schéma directeur de la vie étudiante	Oui plan Egalité

GT : groupe de travail

Réf. référent(e)

IA : Institut Agro

MESRI : ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

IGSER : inspection générale de l'enseignement

## Annexe 11 : Analyse des actions de prévention des VSS mises en place par les établissements

Tableau 6 : Caractéristiques des séances de sensibilisation aux VSS destinées à la population étudiante selon les établissements

Etablissements	Type de séance	Méthodes pédagogiques	Thèmes traités	Qualité des intervenants
AgroParisTech	Amphithéâtre de rentrée et Ateliers	Théâtre, animation d'ateliers, conférences originales	Consentement, VSS, traditions, harcèlement, sexisme	Référente VSS, Collectif rEGALons-nous, Synergies Théâtre, Consentis...
Bordeaux Sciences Agro	Amphithéâtre et Ateliers	Jeux, Quizz, stands thématiques	Consentement sexuel, prévention	Professionnels de santé dont une psychologue, chargée de mission Egalité-Diversité
EI Purpan		Théâtre, semaine Santé, cours de sociologie	Consentement, éducation sexuelle	Compagnie théâtrale spécialisée, associations étudiantes
ENGEES	Amphithéâtre de rentrée et Ateliers	Jeu sérieux, expositions, MOOC	Consentement, risque GHB	SSU, Association Senrisques
ENSAIA	Amphithéâtre de rentrée - Séances en petits groupes programmées	Théâtre, E-learning		Synergies Théâtre
ENSFEA		Modules de formation, webinaire, démarche d'enquête avec restitution et valorisation des résultats	Education à la vie affective et sexuelle, harcèlement	
ENSP	Amphithéâtre de rentrée	Formats originaux dont jeux de rôle envisagés		Personnels de l'Université Cergy Pontoise
ENVA	Amphithéâtre de rentrée	Utilisation d'outils vidéo et séminaires programmés	Risques liés aux addictions (alcool)	Club les Alfort.es, intervention programmée d'un référent UPEC
ENVT	Amphithéâtre de rentrée	Conférences - Pièces de théâtre programmées	Consentement, risques liés aux addictions (alcool), procédures pénales	Police nationale, référente VSS, SIMPSS, intervention prévue d'un procureur, future convention avec le CIDFF 31

ESA Angers	Amphithéâtre de rentrée	Séances de théâtre interactif et campagnes de communication programmées	Harcèlement et cyber-harcèlement,	Noxambules, avocats au barreau d'Angers, juge
ESB	Amphithéâtre de rentrée et Ateliers	MOOC IMT, Fresque de la diversité, vidéo « Thé et consentement »	Aspects légaux des VSS, consentement, risques liés aux addictions (alcool)	CPED, référente Egalité
INP ENSAT		Théâtre, stands, vidéos	Thématique santé, VSS	SIMPSS, coordinateurs vie étudiante, étudiants relais, prestataire retenu par Toulouse INP
Institut Agro Dijon	Amphithéâtre de rentrée - Séances en petits groupes programmées	Théâtre-forum, exposition	Bizutage, consentement, aspects légaux des VSS	Référente Egalité, juriste, Compagnie théâtrale spécialisée, association les Robes oranges et noires,
Institut Agro Montpellier	Séances en demi-promotion et ateliers	Théâtre, communiqué du BDE	Prévention des conduites à risque, VSS, harcèlement en entreprise	Compagnie théâtrale spécialisée « Des ponts à la place des murs », référente Egalité, BDE, association La Parole
Institut Agro Rennes-Angers	Amphithéâtre et Ateliers	Théâtre-forum, mises en situation, cours théoriques, websérie	Conduite à risque, addictions, consentement	Compagnie théâtrale spécialisée, référente Egalité
ISARA	Ateliers	Ateliers ludiques, conférences, diffusion du violentomètre, expositions	Informations sur les VSS	Altaïr, BDE, Nous Toutes, Observatoire étudiant des VSS
Junia ISA	Amphithéâtre	Conférences	Informations sur les VSS, Egalité F/H	Psychologue, médecins CPSU, EGAé
Oniris	Amphithéâtre de rentrée	Conférences	Aspects légaux des VSS, consentement, alcool	CIDFF44, Hally
UniLaSalle		Présentation théorique et plaquette – à programmer conférences	à programmer aspects légaux des VSS, sexisme, alcool	Club d'étudiants Com'Universal, à programmer intervention de la gendarmerie de Beauvais
VetAgro Sup	Amphithéâtre de rentrée – Ateliers	Théâtre-forum Séances-débat par les INGénues	Rappels de la loi, politique de l'établissement, VSS et alcool, consentement,	DG, DGAs, Compagnie théâtrale spécialisée

MOOC : massive open online course

SSU : Service de santé universitaire

SIMPSS : Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

UPEC : Université Paris-Est Créteil

CIDFF : centre d'information sur les droits des femmes et des familles BDE : bureau des étudiants

CPSU : centre polyvalent de santé universitaire

CPED : conférence permanente égalité diversité

DGA : Directeur (trice) général (e) adjoint (e)

Tableau 7 : Moyens et supports mis en œuvre dans la sensibilisation de l'ensemble des personnels selon les établissements

Etablissements	Moyens et supports utilisés lors de séances dédiés - Intervenants	Moyens et supports utilisés pour une communication accessible à tous
AgroParisTech	Formation à distance du personnel sur les VSS en milieu professionnel (200 personnes) par CoopEgal	
Bordeaux Sciences Agro	Sensibilisation programmée dans le plan d'action	
EI Purpan	Présentation des résultats de l'enquête VSS	
ENGEES		
ENSAIA	E-learning organisé par l'université de Lorraine	ENT, Newsletter, affichage (Université de Lorraine)
ENVA		
ENVT	Sensibilisation par le CIDFF programmée	Intranet, affichage (programmé)
ESA Angers	Courrier du DG et sujet abordé dans les réunions-programme	Expositions, affichage - Rappels réguliers par un référent représentant des personnels
ESB	Conférence de rentrée sur les VSS – Présentation des résultats de l'enquête élèves/HDVSS	
INP ENSAT	Sensibilisation en ligne et en présence par la compagnie de théâtre « Des ponts à la place des murs ».	
Institut Agro Dijon	Séance commune avec les étudiants – Journée d'accueil des nouveaux agents	Exposition – mise à disposition d'ouvrages
Institut Agro Montpellier	Journée d'accueil des nouveaux agents	
Institut Agro Rennes-Angers	Présentation en assemblée générale - Deux séances Théâtre-Forum - Séance commune avec les étudiants (150-200 personnes)	
ISARA	Séance commune avec les étudiants – séances proposées par l'Université de Lyon	Information mensuelle
Junia ISA	Un webinaire d'une heure et demie (130 personnes) – réunions des personnels	
Oniris	Intervention en assemblée générale par le prestataire Hally	AG enregistrée et diffusée sur l'intranet
UniLaSalle	Réunions des personnels et envoi d'une plaquette	
VetAgro Sup	Actions de sensibilisation programmées	Refonte de l'intranet programmée pour améliorer la communication

Tableau 8 : Actions de sensibilisation ou de formation destinées à certaines catégories de personnel selon les établissements (hors référents et personnels impliqués directement dans le plan d'action contre les VSS)

<b>Etablissements</b>	<b>Catégories de personnel</b>							<b>Qualité des intervenants</b>
	Membres CODIR ou COMEX	Managers	EC et encadrants	Personnels des UMR	Membres CHSCT, F3SCT, CSE	Personnels en charge de la vie étudiante	Autres catégories de personnel (DRH, accueil, DSI...)	
AgroParisTech	FO	FP		FO	FF			VSS Formation
Bordeaux Sciences Agro	FP	SP					SP (personnels RH)	Externe
EI Purpan			SO - FP		FF			
ENGEES			SP	FO				Externe
ENSAIA						SO responsables d'année		Interne (Université de Lorraine)
ENVA	FO	SO	FP				FP (personnels surveillance et accueil)	Externe (UPEC)
ENVT	FP		FP		FP			CIDFF
ESA Angers						SP assistants programme		
ESB	FO		FO					Externe
INP ENSAT		FP	SO			SO	SO administratifs	Externe
Institut Agro Dijon	FF		FP			FP	SO DSI	VSS Formation - Amacod
Institut Agro Montpellier		FP						VSS Formation
Institut Agro Rennes-Angers	FF		SF					
ISARA								

Junia ISA	FO	FF	SO		FP CSE		FP DRH – SO administratifs	EGAé
Oniris	FO		SO		FP			Hally - CIDFF
UniLaSalle						SO		Interne
VetAgro Sup			FP Charte à signer			FP		SSU Clermont et Université de Lyon

FO : formation obligatoire

FF : formation facultative

FP : formation programmée

SO : sensibilisation obligatoire

SP : sensibilisation programmée

Tableau 9 : Actions et procédures mises en place par les établissements pour la prévention des VSS pendant les soirées ou événements festifs

Etablissements	Procédure de contrôle (déclaration, validation)	Engagement étudiant dans la prévention des VSS au cours des événements festifs		Moyens de surveillance déployés au cours des événements festifs		
		Engagement écrit des associations organisatrices	Charte à signer par les participants	Implication d'étudiants	Implication de salariés	Implication de prestataires
AgroParisTech	Oui	Oui une convention pour chaque événement		Oui des responsables VSS	Oui	Oui (vigiles et bénévoles Consentis)
Bordeaux Sciences Agro				Oui	Oui	
El Purpan				Oui des référents VSS du pôle santé		Oui (un vigile)
ENGEEES	Oui			Oui des étudiants formés VSS		Oui (vigiles)
ENSAIA				Oui		
ENVA	Oui	Oui	Oui	Oui des responsables VSS	Oui	Oui (cinq vigiles)
ENVT	Oui	Oui une convention spécifique pour l'Accueil		Oui un responsable sécurité par soirée		Oui (trois vigiles)
ESA Angers	Oui	Oui un label « Soirées responsables » détenu par le BDE		Oui commission Egalité du BDE		Oui (vigiles)
ESB	Oui	Oui		Oui des responsables VSS	Oui (3 au moins et le directeur pour les grands événements)	Oui (vigiles et un stand de la protection civile)
INP ENSAT	Oui		Oui Toulouse INP	Oui des étudiants responsables VSS	Oui	Oui (vigiles)
Institut Agro Dijon	Oui	Oui		Oui des référents VSS	Oui	Oui (vigiles)
Institut Agro Montpellier	Oui			Oui	Oui	Oui (vigiles)

Institut Agro Rennes-Angers	Oui	Oui	Oui	Oui étudiants du pôle prévention	Oui	Oui
ISARA	Oui	Oui		Oui des référents VSS	Oui	Oui (vigiles)
Junia ISA	Oui	Oui (entre le BDE et les clubs organisateurs)	Oui	Oui un responsable sécurité et un responsable VSS		Oui (vigiles)
Oniris	Oui		Oui	Oui deux référents VSS par soirée		Oui (vigiles)
UniLaSalle	Oui	Oui		Oui des référents VSS	Oui des vigiles salariés	Oui une société de sécurité pour les grands événements
VetAgro Sup	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui (vigiles)

BDE : Bureau des étudiants



## Annexe 12 : Analyse des actions d'accompagnement des victimes et témoins d'actes de VSS mises en place par les établissements

Tableau 10 : Points d'entrée de la première écoute et modalités d'organisation de l'écoute dans les établissements

Etablissements	Information sur la conduite à tenir suite à une confiance		Implication d'étudiants dans l'écoute	Agents chargés de l'écoute et désignés	Convention avec un organisme spécialisé	Modalités de signalement		Supports de communication sur le dispositif de signalement
	Etudiants	Agents				Adresse mail	Signalement en ligne	
AgroParisTech	Oui	Oui	Non	Oui	France Victimes	Oui		Affichage
Bordeaux Sciences Agro	Oui (mais succinct)	Oui (mais succinct)	Non	Oui		Oui		Affichage
El Purpan	Oui (succinct)	Oui	Non	Oui	Urgence médico-psychologique SAMU 31 (un psychanalyste)	Oui (celle du psychanalyste)	Oui	Ecrans, affiches avec QR code, mails
ENGEES	Oui	Oui	Non	Oui	SOS HABITANT France Victimes 67	Oui (interne et externe)		Intranet, affichage
ENSAIA			Etudiants dans les cellules EDI	Oui		Oui		Site web université de Lorraine, flyers
ENSP	Non	Non	Non	Oui		Oui		
ENVA	Oui	Non	Etudiants investis dans NightLine	Oui	NightLine <sup>98</sup>	Oui		Affichage, Intranet et mails de rappel, flyers de l'association Alfort.e.s
ENVT	Non	Non	En réflexion	Oui	CIDFF 31 (convention programmée)	Oui		Présentation de rentrée
ESA Angers	Oui	Oui	Non	Oui		Oui		Page ENT, affichage

<sup>98</sup> L'objectif de l'association NightLine est d'améliorer la santé mentale des étudiants et des jeunes à l'échelle individuelle et à l'échelle collective. Elle propose une écoute de nuit. Elle est soutenue au niveau national par les ministères chargés de l'enseignement supérieur et de la Santé, la Caisse nationale d'assurance maladie, le Centre national des œuvres universitaires (CNOUS).

ESB	Non	Oui	Non	Oui	France Victimes 44	Oui		Plateforme Moodle, présentation et mail de rentrée
INP ENSAT		Non	Des étudiants relais identifiés	Oui		Oui		Affichage, réunion de rentrée
Institut Agro Dijon	Oui	Oui	Non	Oui	AMACOD	Oui		Intranet, réseaux sociaux, affichage
Institut Agro Montpellier	Oui	Oui	Etudiants relais dans les associations	Oui		Oui	Oui	Intranet, mails, affichage
Institut Agro Rennes-Angers	Oui	Oui	Non	Oui	Allodiscrim	Oui	Oui site intranet et internet	Affichage avec QR code, présentation de rentrée
ISARA		Oui	Non	Oui	NightLine (convention programmée)	Oui	Oui plateforme interne	Mails, réseaux sociaux, livret d'accueil
Junia ISA	Oui	Oui	Responsables d'association relais	Oui	EGAé	Non	Oui plateforme externe EGAé	Affichage avec QR code, réunion de rentrée, règlement intérieur
Oniris	Oui	Oui	Etudiants du BDE relais	Non (juste orientation vers le prestataire par le service formation)	CIDFF 44	Oui (celle du CIDFF)	Oui plateforme interne Connect	Intranet plateforme Connect, affichage, guide
UniLaSalle	Oui	Oui	Des étudiants formés	Oui		Oui		Mails, plaquette, Internet, réunion des personnels
VetAgro Sup	Non	Non	Etudiants des associations Les Ingénues et VetSafe	Oui	Allodiscrim	Oui		Intranet plateforme moodle, mails mensuels

Cellule EDI : Cellule Egalité Diversité Inclusion  
BDE : Bureau des étudiants

CIDFF : Centre d'information pour le droit des femmes et des familles  
SAMU : Service d'aide médicale urgente

Tableau 11 : Composition de la cellule d'écoute interne et de la cellule de traitement des VSS

Etablissements	Composition de la cellule d'écoute				Formation des écoutants aux VSS et/ou à l'écoute	Prévention des conflits d'intérêts au stade de l'écoute	Composition de la cellule de traitement (avis au DG)	
	Nombre d'agents ou d'étudiants	Position/fonction des écoutants	Indépendance / Direction	Respect de la parité			Nombre d'agents	Fonction
AgroParisTech	2	Réf VSS (Dir. des formations), infirmière	Oui (partiel)	Oui	Oui	Oui une charte	2	Cellule d'écoute
Bordeaux Sciences Agro	1	Réf Egalité Diversité (resp. communication)	Oui	Oui	Oui			
EI Purpan	3	Réf Egalité, 2 EC	Oui	Oui	Oui	Non formalisée : orientation vers le psychanalyste	4	Cellule d'écoute et psychanalyste
ENGEES	2	Réf VSS (SG), Dir. des formations	Non	Oui	Oui	Non formalisée : déport vers l'autre écoutant	2	Cellule d'écoute
ENSAIA	2 (cellule EDI)	Responsables Hygiène et sécurité et développement durable du BDE	Oui					
ENSP	3	Réf VSS (2 DEVE et Dir. FC/VAE)	Non	Oui	Programmée			
ENVA	2	Réf Egalité (SG), conseillère prévention	Non	Oui	Oui	Non formalisée : déport vers l'autre écoutant	6	Coordinateur vie étudiante et sportive, resp. résidences, Dir. scolarité vie étudiante, conseillère

								prévention, médecin, représentant personnel CHSCT
ENVT	2	Réf VSS (EC), DEVE	Non	Oui	Oui			
ESA Angers	2	Resp. vie étudiante et associative, chargé mission communication	Oui	Oui			2	Cellule d'écoute
ESB	2	Réf Egalité (SG et resp. Emploi carrière)	Non	Oui	Oui	Non formalisée : déport vers Dir. des études ou Dir. des formations	4	Cellule d'écoute, DG et resp. SEVE
INP ENSAT	5	2 EC, gestionnaire scolarité, resp. service scolarité, SG	Non (SG)	Oui	Oui	Non formalisée : déport vers l'autre écoutant		
Institut Agro Dijon	2	Conseillère prévention, resp. multimédia	Oui	Oui	Oui		4	2 écoutants, DEVE, juriste
Institut Agro Montpellier	13 (2 principaux et 11 suppléants)	2 principaux : déléguée vie étudiante, Resp. sports	Oui	Oui	Oui	Oui formalisée dans le dispositif : déport vers un autre écoutant	7	Ecoutant, SG, resp. RH, Dir. Services d'appui, resp. service scolarité, conseillère prévention, juriste
Institut Agro Rennes-Angers	2	Adjointe Dir. des formations, resp. administrative	Oui	Oui	Oui	Oui formalisée dans le dispositif : déport vers un autre écoutant	5	Ecoutant, SG, DRH, Dir. des formations, conseiller prévention

ISARA	5 (pour deux sites)	Assistants pédagogiques, coordinateur Département Langues,	Oui	Oui	Oui	Non formalisée : déport vers un autre écoutant	3 à Lyon et 2 à Avignon	Cellule d'écoute
Junia ISA	3	Resp. d'année, resp. des associations étudiantes, resp. Life on campus	Oui		Oui	Oui orientation vers EGAé	1	Resp. mission Life on campus
Oniris	2	Gestionnaire du service des formations concerné et DSVE	Oui		Oui	Oui orientation vers le CIDFF	1	DSVE
UniLaSalle	4 (Beauvais)	2 EC et 2 étudiants	Oui	Oui	Oui	Non formalisée : l'étudiant choisit l'écouter	4	Cellule d'écoute
VetAgro Sup	≥ 2	EC et personnels	Oui	Oui	Oui			Cellule d'écoute

Réf : référent(e)

Dir. Directeur ou directrice

Resp. : responsable

EC : enseignant chercheur

SG : Secrétaire général(e)

BDE : bureau des étudiants

DEVE : directeur ou directrice des études et de la vie étudiante

FC/VAE : formation continue / validation des acquis de l'expérience

DSVE : Directeur ou directrice de la scolarité et de la vie étudiante

Tableau 12 : Modalités de l'accompagnement multidisciplinaire selon les établissements

Etablissements	Prise en charge par un organisme externe spécialisé		Prise en charge par des professionnels sur site
	Nom	Existence d'une convention	
AgroParisTech	France Victimes	Oui	2 psychologues
Bordeaux Sciences Agro	Espace Santé étudiants Université de Bordeaux		
EI Purpan	Cellule d'urgence médico-psychologique SAMU31 - SIMPPS	Oui avec cellule d'urgence	
ENGEEES	SOS HABITANT France Victimes 67	Oui (contrat site alsacien)	
ENSAIA			SUMPPS université de Lorraine
ENSP	Alliance CY	Oui (médecin psychologue)	
ENVA	GIMAC-Santé au travail		Médecin du travail et psychologue
ENVY	SIMPPS	Oui	Assistante sociale
ESA Angers	SSU médecine préventive Université Angers		Psychologue
ESB	France Victimes		Psychologues
INP ENSAT	SIMPPS	Oui	Appui juridique
Institut Agro Dijon	Amacod – Santé Psy étudiants - Apsytude	Oui avec Amacod	
Institut Agro Montpellier	Centre de soins universitaire Montpellier, Allodiscrim, Colosse aux pieds d'argile		Psychologue
Institut Agro Rennes-Angers	Service santé universitaire Angers et Rennes, Colosse aux pieds d'argile		Assistante sociale CROUS
ISARA	Service de santé universitaire Lyon 1 et 2		Médecin de prévention, psychologue
Junia ISA	CPSU service santé Université catholique de Lille		
Oniris	CIDFF	Oui	Appui médical, psychologique et juridique
UniLaSalle	Psychoprat	Oui	SEAP soutien psychologique, Maison du Bois centre de prévention santé bien-être
VetAgro Sup	Service de santé universitaire Clermont et Lyon		Médecin de prévention et 2 psychologues

SAMU : service d'aide médicale urgente – SIMPPS : Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé – SUMPPS : Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé – SSU : service de santé universitaire – CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - CPSU : Centre polyvalent de santé universitaire  
SEAP : Service d'écoute et d'accompagnement psychologique – CIDFF : Centre d'information sur le droit des femmes et des familles

## Annexe 13 : Modalités de mise en œuvre des suites données aux signalements d'acte de VSS dans les établissements

Schéma 1 : Suites pouvant être données par la direction d'établissement suite au recueil d'un signalement

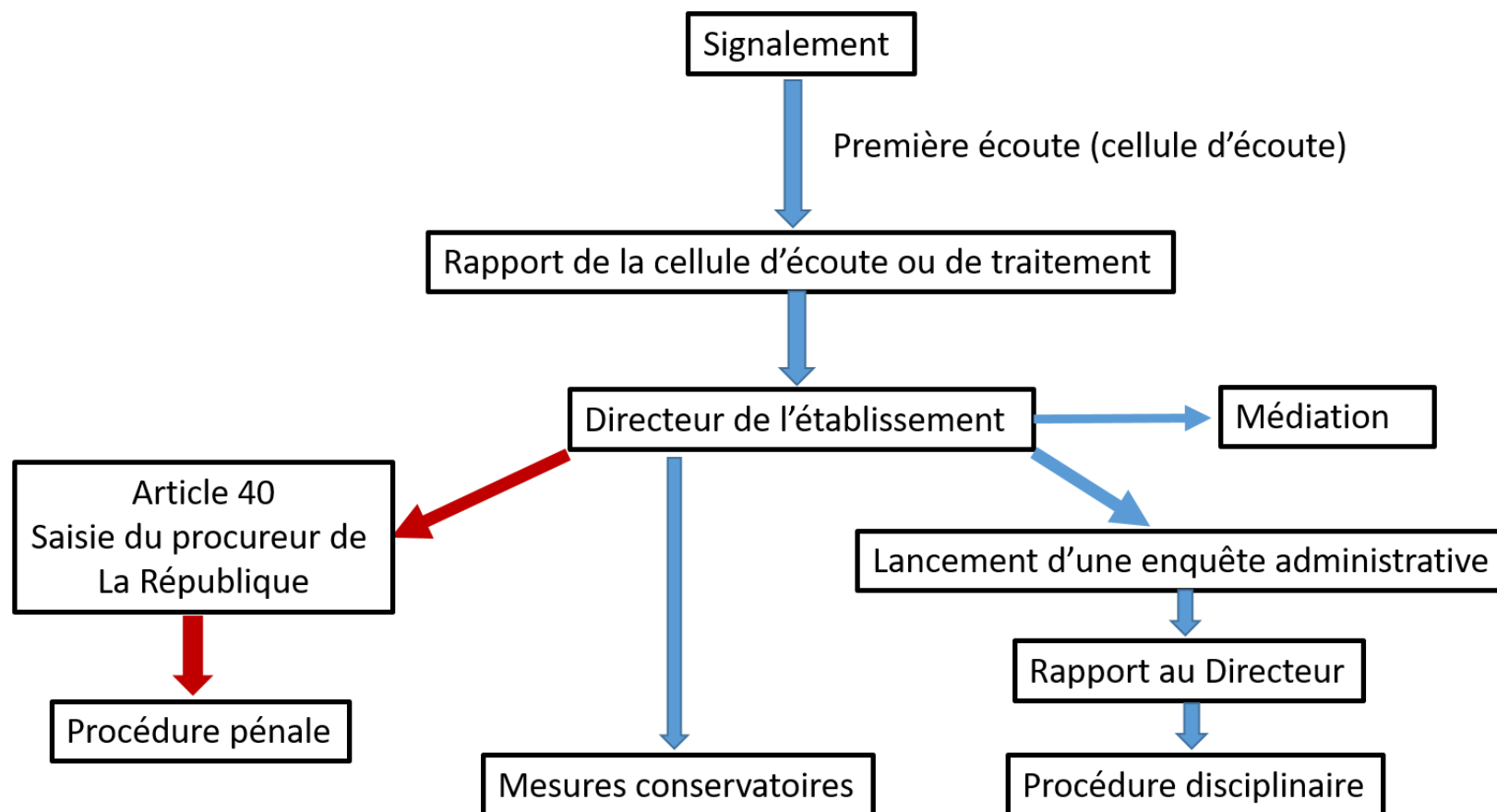


Tableau 13 : Conduite de l'enquête administrative selon les établissements

Etablissements	Groupe d'enquêteurs internes			Présence de personnes extérieures à l'établissement	Prévention des conflits d'intérêt
	Nombre	Fonction	Formation		
AgroParisTech					
Bordeaux Sciences Agro					
El Purpan	6 à 10	Salariés et EC	Programmée	Non	Non formalisée mais collectif d'enquête diversifié (H/F, âge, fonction)
ENGEES	3	DG, SG et Dir. des formations	Oui (la SG)	Non	Non formalisée
ENSAIA					
ENSP					
ENVA	6 (cellule d'accompagnement et de soutien)	Coordinateur vie étudiante resp. résidences, Dir. scolarité, conseillère prévention, médecin/psychologue, représentant du personnel élu CHSCT	Oui	Oui (médecin ou psychologue)	Non formalisée
ENVT					
ESA Angers	2	Dir. de programmes et resp. de formation concernés	Oui	Non	Non formalisée mais cloisonnement avec la cellule d'écoute
ESB	4	DG, SG (réf. Egalité), resp. emploi carrière (réf. Egalité), resp. SEVE	Oui	Non	Non formalisée mais possibilité de départ
INP ENSAT			Oui		Non formalisée mais cloisonnement avec la cellule d'écoute
Institut Agro Dijon	4 (cellule de traitement des signalements)	Deux écoutants, réf. Egalité, resp. juridique	Oui	Oui sur décision du DG	Non formalisée
Institut Agro Montpellier	4	SG, resp. RH, Dir. services d'appui, resp. juridique	Oui (enquête administrative et écoute)	Non	Non formalisée mais cloisonnement avec la cellule d'écoute et possibilité de départ



Institut Agro Rennes-Angers	4	SG, DRH, Dir. des études, Dir. vie étudiante, resp. juridique	Oui (enquête administrative et écoute)	Non	Non formalisée
ISARA	2	Réf. VSS et un enseignant réf Egalité	Oui	Possibilité d'externalisation totale de l'enquête	Non formalisée
Junia ISA	2 - 3	Réf. VSS et personnels de la DRH	Oui	Possibilité d'externalisation totale de l'enquête (groupe EGAé)	Non formalisée mais externalisation de l'enquête
Oniris		Dir. scolarité et vie étudiante	Programmée	Non	Non formalisée
UniLaSalle	9	Direction Mission Vie Educative et cellule d'écoute (2 salariés et 2 étudiants)	Oui (membres de la cellule d'écoute)	Non	Non formalisée
VetAgro Sup	0			Externalisation totale (un avocat)	

EC : enseignant chercheur ; DG : Directeur (trice) général(e) ; SG : secrétaire général(e) ; Dir. : directeur ou directrice ; Resp. : responsable ;

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; SEVE : service des études et de la vie étudiante ; réf. : référent(e) ; DRH : directeur(trice) des ressources humaines

Tableau 14 : Mise en œuvre des procédures disciplinaires dans les établissements

Etablissements	Documentation/ Information accessible sur les procédures disciplinaires	Formation spécifique des membres de la section disciplinaire ou du conseil de discipline	Réunion d'information en amont du lancement de la procédure	Etablissements privés		Prévention des conflits d'intérêts	Communication sur les sanctions
				Présence du directeur dans le conseil de discipline	Conseil de discipline différent pour les usagers et les personnels		
AgroParisTech	Oui (et présentation en amphithéâtre de rentrée)	Programmée (avec Université Paris Saclay)	Oui			Question posée systématiquement aux membres de la section disciplinaire au démarrage de la procédure	Oui Affichage 1 an
Bordeaux Sciences Agro	Oui succinct						
EI Purpan	Oui	Non		Oui	Oui		Non
ENGEES	Oui	Non					
ENSP	Non	Non					
ENVA	Oui succinct	Non	Oui				
ENVT	Non	Programmée	Oui (juriste et présidente de la section disciplinaire formée)			Question posée aux membres de la section disciplinaire au démarrage de la procédure	Oui et calendrier prévisionnel du travail de la section disciplinaire affiché
ESA Angers	Oui	Non			Oui	Non - des personnes ayant participé au travail d'enquête prennent part également à la décision	Oui information aux apprenants de la même promotion et aux enseignants
ESB	Oui succinct (charte)	Oui		Oui			

INP ENSAT	Non		Oui				
Institut Agro Dijon	Oui (et présentation en amphithéâtre de rentrée)	Non	Oui obligatoire			Les étudiants trop proches des parties prenantes sont écartés	Oui
Institut Agro Montpellier	Oui succinct	Non	Oui transmission des supports de formation du MESRI				
Institut Agro Rennes-Angers	Oui	Oui mais partielle (un agent Université de Rennes)	Oui			Les étudiants trop proches des parties prenantes sont écartés	
ISARA	Oui succinct	Programmée (Projet Altaïr)		Oui	Oui		Programmée
Junia ISA	Oui règlement des études	Oui mais facultative		Oui			Non Uniquement via la présidente du BDE membre du conseil de discipline
Oniris	Oui	Oui	Oui appui du juriste si besoin			Mobilisation d'enseignants ou d'étudiants de l'autre campus	Oui affichage
UniLaSalle	Oui règlement intérieur	Non (envisagée par un juge)	Oui appui juriste interne ou avocat	Oui		Les étudiants trop proches des parties prenantes sont remplacés	Oui - Bilan annuel transmis par mail et PV des sanctions sur une plateforme administrative
VetAgro Sup	Formalisation programmée	Non	Oui appui de deux juristes				Oui

Tableau 15 : Expérience relative à la procédure pénale dans les établissements

Etablissements	Documentation / information accessible à la communauté	Modalités des relations avec les services du procureur		Relations avec les autres acteurs (forces de l'ordre)	Actes ayant donné lieu à une procédure disciplinaire	Survenue d'actes relevant de l'article 40 du CPP	
		convention	Un interlocuteur désigné			Avec saisie du procureur	Sans suites
AgroParisTech	Oui	Non		Un contact privilégié au commissariat de Palaiseau	Oui (un cas par an)	Oui (2023)	Oui
Bordeaux Sciences Agro	Non			Contact privilégié commandante de police DDSP Gironde			
EI Purpan	Non	Non		Programmé contact commissariat	Non	Non	
ENGEES	Oui	Non			Non	Non	Non
ENSP					Non	Non	Oui (révélation par enquête)
ENVA	Non	Non			Oui	Oui	Oui (anonymat)
ENVT	Non mais information en amphithéâtre de rentrée	Non	Réf VSS déléguée du procureur de la République de Saint Gaudens		Non (en 5 ans)	Non (en 5 ans)	Non (en 5 ans)
ESA Angers	Non	Non			Oui	Non	
ESB	Non	Non			Non	Non	
INP ENSAT					Non	Non	Non
Institut Agro Dijon	Oui (succinct)	Oui rectorat BFC	Référent Parquet		Oui	Oui	
Institut Agro Montpellier	Oui	Non			Oui	Non	
Institut Agro Rennes-Angers	Oui	Non			Oui	Oui	

ISARA	Non	Non			Non	Non	Oui (anonymat)
Junia ISA	Oui (succinct)	Non		Contact privilégié avec la police de proximité via IC de Lille	Oui	Non	Oui (anonymat pas de plainte)
Oniris	Oui	Non	DSVE et DRED		Non (depuis 3 ans)	Non (depuis 3 ans)	
UniLaSalle	Oui (succinct)	Non	Trois interlocuteurs	Trois interlocuteurs désignés	Oui	Oui	Oui
VetAgro Sup	Formalisation programmée	Non			Oui	Oui (plainte directe de la victime)	

CPP : code de procédure pénale

DDSP : Direction départementale de la sécurité publique

BFC : Bourgogne Franche-Comté

IC de Lille : Institut catholique de Lille

DSVE : Direction de la scolarité et de la vie étudiante

DRED : Direction de la recherche et des études doctorales

## Annexe 14 : Modalités de suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan d'action dans les établissements

Tableau 16 : Suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du plan de lutte contre les VSS dans les établissements

Etablissements	Suivi de la mise en œuvre du plan		Enquête/ sondage sur les résultats des actions	Enregistre- ment et traçabilité des dossiers	Indicateurs chiffrés	Bilan de la cellule d'écoute	Enquêtes sur les VSS	
	Existence d'un tableau de bord des actions	Rythme de bilan et mise à jour du plan					Organisation	Nombre et rythme
AgroParisTech	Oui	Annuel	Oui (après événements festifs)			Oui annuel	Collaboration administration et association étudiante	4
Bordeaux Sciences Agro	Non			Programmé				0
EI Purpan	Non						Prestataire	1
ENGEES	Oui (partiel)	Annuel				Oui annuel	Initiative association étudiante	1
ENSAIA	Oui (plan Egalité F/H Université de Lorraine)	Annuel						1 (2017) par l'Université de Lorraine
ENSP							Collaboration administration et association étudiante	1
ENVA	Oui (succinct)	Annuel (présentation CSA)	Oui par club Alfort.e.s					Programmée enquête mutualisée entre les 4 ENV
ENVT					Oui (plan Egalité F/H)	Oui bilan annuel Réf VSS	Initiative association étudiante	2 par Université de Toulouse et le club Parlons en !

ESA Angers			Non (mais réunions de bilan « ambiance campus » avec les associations)			Oui retour mensuel au DG	Administration seule	1 - Tous les 3 ans
ESB	Oui (plan Egalité F/H)	Semestriel	Oui (après événements festifs)			Oui réunion annuelle avec France Victimes	Administration seule	2 - Annuel
INP ENSAT	Non					Oui annuel		
Institut Agro Dijon	Oui (plan Egalité)	Réunion mensuelle du Copil (niveau IA)	Programmé par association RON après événements festifs				Collaboration administration et association étudiante	1 (niveau IA) Annuel
Institut Agro Montpellier	Oui (plan Egalité)	Réunion mensuelle du Copil (niveau IA)	Oui par le BDE après événements festifs	Oui partiel (dossier avec n° anonymat)			Collaboration administration et association étudiante	1 (niveau IA) Annuel
Institut Agro Rennes-Angers	Oui (plan Egalité)	Réunion mensuelle du Copil (niveau IA)	Programmé retour-bilan des acteurs	Oui partiel (dossier avec n° anonymat)		Oui annuel	Collaboration administration et association étudiante	1 (niveau IA) Annuel
ISARA	Oui (partiel)		Oui sondage annuel (AAP MESRI) et retour après événements festifs		Oui projet de l'association Altaïr	Programmé		
Junia ISA						Oui (malgré externalisation de l'écoute)	Prestataire (EGAé)	1
Oniris						Oui bilan du CIDFF	Initiative association étudiante	1 par campus
UniLaSalle			Oui tous les 2 mois niveau de connaissance des dispositifs	Oui partiel (plateforme administrative) - programmée fiche de suivi	Oui partiel (cadre certification ISO 9001)	Oui plusieurs fois par an	Initiative association étudiante	1 - Annuel

VetAgro Sup	Oui (plan Egalité F/H)		Programmé communication sur le dispositif d'écoute		Oui (plan Egalité F/H)	Programmé bilan annuel des appels à Allodiscrim	Initiative association étudiante	3 (Région AURA, clubs Les Ingénues, VetSafe) - Programmé baromètre VSS piloté par l'UCA
-------------	------------------------	--	--	--	------------------------	---	----------------------------------	---

CSA : comité social d'administration

Copil : comité de pilotage

AAP : appel à projets

MESRI : ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

CIDFF : centre d'information sur les droits des femmes et des familles

AURA : Auvergne-Rhône-Alpes

UCA : université Clermont Auvergne



## Annexe 15 : Gestion des données associées aux signalements d'acte de VSS et à leur traitement

Tableau 17 : Modalités de gestion des données attachées à chaque signalement dans les établissements

Etablissements	Prise en compte de la confidentialité des données	Information de la victime sur les garanties de confidentialité et la sécurisation informatique des données	Sécurisation informatique des données
AgroParisTech	Charte d'engagement de la cellule d'écoute interne		Documents électroniques stockés sur un serveur sécurisé - recommandation d'éviter les envois par mails
Bordeaux Sciences Agro			
EI Purpan			
ENGEES		Formulaire sur la RGPD remis à la victime	
ENSP			
ENVA	Rappels réglementaires aux personnels impliqués (code pénal et code de la fonction publique)		
ENVT			
ESA Angers			
ESB			
Institut Agro Dijon	Charte de confidentialité signée par les membres du groupe d'écoute relais (GER)		
Institut Agro Montpellier	Rappel de confidentialité par écrit à tous les membres de la commission d'enquête. Rappel de confidentialité à toutes les personnes interrogées	Respect de la confidentialité signifié dans le dispositif de signalement	
Institut Agro Rennes-Angers		Respect de la confidentialité signifié dans le dispositif de signalement	

ISARA	Clause de confidentialité signée par les modérateurs de la plateforme et les référents		Réflexion sur la sécurisation informatique des données lors du montage de la plateforme pour garantir l'anonymat - Accès aux données contrôlé et limité
Junia ISA			Sécurisation assurée par EGAé
Oniris			
UniLaSalle			
VetAgro Sup			Processus global de sécurisation des données informatiques - documents papier dans le bureau du SG

## **Annexe 16 : Etablissements français d'enseignement supérieur faisant l'objet d'un parangonnage : présentation et dispositifs de lutte contre les VSS**

### **I L'école nationale supérieure d'architecture de Lyon (ENSAL) (Source <https://www.lyon.archi.fr/>)**

L'ENSAL est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle conjointe du ministère chargé de la culture et du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, et rattaché à la Direction générale des patrimoines. Elle fait partie du réseau des vingt établissements chargés de l'enseignement public de l'architecture en France<sup>99</sup>. L'ENSAL est membre de la Conférence des Grandes Écoles et de l'Alliance des Grandes Écoles de la Région Auvergne Rhône-Alpes.

Elle est située sur le territoire de la Métropole de Lyon et membre associé à la communauté d'universités et d'établissements de Lyon Saint-Étienne - COMUE<sup>100</sup>. Elle compte près de 1 000 étudiants, 240 enseignants et 50 administratifs, offre une gamme variée de formations et donne la possibilité aux étudiants de suivre des doubles cursus. En effet, l'ENSAL, en association avec trois grandes écoles d'ingénieurs de Lyon Métropole<sup>101</sup>, propose une formation architecte-ingénieur ou ingénieur-architecte<sup>102</sup>. Située sur le campus de Vaulx-en-Velin, l'école pilote le campus des métiers et des qualifications "Vers la ville intelligente".

Deux documents, disponibles sur le site de l'école, présentent les mesures et dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la lutte contre les VSS.

Ce sont :

- une charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations qui prend en compte la lutte contre toute forme de violence, notamment sexiste, et est intégrée dans les règlements intérieur et des études ;
- une procédure de signalement et de traitement des VSS.

#### **La charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations**

La charte fait office de plan d'action. Elle fixe deux domaines d'action en lien avec la lutte contre les VSS : d'une part, sensibiliser et prévenir et, d'autre part, soutenir et accompagner. Les mesures mises en œuvre sont présentées sur le site internet de l'établissement. L'analyse de ce document relativement succinct ne permet pas d'identifier d'éléments remarquables.

En bilan, la sensibilisation de la communauté, étudiants et personnels, s'est limitée à une seule séance d'une heure et demie et par la suite, seuls les nouveaux entrants ont bénéficié d'une sensibilisation. L'école a choisi d'impliquer plusieurs étudiants dans la première écoute ce qui,

---

<sup>99</sup> Etablissements délivrant le Diplôme d'État d'Architecture (DEA) et l'Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP).

<sup>100</sup> Elle fédère onze établissements d'enseignement supérieur et de recherche, quatre universités, les grandes écoles de Lyon et de Saint-Étienne, et le CNRS.

<sup>101</sup> Ces trois écoles sont l'Institut national des sciences appliquées - INSA Lyon, l'École centrale de Lyon – ECL et l'École nationale des travaux publics de l'État - ENTPE

<sup>102</sup> L'école propose également un double cursus architecte-urbaniste grâce à un master Ville et Environnements Urbains parcours Territoires Fluviaux en projet pour lequel elle est co-accréditée avec l'Université Lumière Lyon 2.

en théorie, peut faciliter le recueil des signalements. Cependant, la mission a constaté que cette responsabilité pouvait difficilement être assurée dans la durée par les étudiants. Le point positif est l'intégration de la charte dans les deux règlements de l'établissement.

### **La procédure de signalement et de traitement des VSS**

Elle décrit en détail toutes les étapes du processus, depuis la première écoute de la victime jusqu'à la sanction issue de la procédure disciplinaire. Le document s'adresse à l'ensemble de la communauté de l'établissement, personnels et étudiants, et est largement diffusé par voie d'affichage dans les locaux et sur le site internet de l'établissement.

Sont exposées en préambule les définitions des diverses catégories de VSS et leur qualification pénale, ainsi que la définition du consentement.

Concernant la première écoute, le document rappelle très clairement les obligations et la conduite à tenir pour toute personne de l'établissement, usager, administratif ou enseignant, qui recueillerait les confidences d'une victime.

Ensuite, les différentes étapes - signalement au référent VSS, enquête administrative, mesures conservatoires, procédure disciplinaire et sanctions, procédure pénale - sont détaillées, notamment les modalités concrètes de réalisation de l'enquête administrative<sup>103</sup>.

Concernant les mesures conservatoires, il est souligné qu'une communication adaptée doit être organisée par la direction. La procédure se termine par un résumé sous la forme d'un tableau à trois colonnes – quelles actions ? Par qui ? et Comment ? – reprenant les informations de manière synthétique et didactique.

**En bilan**, l'examen de la charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations ne permet pas d'identifier d'éléments remarquables. La procédure de signalement et de traitement des VSS a le mérite de réunir toutes les informations nécessaires à la compréhension par les étudiants du processus de traitement des actes de VSS. Elle peut être considérée comme un modèle à adapter pour répondre à leur demande de transparence. En revanche, elle ne précise pas les délais à respecter à chaque étape et les modalités de gestion des conflits d'intérêt.

## **II L'Institut Mines Télécom** (source <https://www.imt.fr/>)

L'Institut Mines-Télécom (IMT) est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), créé en février 2012 et placé à sa création sous la tutelle des ministères chargés de l'industrie et des communications électroniques. La tutelle actuelle de l'IMT est le ministère chargé de l'économie, des finances, de l'industrie et du numérique.

Cet établissement d'enseignement supérieur et de recherche regroupe 8 grandes écoles publiques d'ingénieurs habilitées par la Commission des titres d'ingénieur (CTI), deux filiales et un réseau de partenaires stratégiques et affiliés. L'IMT a été constitué sous la forme d'un grand établissement au sens des articles R719-51 à R719-112 du code de l'Éducation. Il possède la personnalité morale et son organisation et son fonctionnement sont définis par le décret n° 2016-1527 du 14 novembre 2016 modifiant le décret n° 2012-279 du 28 février 2012.

---

<sup>103</sup> Modalités de convocation et d'entretien avec la personne incriminée, contenu du compte-rendu d'audition de la victime et de l'auteur présumé, pièces constitutives du dossier de synthèse transmis au directeur d'établissement.

L'IMT représente le premier groupe public de grandes écoles d'ingénieurs et de management de France. Il forme pour l'économie 13 360 ingénieurs, managers et docteurs et délivre chaque année près de 4 500 diplômes.

Il a rejoint l'Institut polytechnique de Paris<sup>104</sup> et son siège est situé à Palaiseau sur le plateau de Saclay depuis 2019. La Direction générale de l'Institut Mines-Télécom est chargée du pilotage et de la coordination des actions inter-écoles. Elle est installée sur le site de Palaiseau dans les locaux qu'elle partage avec Télécom Paris. La gouvernance de l'IMT repose également sur un conseil d'administration de 25 membres assisté d'un conseil scientifique.

Chaque école rattachée à l'IMT dispose d'un conseil d'école (CE) et de divers comités métiers ; elle est dirigée par un directeur, nommé par arrêté, après avis du CE de l'école et du CA de l'IMT. Le directeur de l'école est placé sous l'autorité du directeur général de l'IMT.

Ainsi, aux côtés des instances centrales de l'IMT qui traitent, pour l'essentiel, des sujets communs aux différentes écoles de l'Institut, les écoles possèdent leurs propres structures de gouvernance et de concertation, qui fonctionnent en cohérence avec les instances centrales, dans une logique de forte autonomie des écoles. Chacune dispose également de son propre règlement intérieur.

## II.1 L'école Mines Saint Etienne (MSE) (Source <https://www.mines-stetienne.fr/>)

Mines Saint-Étienne est membre de l'IMT, rattachée au ministère en charge de l'industrie et dédiée à la formation d'ingénieurs généralistes et de spécialités. L'école se répartit sur trois campus - Saint-Étienne, Gardanne et Lyon Charbonnières-les-Bains - et dispose de 532 logements étudiants. L'offre de formation est diversifiée et inclut 6 cursus de formation d'ingénieur et 13 parcours de Master. De plus, l'École est habilitée à délivrer le doctorat dans le cadre de l'École doctorale Science Ingénierie Santé de Saint-Étienne, EDSIS 488, dans dix disciplines<sup>105</sup>. L'école accueille 2 500 étudiants dont la plupart (87%) sont inscrits en formation d'ingénieur. Le cursus d'ingénieur sous statut étudiant compte 25 % de femmes. Le personnel de l'établissement est constitué de 132 enseignants chercheurs et enseignants, 203 personnels administratifs et techniques et 484 vacataires.

L'école dispose de 4 UMR (trois avec le CNRS et une avec l'INSERM), et deux équipes de recherche associées à d'autres structures<sup>106</sup>. Mines Saint-Étienne, comme les autres écoles des Mines, est liée à ARMINES (association créée sous l'impulsion de l'État), dont l'objet est d'aider les écoles dans la gestion des contrats de recherche partenariale, le transfert et la valorisation scientifique. L'Institut Carnot M.I.N.E.S – Méthodes innovantes pour l'entreprise et la société, constitué de toutes les écoles des mines, ARMINES, l'ENSTA et l'École Polytechnique, a été labélisé Carnot depuis 2006.

La mission a facilement récupéré sur internet les principaux documents relatifs à la politique de lutte contre les VSS à MSE : une charte d'engagement de prévention et de lutte contre les

---

<sup>104</sup> L'Institut Polytechnique de Paris est un institut de sciences et de technologies de rang mondial regroupant 5 prestigieuses écoles d'ingénieurs françaises : École polytechnique, ENSTA Paris, ENSAE Paris, Télécom Paris, Télécom Sud-Paris.

<sup>105</sup> Science et génie des matériaux, Mécanique et ingénierie, Génie des Procédés, Science de la terre, Sciences et génie de l'environnement, Mathématiques appliquées, Informatique, Mathématiques, spécialité « Sciences des Images et des Formes », Génie industriel, Microélectronique

<sup>106</sup> EA 4161 Coactis (Conception de l'action en situation) est une unité de recherche en gestion des Universités Lumière Lyon 2 et Jean Monnet de Saint-Étienne et EC – Systèmes et Architectures Sécurisés, une équipe commune de recherche entre Mines Saint-Étienne et le CEA Tech DPACA.

VSS, un logigramme illustrant les différentes étapes du processus de signalement (depuis le dépôt du signalement sur la plateforme dédiée, jusqu'à l'accompagnement de la victime et les éventuelles sanctions à l'égard de l'auteur), une brochure indiquant les noms et coordonnées des membres de cellule d'écoute et d'accompagnement, un plan d'actions contre les VSS.

Il apparaît que MSE n'a pas fait le choix de rédiger l'ensemble des procédures qui encadrent le traitement des VSS puisque l'information disponible est résumée dans un logigramme. Les possibilités de sanction sont évoquées dans la charte d'engagement et le règlement intérieur de l'école. Seul le dispositif d'écoute et d'accompagnement fait l'objet d'une présentation plus détaillée.

### **Le plan d'action de MSE contre les VSS**

MSE est membre du groupe IMT et, à ce titre, bénéficie de la dynamique impulsée et des actions financées par le groupe dans la lutte contre les VSS. Par ailleurs, chaque école du groupe décline son propre plan d'action en s'appuyant sur celui du groupe IMT.

L'école s'est engagée dès 2013 pour l'Égalité F/H avec notamment la signature de la charte CPU/CGE/CDEFI et la désignation d'un référent égalité. En 2021, elle s'est dotée d'un groupe de travail VSS interne chargé de l'élaboration du plan d'actions pluriannuel 2021-2024 contre les VSS, et impliquant l'ensemble des acteurs, notamment les étudiants et doctorants. L'école s'est également impliquée dans le groupe de travail collectif VSS de l'IMT via une représentation de personnels et d'étudiants.

Plusieurs enjeux ont été pris en compte au cours de la réflexion et de la création de ce plan d'actions. Certains méritent d'être soulignés :

- l'intérêt de partager les bonnes pratiques grâce à des échanges avec divers réseaux (IMT, CGE, CDEFI, ComUE Université de Lyon, Alliance des Grandes Écoles Rhône-Alpes Auvergne) ;
- l'importance de mettre en place une procédure pluriannuelle visant à l'amélioration continue de ce plan d'action et des suivants, et dont les objectifs seront d'évaluer les actions menées pour identifier des pistes d'évolution.

Le plan d'actions comporte quatre axes ou mesures dont un axe plus spécifique aux écoles d'ingénieur qui vise à augmenter le taux de féminisation.

Chaque axe comporte des actions assez classiques de prévention et de lutte contre les VSS et d'autres plus originales qu'il convient de commenter et mettre en exergue.

#### **- La mesure 1 s'intitule « Prévenir et lutter contre les VSS ».**

Elle prévoit un plan de formation des personnels, élaboré et structuré, qui s'appuie sur le catalogue de formations de l'IMT et inclut :

- une sensibilisation obligatoire de tous les personnels ;
- une formation approfondie des publics jugés prioritaires dont les managers et directeurs et les personnes impliquées dans les dispositifs d'alerte et d'écoute (formation socio-juridique et à l'écoute active) ;
- des contenus et formats des séances de formation spécifiquement adaptés aux divers publics, notamment des ateliers en petits groupes.

La responsabilisation des associations étudiantes est également visée par cet axe via des formations spécifiques portant sur leurs responsabilités légales en tant qu'associations et sur le volet VSS, et via un jeu concours sur les VSS qui constitue une initiative originale.

Dans le cadre de cet axe, MSE, associé à l'entreprise Reverso, a porté un projet de support pédagogique et ludique, fondé sur la réalité virtuelle augmentée. Il s'agit d'une vidéo de sensibilisation aux VSS nommée « Consentement » et destinée à être utilisée par les écoles de l'IMT. Elle a été co-construite avec des associations étudiantes de l'école et des étudiants d'autres écoles du groupe IMT. Cette vidéo, particulièrement réussie et efficace en tant qu'outil de sensibilisation, est appréciée du public étudiant, de sorte que d'autres écoles n'appartenant pas au

groupe IMT ont passé une convention avec l'IMT afin de pouvoir en disposer.

Par ailleurs, parmi les actions de l'axe 1, est prévue l'adhésion collective de l'IMT à plusieurs réseaux : la CPED, l'association « Elles Bougent », Campus responsable. Ces partenariats permettent aux élèves de bénéficier de formations spécifiques sur les VSS, d'accéder à des conférences et des webinaires sur les enjeux sociaux (stéréotypes de genre, inclusion, ouverture sociale, interculturalité, etc...).

- La mesure 2 du plan d'actions s'intitule « Engager l'ensemble des personnels et des élèves dans la prévention des VSS ». Cet axe prévoit la mise en place d'une charte spécifique à signer par tous qui vise à responsabiliser chaque personne, quelle que soit sa fonction ou son rôle au sein de l'école.

Cet axe aborde également le plan de formation des étudiants en matière de VSS qui est particulièrement complet et pertinent.

Tout d'abord, il prévoit l'organisation récurrente d'événements inscrits dans leur cursus pédagogique. En effet, l'IMT considère indispensable que tous les élèves bénéficient de temps de formation obligatoires faisant partie intégrante de leur cursus.

De plus, le catalogue de formations proposé par l'IMT comporte un référentiel de compétences sur les VSS, différents niveaux de formation (de la sensibilisation à la formation approfondie), divers formats pédagogiques et des parcours de formation adaptés au profil, en particulier pour les publics prioritaires. Les formations sont assurées par des prestataires spécialisés.

- La mesure 4 vise à « mesurer l'incidence des actions menées ».

L'objectif principal est de créer un baromètre synthétique à l'échelle de l'IMT pour évaluer l'impact des actions réalisées. Ce travail est programmé en collaboration avec une entreprise externe qui en assurera la gestion et le suivi et en garantira l'anonymat. Une exploitation des données de chaque école du groupe IMT est prévue. L'analyse des résultats du baromètre devrait permettre une amélioration continue des actions des écoles.

Enfin, le plan d'action comporte un paragraphe dédié aux ressources. Y sont précisés le pourcentage de temps minimum à consacrer à la mission Egalité par chaque référent (un mi-temps) et le budget minimum alloué par l'IMT à chaque école pour faire vivre cette mission (5 000€), en plus des prestations financées directement par l'IMT et mises à la disposition des écoles.

**En bilan**, l'analyse du plan d'action contre les VSS de MSE permet de dégager deux points forts. Il s'agit, en premier lieu, d'un plan de formation sur les VSS particulièrement structuré, qui repose sur trois grands principes garants de son efficacité :

- Le caractère obligatoire des séances quel que soit le public ;
- Des parcours et des formats de formation adaptés aux différents profils ;
- Des événements récurrents inscrits dans le cursus pédagogique des élèves de manière à entretenir leur sensibilisation.

Le second atout de ce plan d'action réside dans une démarche construite d'amélioration continue fondée sur la mise en place d'un baromètre commun à l'ensemble des écoles du groupe IMT.

Il convient de souligner également la communication efficace du groupe et de l'école sur leur politique de lutte contre les VSS et les moyens importants dégagés par le groupe IMT qui viennent s'ajouter aux efforts propres de l'école.

## II.2 L'IMT Mines Alès (Source <https://www.imt-mines-ales.fr/>)

Depuis le 1er janvier 2017, l'École nationale supérieure des mines d'Alès est devenue une école de l'IMT. Son nom d'usage est IMT Mines Alès. Si elle ne dispose pas de la personnalité morale, elle contribue aux missions de l'IMT et jouit de toutes les prérogatives conférées aux écoles par le décret du 28 février 2012. L'école est placée sous la tutelle du ministère chargé de l'industrie. Elle est habilitée à délivrer 4 diplômes d'ingénieur ainsi que plusieurs diplômes de master, de mastère spécialisé et de doctorat. En effet, depuis 2015, l'école est co-accréditée à délivrer, en propre, le diplôme de doctorat au sein de 5 écoles doctorales. Elle est également partenaire des deux collèges doctoraux présents dans l'Est de la région Occitanie. L'IMT Mines Alès compte près de 1 400 élèves dont 30% de femmes et s'appuie sur 400 personnels. Elle est certifiée ISO9001 pour l'ensemble de ses activités.

En matière de recherche, l'école est partie prenante de 6 unités de recherche, dont 3 UMR CNRS. L'école est aussi membre du Carnot MINES, avec les autres écoles des mines et l'Ecole polytechnique notamment.

Le plan d'action contre les VSS de l'IMT Mines Alès, comme celui des autres écoles du groupe, reprend l'architecture du plan d'action de l'IMT et s'appuie sur les ressources fournies par le groupe. Dans ces grandes lignes et objectifs, ce plan d'action est donc comparable à celui de MSE, avec le même point fort en matière de sensibilisation et de formation des personnels et usagers, l'application d'une charte d'engagement pour tous, et la coexistence de deux dispositifs de signalement et d'écoute, un interne et un externe via une plateforme de signalement dématérialisé<sup>107</sup>.

Mines Alès se distingue cependant par des prises de position et des projets particuliers quant aux éventuelles suites pénales des signalements. En effet, l'école a ouvert une réflexion avec son conseil juridique, une avocate spécialiste de la protection des femmes victimes de viols et de violences, pour se constituer partie civile dans le cadre de plaintes pénales déposées par des élèves ou des personnels. De plus, elle s'est rapprochée du parquet d'Alès pour que soit élaboré en concertation un protocole pour le traitement pénal et juridictionnel des actes de

---

<sup>107</sup> Cette plateforme est accessible 24h/24 et 7j/7 : <https://imt.signalement.net/> Elle met en contact les étudiants avec des consultants et écoutants experts sur la question des VSS.



VSS concernant des personnels ou usagers de l'école. Ce projet de protocole est une initiative propre à Mines Alès et démontre que des écoles isolées peuvent établir des liens privilégiés, voire même passer une convention, avec les services du procureur de la République.

### II.3 L'IMT Business School (Source <https://www.imt-bs.eu/lecole/institut-mines-telecom-business-school/>)

Institut Mines-Télécom Business School est une grande école de commerce rattachée à l'IMT et placée sous la tutelle du ministère chargé de l'économie, des finances et de l'industrie. Son domaine de spécialité est l'intelligence digitale en lien avec les transitions numériques et écologiques. Elle partage son campus avec la grande école d'ingénieurs Télécom SudParis, également membre de l'IMT. L'école compte 1300 étudiants et étudiantes, figure chaque année au classement des meilleures business schools françaises et européennes et est accréditée AACSB<sup>108</sup> et AMBA.<sup>109</sup> A la rentrée 2022, le Bachelor « Management et Nouvelles Technologies » et le Programme Grande Ecole accueillaient respectivement 40% et 52% de femmes. L'école propose également un programme de doctorat, hébergé et administré par l'école doctorale Droit Economie Management (DEM) de Paris-Saclay. Elle développe notamment des travaux de recherche communs avec l'Université d'Évry dans le laboratoire en Innovation, Technologie, Economie et Management (LITEM) placé sous la co-tutelle des deux organismes.

### **III L'école nationale supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM)** (Source <https://artsetmetiers.fr/fr/arts-et-metiers-la-grande-ecole-de-la-technologie>)

L'ENSAM, désignée également par « Arts et Métiers » a le statut d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel et à ce titre, est placé sous la tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Sa première mission est de former des ingénieurs. L'école est impliquée dans des réseaux visant le rayonnement de la formation et de la recherche : elle est membre fondateur du Pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) ParisTech et de la communauté HESAM Université<sup>110</sup>.

L'établissement comporte 14 sites répartis sur le territoire français et propose des cursus d'ingénieur généraliste et d'ingénieur de spécialité (en alternance) mais aussi des masters recherche, des mastères spécialisés et des études doctorales dans le cadre de l'Ecole doctorale 432 « Sciences des métiers de l'ingénieur »<sup>111</sup>.

L'ENSAM compte environ 6 200 étudiants par an, dont plus de 5 000 élèves ingénieurs, et 1 100 personnels dont 400 enseignants. Même s'il a doublé ces quinze dernières années, le pourcentage de femmes ayant intégré la formation d'ingénieur généraliste est encore limité :

---

<sup>108</sup> Le label américain AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business), crée en 1916 est une accréditation qui récompense les écoles de commerce pour la qualité de leurs formations au management.

<sup>109</sup> Le label AMBA (Association of MBA's) concerne uniquement les MBA (Master of Business Administration), les Doctorates in Business Administration (DBA) et les Masters in Business and Management (MBM). Le label AMBA évalue les programmes selon des critères précis de qualité pédagogique et de gouvernance.

<sup>110</sup> Elle est aujourd'hui composée de 15 membres fondateurs et associés dont le Cnam, l'Ensam, le CESI, l'ENSA Paris-La Villette, les écoles d'art Boule, Estienne, Duperré et l'ENSAAMA, l'Institut français de la mode, Paris School of Business.... A partir du 30 avril 2024, HESAM Université va évoluer pour laisser place à une Convention de coordination territoriale entre le Cnam et l'ENSAM.

<sup>111</sup> L'école doctorale s'appuie sur 26 unités de recherche, dont 15 sont rattachées à Arts et Métiers.

18 % en 2020. L'école offre une large variété de parcours d'études à l'étranger grâce à son réseau de 170 écoles et universités étrangères partenaires.

Du fait de ses nombreuses implantations territoriales, la recherche et les formations bénéficient des relations étroites entre l'école et ses partenaires industriels. Pour renforcer cette dynamique, les sites Arts et Métiers disposent d'outils communs : des alliances nationales associant d'autres centres de recherche et des partenaires industriels, l'Institut Carnot ARTS, qui regroupe 20 laboratoires (ceux d'Arts et Métiers et d'institutions académiques), des structures de valorisation (filiale AMValor) et des programmes d'incubation et d'entrepreneuriat. Arts et Métiers est également impliquée dans de nombreux pôles de compétitivité.

Les principaux documents recueillis sur le site des Arts et Métiers et relatifs à la politique de lutte contre les VSS sont : le livret d'accueil étudiant 2023-2024, le plan Egalité F/H 2021-2023, le plan d'action de l'établissement portant sur la lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations, le règlement d'organisation et de fonctionnement de la cellule d'écoute, de signalement et d'orientation.

Le plan Egalité F/H a été construit conformément aux textes de loi qui ont rendu sa mise en œuvre obligatoire. Il comporte six axes dont l'axe 5 dédié à la lutte contre les VSS, harcèlements et discriminations. Ce plan est complet, contient des indicateurs de suivi et d'évaluation, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre des actions de chaque axe, mais n'offre pas d'originalité. Il en est de même pour le plan de lutte contre les VSS, qui présente cependant l'avantage de comporter des indicateurs de suivi chiffrés.

Comme précédemment, la mission a choisi de ne commenter que les documents proposant des actions ou dispositions originales pouvant servir d'exemples à suivre.

### **Le règlement d'organisation et de fonctionnement de la cellule d'écoute, de signalement et d'orientation**

Ce règlement définit la procédure de traitement des situations de VSS. Il décrit précisément la composition de la cellule, ses domaines d'actions et compétences, son champ d'application (publics, nature des actes, lieux), son fonctionnement ainsi que les suites données par la direction sur la base du rapport établi par la cellule.

Parmi les éléments marquants de ce règlement, on peut citer un rappel des obligations associées au travail de la cellule :

- dans l'article 2, le respect d'une stricte confidentialité, de neutralité, d'impartialité, du devoir de réserve, de la discrétion professionnelle, le respect des valeurs d'éthique et de déontologie, en ce qui concerne la phase d'écoute et d'orientation ;
- dans l'article 9, le respect des règles de déontologie : confidentialité, devoir de réserve, secret professionnel et, le cas échéant, secret médical, empathie, écoute bienveillante, objectivité et neutralité ...

Egalement, ce règlement consacre son article 8 aux conditions de stockage, transmission et conservation des données. En particulier, les documents sont sécurisés par mot de passe et archivés sur un serveur interne accessible uniquement au responsable de la cellule et au juriste de l'école, membre de la cellule. L'ensemble des documents nécessaires au traitement d'un signalement n'est accessible qu'au responsable de la cellule ou à tout expert autorisé de

façon expresse par la personne ayant effectué le signalement. La transmission des données à des tiers est proscrite, sauf dans le cadre d'une éventuelle enquête judiciaire.

**En bilan**, la mission considère que ces dispositions, qui sont clairement et longuement explicitées dans le règlement, sont de nature à rassurer les victimes quant au respect de leur anonymat et de la confidentialité des données confiées. L'information de la victime est renforcée dans le mode d'emploi de la fiche de signalement qui reprend en quelques lignes toutes les dispositions garantissant sa protection et la qualité de l'accompagnement qu'elle recevra.

#### **IV L'Ecole polytechnique** (Source <https://www.polytechnique.edu/>)

L'Ecole polytechnique est un établissement public à caractère administratif, doté d'une personnalité juridique autonome et placé sous la tutelle de la Direction générale de l'armement du ministère des armées. L'École polytechnique a choisi de rejoindre l'Institut Polytechnique de Paris (IP Paris). Créé en juin 2019, cet Institut est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche qui réunit cinq grandes écoles d'ingénieurs françaises : l'École polytechnique, ENSTA Paris<sup>112</sup>, ENSAE Paris<sup>113</sup>, Télécom Paris et Télécom Sud-Paris.

L'école polytechnique dispose d'un campus de 164 hectares, implanté sur le plateau de Saclay à Palaiseau et accueille 3 600 étudiants, la majorité inscrite en cycle ingénieur polytechnicien. La proportion de femmes en cycle ingénieur est passée de 2,2 % à près de 20 % (de 17 à 22 % selon les années), depuis l'ouverture du concours aux femmes en 1972. Outre la formation d'ingénieur polytechnicien, l'école propose un Bachelor, des masters, un « executive master » et un programme doctoral. Le regroupement de l'École polytechnique au sein de l'IP Paris permet d'offrir une formation doctorale de très haut niveau reflétant l'excellence des écoles fondatrices. L'IP Paris dispose de deux écoles doctorales : l'École doctorale pluridisciplinaire IP Paris (ED IP Paris), co-accréditée avec HEC Paris, et l'École doctorale de mathématiques Hadamard (EDMH), co-accréditée avec l'Université Paris-Saclay et l'Université Paris Sciences & Lettres.

L'Ecole polytechnique réunit plus de 1 600 personnels de recherche dont 480 enseignants chercheurs.

L'Ecole polytechnique avait déjà mis en place un plan de lutte contre les faits de harcèlement, discrimination et violence sexuelles en mai 2017. La survenue de faits graves de VSS dans certains campus universitaires français en 2021 a incité l'École à organiser une enquête interne pour évaluer sa propre situation et adapter son plan de lutte contre les VSS en conséquence. Les résultats de cette enquête, menée début 2022, ont montré que l'École était également concernée par ce type d'actes dans sa population étudiante.

Ainsi, un nouveau plan d'action, renforcé dans plusieurs domaines et constitué de quatre axes, a été mis en place en septembre 2022.

---

<sup>112</sup> Ecole nationale supérieure des techniques avancées

<sup>113</sup> Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique

Les deux premiers axes traitent respectivement du dispositif de sensibilisation, prévention et formation pour l'ensemble des acteurs, et du dispositif d'écoute et d'accompagnement. Ils ne comportent que des actions et mesures classiques pour l'atteinte des objectifs fixés.

L'axe 3 « Dispositif de signalement obligatoire et de sanction en cas d'alerte » propose d'instaurer des échanges entre le référent VSS de l'école et la brigade de recherche de Palaiseau et une mise en place plus systématique de mesures conservatoires, sans attendre les résultats des enquêtes internes.

Les mesures relatives au suivi de l'efficacité du plan sont décrites dans l'axe 4. Les actions prévues sont de renouveler annuellement les enquêtes sur les VSS et de poursuivre la concertation avec les élèves sur la question des VSS pour identifier les nouveaux axes de travail dans un processus d'amélioration continue.