



MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SYNTHÈSE

5 MARS 2025

Résultats du
questionnaire portant sur
les actions de lutte
contre les LGBTIphobies
dans les établissements
d'enseignement supérieur
et de recherche

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion
professionnelle
Sous-direction Territoires Société Savoirs

Direction générale de la recherche et de l'innovation

Sommaire

Présentation du questionnaire	4
Politique des établissements en matière de lutte contre les LGBTIphobies	5
Prise en compte de la diversité des familles.....	5
Communication inclusive	5
Espaces mixtes/inclusifs.....	6
Actions de prévention et de formation	6
Partenariats associatifs	7
Santé.....	8
Dispositif de signalement	8
Respect de l'identité de genre.....	8
Procédure de modification des prénoms et genre d'usage et du titre de civilité pour les usagers et usagères	9
Procédure de modification des prénoms et genre d'usage et du titre de civilité pour les agents et agentes	10

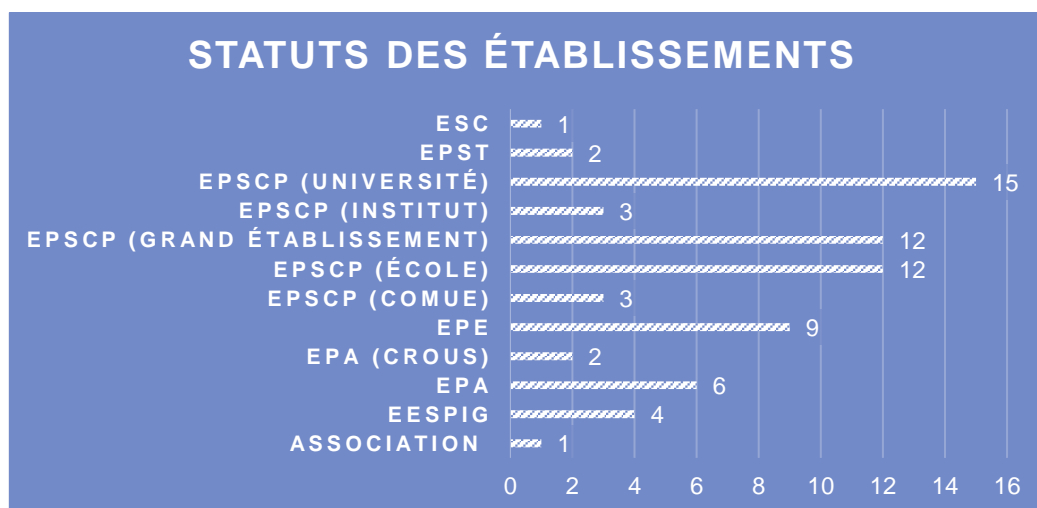
Présentation du questionnaire

Le MESR est engagé dans la lutte contre les LGBTIphobies dans le cadre du **Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026)**. Un questionnaire, conçu fin 2024 par le groupe de travail sur le respect de l'identité de genre piloté par le ministère, a été déployé pour recenser les actions menées par les établissements en matière de lutte contre les LGBTIphobies. Cet état des lieux constitue une étape essentielle pour partager un ensemble de bonnes pratiques et identifier des pistes d'amélioration, dans le but de renforcer la politique nationale. Les réponses collectées contribueront également à la mise à jour du guide ministériel de 2021 sur la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'ESR.

Le questionnaire a été ouvert à contributions du 22 octobre au 15 novembre 2024.

Ce questionnaire prend comme cadre de référence deux textes qui précisent les mesures à mettre en place pour lutter contre les LGBTIphobies. D'une part, le [courrier du 17 mai 2019](#) relatif à l'utilisation du prénom d'usage par les personnels et la population étudiante transgenres dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. D'autre part, la [circulaire du 20 juin 2023](#) relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat.

Le questionnaire a recueilli **70 réponses**, majoritairement issues d'établissements publics placés sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, tels que les universités, les grands établissements et les écoles. Ce sont principalement **les personnes en charge des missions égalité, référentes ou vice-présidentes** sur ces questions, qui **ont répondu au questionnaire**.



Politique des établissements en matière de lutte contre les LGBTIphobies

Pour 76 % des établissements répondants, la lutte contre les LGBTIphobies relève explicitement du champ d'action des missions égalité. Pour 10 % des établissements, il s'agit d'un projet en cours de réalisation. **Cette thématique est incluse dans le plan d'action égalité pour 60 % des établissements** et en cours d'intégration pour 24 %.

Prise en compte de la diversité des familles

Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat :

« **Dans les documents administratifs** devant être renseignés par les usagers [et agents] des services publics, [...] **les mentions « mère » et « père » doivent être supprimées ou complétées par des termes permettant la prise en compte de la diversité des familles.** Les mentions père/mère pourront ainsi être remplacées ou complétées par les termes « parent » ou « représentant légal »

Cette **pratique demeure incomplètement adoptée ou méconnue** au sein des établissements. Parmi les établissements interrogés, **41 %¹ ont modifié leurs documents pour inclure des mentions inclusives**, tandis que 26 %² n'ont pas encore procédé à ces changements. Un tiers des répondants déclarent ne pas avoir connaissance de ces modifications sur les formulaires administratifs.

Communication inclusive

70 % des établissements déclarent utiliser un langage égalitaire³ dans leur communication interne (formulaires administratifs, newsletters, e-mails, site web, etc.)

¹ Soit 29 établissements.

² Soit 18 établissements.

³ Guide « Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe », HCE (2022) : le langage égalitaire (ou non sexiste, ou inclusif), désigne l'ensemble des attentions discursives, c'est-à-dire lexicales,

pour inclure les personnels et la population étudiante LGBTI+. Cependant, **ces pratiques restent parfois inégales selon les supports et documents**. Des efforts de sensibilisation sont en cours, notamment par la production de guides et l'organisation de journées de formation.

La circulaire du 20 juin 2023 et le courrier du 17 avril 2019 précisent que les titres de civilité, c'est-à-dire **les mentions « Madame/Monsieur »**, ne constituent pas un élément de l'état civil et **aucune obligation législative ou réglementaire n'impose d'en faire usage**. Aussi, la suppression généralisée de toute civilité peut être envisagée pour l'ensemble des correspondances, formulaires, et documents internes à l'établissements.

37 % des établissements suppriment les titres de civilité de la communication interne.

23 % des établissements offre la possibilité d'inscrire un genre autre que « femme » ou « homme » (« autre », « non-binaire », « ne pas préciser ») dans les formulaires.

Espaces mixtes/inclusifs

61 % des établissements disposent à la fois de toilettes mixtes et de toilettes genrées, tandis que 30 % proposent exclusivement des toilettes genrées (femmes/hommes).

En ce qui concerne les **vestiaires** au sein des structures sportives, **50 % des établissements indiquent qu'ils sont genrés**, 10 % qu'ils disposent à la fois de vestiaires mixtes et genrés, tandis que 31 % des répondants n'ont pas pu fournir de réponse.

Actions de prévention et de formation

Un peu plus de la moitié des établissements⁴ organisent des formations sur les LGBTIphobies à destination des personnels. Les principaux publics ciblés sont les

syntaxiques et graphiques qui permettent d'assurer une égalité de représentations des individus. A titre d'exemple : doublets (ex : les étudiantes et les étudiants), féminisation des noms, point médian, emploi de pronoms neutre (iel, etc.), accord de proximité et termes épïcènes (ex : les élèves, la présidence).
https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egacom_sans_stereotypes-2022-versionpublique-min.pdf

⁴ 38 sur les 70 établissements ayant répondu au sondage.

membres des missions égalité et des dispositifs d'écoute et de signalement. Dans plusieurs cas, ces formations s'inscrivent dans un cadre plus large dédié à la prévention des discriminations.

Par ailleurs, **la moitié des établissements⁵ proposent des formations destinées à leur population étudiante, dont 12 établissements les rendent obligatoires.** Ces formations sont animées par des associations locales spécialisées, des associations nationales partenaires du MESR (comme OUTrans ou SOS Homophobie), ou par des chargées et chargés de mission égalité. Certains établissements ont également intégré ou développé des modules d'auto-formation.

En complément des formations générales sur les LGBTIphobies, **30 % des établissements ont instauré des sessions spécifiques consacrées à la transphobie et à la transidentité.**

Seulement la moitié des personnes répondantes se considèrent suffisamment formées sur les LGBTIphobies, mettant en lumière la nécessité d'efforts supplémentaires en matière de sensibilisation et de formation des missions égalité.

Enfin, **61 % des établissements ont déployé des campagnes de sensibilisation** autour de sujets en lien avec l'identité de genre et l'orientation sexuelle (affiches, flyers, campagne réseaux sociaux, conférences, théâtre-forum, etc.).

Partenariats associatifs

Sur les 70 établissements ayant répondu à l'enquête, **46 déclarent être en lien avec des associations LGBTI+ locales.** Parmi eux, 33 établissements mentionnent des associations pouvant être internes à leur structure. Par ailleurs, 17 établissements indiquent soutenir financièrement des associations étudiantes LGBTI+ via le Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE).

⁵ Cela concerne 29 établissements. À noter que 10 établissements de l'échantillon se déclarent non concernés par les questions relatives aux usagères et usagers, soit parce qu'ils n'en accueillent pas (EPST), soit parce qu'ils n'ont pas la gestion des politiques afférentes (ComUE, référentes égalité des services RH).

Santé

Parmi les 70 établissements ayant répondu à l'enquête, **41 établissements intègrent les problématiques LGBTI+ dans leur pôle santé et/ou dans leurs programmes dédiés à la vie affective et à la santé sexuelle.**

Dispositif de signalement

La quasi-totalité des établissements intègrent les discriminations et violences LGBTIphobes dans le périmètre de leur dispositif de signalement, conformément à l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique⁶. Cependant, pour un tiers des établissements, la communication autour de ces dispositifs ne mentionne pas explicitement les violences et discriminations LGBTIphobes.

Respect de l'identité de genre

À la suite d'un changement de prénom et/ou de sexe à l'état civil, les administrations publiques ont l'obligation de mettre à jour sans délai les documents administratifs afin de respecter les droits de la personne concernée. Tout retard ou obstacle peut être assimilé à une atteinte à ses droits fondamentaux.

Selon l'enquête, 64 % des établissements disposent d'une procédure définie pour prendre en compte ces modifications à l'état civil. Cependant, **dans un tiers des cas, les délais moyens de mise à jour des documents internes**, à compter du dépôt de la demande, **dépassent un mois**. En outre, ces mises à jour ne sont pas systématiques pour l'ensemble des documents internes et externes dans un peu plus d'un tiers des établissements.

⁶ Cet article impose aux employeurs publics la mise en place de dispositifs permettant de signaler les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes, incluant les violences et discriminations en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889268

PROCEDURE DE MODIFICATION DES PRENOMS ET GENRE D'USAGE ET DU TITRE DE CIVILITE POUR LES USAGERS ET USAGERES

Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat :

« Il vous appartient [...] de **favoriser l'utilisation pour l'utilisateur qui en fait la demande, du prénom d'usage, de la civilité et du pronom qu'il aura choisis, dans l'ensemble des documents administratifs non officiels.** Hormis une déclaration sur l'honneur, **aucun justificatif n'est nécessaire** pour autoriser l'utilisation, dans les documents administratifs non officiels, du prénom d'usage, du pronom et de la civilité choisie pour l'utilisateur qui en fait la demande »

48 établissements sur les 70 interrogés ont instauré une procédure permettant aux étudiantes et étudiants de modifier leur prénom d'usage. Parmi eux, 37 établissements communiquent activement sur cette démarche via leur site web, leur intranet, ou lors des journées de rentrée.

Dans la majorité des cas, les **logiciels de gestion de scolarité permettent d'ajouter ou de modifier un prénom d'usage.** Cependant, ces outils présentent **encore des limitations** : ils ne permettent pas systématiquement de modifier ou de supprimer le titre de civilité, ni d'ajouter un genre d'usage (seuls 17 établissements disposent de cette fonctionnalité). De plus, ces logiciels permettent rarement une décorrélation entre les champs « sexe/genre » et le titre de civilité, ce qui complexifie davantage les ajustements nécessaires.

En termes de délais, **près de la moitié des établissements réalisent les modifications sous 1 à 2 semaines,** tandis que pour les autres, les délais dépassent les 2 semaines et atteignent plus d'un mois pour 15 établissements.

À noter que **plusieurs établissements ont supprimé la mention des titres de civilité sur les diplômes,** une bonne pratique que le MESR encourage à généraliser.

Enfin, **très peu d'établissements déclarent avoir connaissance de la procédure relative au prénom d'usage et/ou de civilité mise en place par les CROUS⁷.** Une articulation

⁷ L'ensemble des CROUS appliquent ou sont en cours de mise en place d'une procédure de changement de prénom d'usage et/ou de civilité présents dans les dossiers qu'ils gèrent (bourse, logement, etc.). Cette démarche s'effectue à travers un formulaire accessible sur les sites internet des CROUS. Une fois complété, ce formulaire doit être transmis par courrier électronique. Pour que cette modification soit prise en compte sans difficulté, il est important que l'étudiant ou l'étudiante ait également initié ou réalisé

entre les démarches des CROUS et celles des établissements, assortie d'une communication renforcée auprès de la population étudiante, pourrait constituer une amélioration notable pour les accompagner efficacement.

PROCEDURE DE MODIFICATION DES PRENOMS ET GENRE D'USAGE ET DU TITRE DE CIVILITE POUR LES AGENTS ET AGENTES

A l'instar des recommandations relatives aux usagères et usagers, la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat, invite les employeurs publics vis-à-vis de leurs agentes et agents « [...] lorsque la personne transgenre en exprime le souhait, à utiliser **le prénom d'usage, le pronom** et, le cas échéant, **le titre de civilité** choisis sur tous les documents administratifs **non officiels**, que le prénom et le sexe aient été ou non modifiés à l'état civil.»

Concernant les agentes et agents, les actions mises en place restent limitées : **seulement 28 établissements ont instauré des procédures spécifiques**, et la **communication** autour de ces sujets **demeure très faible**, avec seulement 15 établissements ayant communiqué à ce sujet, principalement via l'intranet.

Les **logiciels SIRH posent également des contraintes importantes**. Moins de la moitié des établissements permettent l'ajout d'un prénom d'usage, tandis que peu d'entre eux offrent la possibilité d'ajouter ou de modifier un genre d'usage (10 établissements) ou de modifier ou supprimer le titre de civilité (20 établissements). Par ailleurs, seuls 9 établissements disposent d'un SIRH capable de dissocier sexe/genre et titre de civilité, ce qui limite davantage les marges d'action.

Les **délais de traitement sont également plus longs pour les agentes et agents que pour la population étudiante**. Près de la moitié des établissements indiquent un délai de plus d'un mois pour effectuer les modifications nécessaires dans les documents internes.

une demande similaire auprès de son établissement d'enseignement supérieur. Cela permet d'assurer la cohérence entre les informations du CROUS et celles de l'établissement, notamment dans les remontées de fichiers (bourses, CVEC, etc.)



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

« Document réalisé par le département des défis sociétaux et environnementaux
de la DGESIP-DGRI »