

GUIDE PRATIQUE

POUR AGIR EN FAVEUR DE L'INCLUSION DANS
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Une publication Goods to Know
2025



Goods To Know

SOMMAIRE

1

À PROPOS

p. 3

2

CONTEXTE ET CHIFFRES

p. 5

3

ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ET LUTTE CONTRE LES VSS

p. 8

4

SANTÉ ET SITUATIONS DE HANDICAP

p. 14

5

ORIENTATIONS SEXUELLES ET IDENTITÉS DE GENRE

p. 19

6

DIVERSITÉS SOCIALES, RELIGIEUSES ET ETHNIQUES

p. 23

7

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

p. 27

8

REMERCIEMENTS

p. 32

9

ANNEXES

p. 33

01

À PROPOS

UN GUIDE, POUR QUOI FAIRE ?

Ce guide, à destination des établissements de l'enseignement supérieur (EES), poursuit deux objectifs principaux :

- **ENCOURAGER** les établissements à s'engager dans une politique active en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI),
- **INSPIRER** les établissements déjà engagés en partageant des bonnes pratiques duplicables et des initiatives innovantes.



COMMENT AVONS-NOUS PROCÉDÉ ?

Nous avons mené une enquête qualitative auprès d'établissements d'enseignement supérieur (EES) afin de **recenser, de manière non exhaustive, les bonnes pratiques et conseils de professionnels engagés** sur les enjeux de diversité et d'inclusion.

Cette démarche s'appuie sur les près de 15 ans d'expertise de Goods To Know dans le secteur, des collaborations régulières avec des EES, et notre volonté de voir l'enseignement supérieur jouer un rôle plus actif sur ces sujets.

Nous avons réalisé **14 entretiens semi-directifs d'environ une heure avec des Responsables de mission handicap ou diversité**, issus majoritairement d'écoles, mais aussi d'universités.

Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits, puis analysés à l'aide d'outils d'intelligence artificielle pour identifier les récurrences et tendances, complétées par une analyse experte pour consolider les informations et mettre en lumière les initiatives inspirantes.

01

À PROPOS

POURQUOI L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DOIT-IL S'EMPARER DES ENJEUX DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION ?

Parce que la société évolue.

Les jeunes générations sont particulièrement sensibles aux questions d'inclusion, de diversité et de justice sociale.

L'enseignement supérieur, en tant que lieu de formation des esprits et des opinions, joue un rôle précurseur : il est le reflet des transformations sociétales et un levier essentiel pour les accompagner.

Parce que son rôle est de préparer au monde du travail.

Cellules d'écoute, congés menstruels, politiques pro-LGBT+, formations anti-biais... les entreprises se dotent d'outils concrets pour favoriser l'inclusion. Ne pas préparer les étudiant·es à ces environnements, c'est les priver d'un bagage essentiel pour leur avenir professionnel.



Parce que c'est un facteur d'attractivité.

Une politique DEI cohérente et ambitieuse attire les talents, qu'ils soient étudiants ou enseignants. Aujourd'hui, 84 % des candidat·es à l'embauche considèrent l'inclusion comme un critère déterminant dans le choix de leur entreprise — un chiffre qui atteint 100 % chez les 18-24 ans, selon l'étude Cegos « Diversité et inclusion dans les organisations : les enjeux compétences d'une transformation culturelle ».



CONTEXTE

UN CADRE LÉGAL EN ÉVOLUTION

Le cadre juridique français

encadrant la diversité et l'inclusion dans l'enseignement supérieur repose sur des principes constitutionnels, européens et législatifs **affirmant l'égalité de toutes et tous, et interdisant toute forme de discrimination** dans le service public de l'enseignement supérieur.

Au-delà de ces principes, **la loi impose des actions concrètes : désignation de référent-es égalité, élaboration de bilans sociaux, mise en œuvre de plans pour l'égalité professionnelle.**

Des lois spécifiques (2005, 2014, 2017) et des dispositifs nationaux viennent renforcer cette dynamique, traduisant l'engagement croissant des établissements — publics comme privés — vers un espace académique plus inclusif et respectueux des droits fondamentaux.

DES DYNAMIQUES INSTITUTIONNELLES EN MOUVEMENT

Notre enquête révèle plusieurs tendances marquantes dans les établissements d'enseignement supérieur en matière de diversité et d'inclusion.

- Des **services dédiés** ont été mis en place : missions égalité, pôles RSE, centres diversité, services égalité/handicap.
- Un **réseau de référent-es** est souvent mobilisé pour relayer la politique DEI à tous les niveaux.

Ces acteurs œuvrent à la sensibilisation de l'ensemble de la communauté — étudiants, personnels enseignants et administratifs — avec une attention particulière portée à la mobilisation des étudiants.



CONTEXTE

CONTEXTE ET TENDANCES ACTUELLES (2/2)

Longtemps centrées sur l'égalité femmes-hommes ou la question du handicap, les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) au sein des établissements d'enseignement supérieur s'ouvrent désormais à de nouveaux horizons. On assiste ainsi à **l'émergence progressive de thématiques telles que l'origine, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre**, qui viennent enrichir et complexifier les démarches engagées.

L'ouverture des politiques à de nouvelles thématiques s'accompagne d'**une véritable professionnalisation des équipes et d'une structuration accrue des démarches**. On observe ainsi l'élaboration de plans d'action, la définition d'objectifs précis au sein de schémas directeurs, la rédaction de chartes, ainsi que la mise en place de procédures claires pour le signalement et la prise en charge des situations. Cette dynamique se traduit également par la création de postes dédiés à ces enjeux.

Pourtant, cette professionnalisation peine encore à s'imposer pleinement. Sur le terrain, **la majorité des personnes impliquées dans ces démarches le font à titre bénévole ou en complément de leurs missions principales**. Les entretiens menés révèlent une réalité largement partagée : en raison de fortes contraintes budgétaires et d'un manque de ressources humaines, **les établissements s'appuient encore majoritairement sur un réseau de référents** investis, mais souvent mobilisés de manière ponctuelle ou non rémunérée.

Finalement, sans contraintes budgétaires ni cadre légal précis, **l'engagement varie fortement d'un établissement à l'autre, car il repose avant tout sur la volonté des directions**. En conséquence, nombre d'entre eux ne s'investissent que très modestement — voire pas du tout — sur ces enjeux pourtant essentiels.

02

QUELQUES CHIFFRES

UNE DIVERSITÉ DE FAIT, UNE INCLUSION NÉCESSAIRE

59 000

En 2022, les établissements publics comptaient **59 000 étudiant-es en situation de handicap**, soit 2,2 % du total – un chiffre multiplié par 7,7 depuis 2002.

Source : (Re-)construire l'inclusivité dans l'enseignement supérieur français

x2

Entre 2017 et 2023, **le nombre d'étudiant-es accompagné-es par les missions handicap des universités a doublé**, grâce à des financements publics dédiés.

Source : Pour une rentrée 2024 plus inclusive



412 000

Les EES comptent **412 087 étudiants étrangers** en 2022-2023, soit 14 % des effectifs – une progression de 3 % en un an et 17 % en cinq ans (en 2022-2023).

Source : Publications statistiques sur l'enseignement supérieur et la recherche

32%

La proportion **de femmes parmi les professeurs d'université atteint 32 % en 2023 dans le monde** (vs 17 % en 2000 et 23 % en 2010).

Source : International Women's Rights Day: equality, diversity and health in higher education

679 000

Sur l'année 2023-2024, **679 000 étudiant.es ont perçu une bourse sur critères sociaux** (+2,1 %, soit +14 000 personnes). Un chiffre sous-estimé, car seulement 37,1 % des étudiant.es éligibles demandent ces aides.

Source : Les boursiers sur critères sociaux 2023-2024



ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

ÉGALITE FEMMES HOMMES ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

ÉTAT DES LIEUX

L'égalité entre les femmes et les hommes est **une thématique centrale** des initiatives de diversité et d'inclusion dans les établissements d'enseignement supérieurs. Elle est souvent historiquement la première ou l'une des premières missions structurées, bien avant d'autres sujets de diversité. L'obligation légale de mettre en place un plan d'égalité professionnelle pour les établissements publics depuis 2019 en est l'une des causes.

En revanche, **il faut attendre davantage pour que le sujet des VSS trouve sa place au sein des établissements d'enseignement supérieur (ESS).**

L'institutionnalisation du sujet débute en 2021, avec l'adoption d'un Plan national de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche, permettant : la prévention, l'accompagnement vers la libération de la parole, la prise en charge des victimes et le renforcement des dispositifs de signalement des faits.

Un des défis principaux qui ressort particulièrement à la lecture de nos entretiens : **la féminisation des métiers scientifiques et de l'ingénierie.**

Notre échantillon n'étant pas représentatif, les écoles d'ingénieurs y sont surreprésentées, ce qui explique pourquoi cet enjeu ressort particulièrement dans nos analyses. En 2022, l'Association des femmes ingénieures comptait seulement 24% de femmes dans ces filières.

Déjà en peine, **la réforme du bac de 2020 est identifiée comme ayant eu un impact négatif**, accentuant ce phénomène puisqu'il est désormais possible de délaisser totalement les matières scientifiques au lycée.

DES BONNES PRATIQUES ET INITIATIVES DÉTECTÉES

ACTIONS DE SENSIBILISATION ET FORMATION

SURFER SUR DES SEMAINES OU JOURNÉES DÉDIÉES À L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION

Des initiatives thématiques sont régulièrement mises en place dans les établissements, notamment autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

Ces temps forts offrent un cadre propice à la sensibilisation et à l'engagement collectif.

Tables rondes, conférences, ateliers participatifs : les formats sont variés et facilement adaptables à d'autres contextes.

DES ÉVÉNEMENTS PONCTUELS POUR PRENDRE DE LA HAUTEUR

Des formats, **à la fois engageants et accessibles** - conférences, ateliers ludiques, ciné-débats, ... - constituent de véritables leviers faciles à reproduire dans différents contextes pour sensibiliser les étudiant·es et les personnels.



Une pièce de théâtre sur les VSS à Sciences Po Bordeaux

Organisée suite au 8 mars, une pièce de théâtre intitulée *"La boucle"* a permis de porter un nouveau regard sur le sujet.

DES SUPPORTS POUR TOUCHER TOUT LE MONDE

Affiches, mailing, expositions, **ces actions de sensibilisation sont complémentaires des événements** car elles peuvent toucher un autre public.



Le *"Wall of fame - 100% féminin"* de l'alumni de l'ESIEE

- À l'occasion du 8 mars, cette tradition de l'association Alumni a été revisitée pour mettre en lumière les anciennes élèves de cette école d'ingénieur·es et servir d'inspiration pour les prochaines générations.



Une exposition *"La technologie au féminin"* à l'ENSAM

Des photos qui valorisent les femmes dans les métiers de la tech et de l'ingénierie, présentées au sein de l'établissement mais aussi dans des lycées !



**POUR LIRE LA SUITE, DEMANDEZ
LE GUIDE EN RENSEIGNANT VOS
COORDONNÉES SUR LA PAGE
CONTACT DE NOTRE SITE :**

[HTTPS://WWW.GOODSTOKNOW.FR/CONTACT/](https://www.goodstoknow.fr/contact/)