État des lieux sur les référent·e·s et actions en matière d'égalité et de diversité

Marion Albert – Chargée de mission Égalité-Diversité

Anne Élain – Vice-présidente santé, égalité, diversité, inclusion et politique documentaire

Table des matières

1. Introduction 3
   1.1. Contexte réglementaire et institutionnel 3
   1.2. Objectifs de l'état des lieux 4
2. Méthodologie 5
3. Cartographie des référent·e·s égalité et diversité 6
   3.1. Identification des référent·e·s 6
   3.2. Formalisation des missions 8
4. Actions mises en place au sein des structures 9
   4.1. Typologie des actions recensées 9
   4.2. Effets positifs des actions mises en place 11
   4.3. Difficultés rencontrées 11
5. Besoins exprimés de la part des référent·e·s 11
   5.1. En termes d'actions 11
   5.2. En termes de structuration 12
6. Analyse stratégique 12
   6.1. Trois constats majeurs 12
   6.2. Perspectives à court terme 13
7. Conclusion 14

1.Introduction

1.1. Contexte réglementaire et institutionnel

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 80). Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet du 12 mars 2012[1], qui a introduit la parité dans les jurys et comités de sélection et la loi Fioraso du 22 juillet 2013[2], qui a rendu obligatoire la création d'une mission égalité entre les femmes et les hommes dans chaque université.

Par ailleurs, depuis 2017, le MESRI s'est engagé conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse dans une démarche projet, visant à obtenir les labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » délivrés par l'AFNOR. Au niveau local, les chargé·e·s de mission Égalité ont développé dans les établissements une série de mesures en faveur d'une culture de l'égalité et leur mise en réseau a été renforcée par la création, en 2011, de la CPED (Conférence permanente des chargé·e·s de mission égalité et diversité).

L'égalité des genres est devenue un enjeu pour les universités françaises. La production de données quantitatives a mis en évidence les inégalités dans les carrières et le déroulé des études. L'objectif principal est que le genre n'influe plus sur les perspectives de carrière ou la qualité de vie au travail. L'objectif secondaire est de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières et disciplines, tant au niveau du corps enseignant que de la population étudiante.

Héritière d'une période où la non-mixité était la règle, notamment dans les carrières académiques, l'université est redevable, par ses actions présentes, de la situation future. Dans ce contexte, le plan d'action 2024-2027 pour l'égalité professionnelle proposé par l'UBS s'inscrit dans la continuité de son plan adopté en 2021. Il vise tout d'abord à générer les conditions d'une moindre hiérarchisation, puis d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université. Ce plan d'action a été conçu sur la base des éléments de diagnostic disponibles en 2021 et actualisés en 2023 ; il se donne pour objectif de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Structuré en cinq axes, il

[1] Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
[2] Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

répond aux prescriptions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

→ **Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

→ **Axe 2** : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

→ **Axe 3** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

→ **Axe 4** : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

→ **Axe 5** : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ces axes traduisent les priorités d'action retenues par l'établissement et structurent la mise en œuvre opérationnelle du plan. Ils se déclinent en 23 actions, destinées à faire évoluer durablement les pratiques et les mentalités en faveur de l'égalité.

Récemment, la loi n°2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur marque une nouvelle étape dans la structuration des politiques d'égalité au sein des établissements. Elle renforce les obligations existantes en imposant la mise en place, dans chaque établissement d'enseignement supérieur, d'une mission « Égalité et Diversité » (art. L.719-10 du Code de l'éducation). Dans ce cadre, les établissements doivent également structurer un dispositif interne pouvant prendre la forme d'une commission ou instance dédiée (art. L.712-2 du Code de l'éducation), chargée de suivre les actions, d'analyser les situations et de contribuer au pilotage stratégique des politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations. La loi introduit par ailleurs l'obligation de désigner un·e référent·e spécifiquement chargé·e de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (art. 719-11 du Code de l'éducation). Ces dispositions s'inscrivent dans une logique de renforcement des dispositifs existants, en élargissant le périmètre des missions initialement centrées sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des discriminations et violences. Elles traduisent ainsi une volonté de mieux structurer l'action des établissements, d'en renforcer le pilotage et d'assurer une prise en charge plus effective des situations signalées.

1.2. Objectifs de l'état des lieux

Dans ce contexte, et dans la perspective de la mise en place d'une commission Égalité-Diversité, envisagée comme un espace de concertation, de proposition et de suivi des actions menées au sein de l'établissement – notamment celles inscrites dans le plan d'action 2024-2027 pour l'égalité professionnelle –, un état des lieux a été engagé au sein de l'UBS.

Cette démarche visait à recenser les initiatives et bonnes pratiques déjà existantes dans les composantes, les laboratoires et les services.

Dans un premier temps, il a été nécessaire d'établir une cartographie des référent·e·s désigné·e·s sur ces questions au sein des différentes structures de l'établissement. Cet état des lieux poursuivait également plusieurs objectifs :

- Identifier les actions mises en œuvre ;
- Repérer les besoins exprimés par les structures ;
- Apprécier le degré de structuration et d'harmonisation des pratiques au sein de l'établissement.

Les éléments recueillis doivent ainsi permettre de constituer une commission Égalité-Diversité en s'appuyant notamment sur les personnes déjà engagées sur ces enjeux au sein de l'établissement.

2. Méthodologie

Afin d'identifier les référent·e·s au sein des laboratoires, des composantes et des services, un message a été adressé à l'ensemble des directions de laboratoires et de composantes afin de recenser les personnes éventuellement désignées sur les questions d'égalité et de diversité. S'agissant des services, les informations déjà disponibles indiquaient qu'aucun·e référent·e n'y avait été formellement identifié·e à ce stade.

À la suite de ces sollicitations, quatre entretiens ont pu être réalisés avec six personnes identifiées par les directions ayant répondu, afin de mieux comprendre les actions mises en œuvre, les modalités d'organisation et les besoins éventuels.

Le tableau ci-dessous récapitule les entretiens réalisés, en indiquant la date de chaque entretien ainsi que la structure concernée (laboratoire ou composante) (cf. Tableau 1).

Tableau 1 – Récapitulatif des entretiens réalisés : date et structure concernée

Structure	Direction	Référent·e·(s)	Date d'échange
Laboratoires			
TEMOS	Hélène Vu Thanh	Véronique Mehl	19 janvier 2026
LMBA	François Septier	Audrey Poterie	26 janvier 2026
		Fabien Priziac	
LBCM	Alexis Bazire	Karine Vallée	9 février 2026
Composantes			
LLSHS	Isabelle Durand	Véronique Mehl	19 janvier 2026
ENSIBS	Jean Labourdette	Lemya Hanifi Hachemi Amar	9 janvier 2026
		Nicolas Garnier	9 janvier 2026

S'agissant des entretiens réalisés, trois spécificités doivent être mentionnées. Tout d'abord, Marion Albert, appartenant au laboratoire Lab-STICC, n'a pas été interrogée dans le cadre de ces entretiens, dans la mesure où elle exerce les fonctions de chargée de mission sur ces questions et a participé à la conduite de cette démarche. Par ailleurs, une même référente a été interrogée au titre d'un laboratoire (TEMOS) et d'une composante (LLSHS), dans la mesure où elle exerce cette fonction pour ces deux structures. Enfin, pour un laboratoire (LMBA) et une composante (ENSIBS), deux référent·e·s ont été désigné·e·s.

Les entretiens réalisés en visioconférence avaient pour objectif de mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre au sein des structures interrogées. Ils ont notamment porté sur les éléments suivants :

- Les enjeux identifiés et le niveau d'engagement du laboratoire ou de la composante sur les questions d'égalité et de diversité ;
- Les actions mises en œuvre ;
- Les publics visés par ces actions (personnels et/ou étudiant·e·s) ;
- L'accueil et la réception de ces initiatives au sein des structures ;
- Les modalités de financement mobilisées ;
- Les besoins identifiés pour développer ou renforcer les actions ;
- Les difficultés éventuellement rencontrées dans leur mise en œuvre.

3. Cartographie des référent·e·s égalité et diversité

3.1. Identification des référent·e·s

Sur les quatorze laboratoires de l'UBS, quatre disposent d'un·e référent·e sur les questions d'égalité et de diversité. Parmi ces référent·e·s, quatre sont maître·sse·s de conférences (MCF) et une est professeure des universités (PU).

S'agissant des composantes, sur les sept composantes de l'UBS, deux disposent d'un·e référent·e sur les questions d'égalité et de diversité. Parmi les trois référent·e·s identifié·e·s, une est MCF, un est professeur agrégé (PRAG) et une est enseignante-chercheuse (EC).

Le tableau ci-dessous récapitule les informations relatives à l'existence de référent·e·s au sein des laboratoires et des composantes de l'UBS, en précisant le statut des référent·e·s (cf. Tableau 2).

Tableau 2 – Récapitulatif des référent·e·s et de leur statut au sein des laboratoires et des composantes

Structure	Référent·e·(s)	Statut
Laboratoires		
TEMOS	Véronique Mehl	MCF
LMBA	Audrey Poterie	MCF
	Fabien Priziac	MCF
LBCM	Karine Vallée	PU
Lab-STICC	Marion Albert	MCF
Composantes		
LLSHS	Véronique Mehl	MCF
ENSIBS	Lemya Hanifi Hachemi Amar	EC
	Nicolas Garnier	PRAG

Le graphique ci-dessous représente la répartition des structures disposant d'un·e référent·e, en distinguant celles qui ont un·e référent·e de celles qui n'en disposent pas (cf. Figure 1).

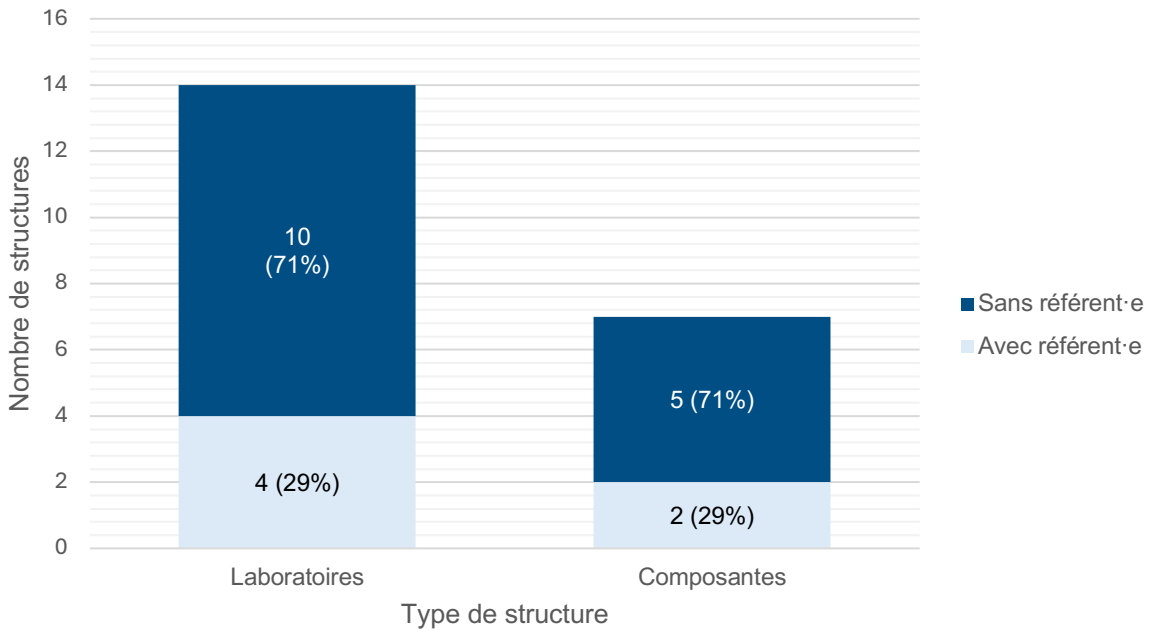


Figure 1 – Répartition des structures disposant d'un·e référent·e

Ce graphique met en évidence une situation comparable entre les laboratoires et les composantes. Dans les deux cas, la proportion de structures disposant d'un·e référent·e reste similaire, avec environ 29% des laboratoires (4 sur 14) et 29% des composantes (2 sur 7) concernés. Ces résultats traduisent une dynamique homogène,

mais encore limitée, soulignant que la structuration des fonctions liées à l'égalité et à la diversité demeure à ce stade partielle, quel que soit le type de structure. En effet, environ 71% des laboratoires (10 sur 14) et 71% des composantes (5 sur 7) ne disposent pas de référent·e. L'identification de ces zones blanches permet de mettre en évidence les écarts de structuration au sein de l'université et d'orienter les priorités pour la mise en place d'un dispositif coordonné et harmonisé. Elle constitue un enjeu stratégique : sans intervention ciblée, certaines structures restent en retrait des actions d'égalité et de diversité, ce qui peut limiter la portée et l'efficacité des initiatives institutionnelles.

3.2. Formalisation des missions

L'ensemble des référent·e·s, qu'ils ou elles appartiennent aux laboratoires ou aux composantes, exerce cette mission sur la base du bénévolat, sans lettre de mission ni reconnaissance en temps de travail.

La volonté d'engager ou de structurer une mission pour l'égalité et la diversité au sein des laboratoires s'inscrit dans des dynamiques qui peuvent différer selon les structures. Dans les laboratoires relevant du CNRS, des attentes existent au niveau de l'organisme. En effet, le CNRS a inscrit la promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité au cœur de sa politique institutionnelle, avec notamment un plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 qui vise à impulser des actions concrètes au sein de toutes ses unités et structures, y compris les laboratoires[3]. Ce plan prévoit la mobilisation de référent·e·s afin de favoriser la mise en œuvre des politiques d'égalité dans les unités de recherche.

Ce cadre CNRS s'accompagne de ressources et de réseaux de référent·e·s animés au niveau national et régional, qui peuvent être une source d'appui pour les laboratoires[4]. En ce sens, l'existence de référent·e·s dans les unités sous tutelle CNRS répond à des attentes institutionnelles qui dépassent la simple initiative locale.

Cependant, ces attentes ne se traduisent pas uniformément par des obligations formelles de désignation dans chaque laboratoire ni par des dispositifs systématiques de reconnaissance ou de formalisation (lettre de mission, temps dédié), ce qui peut contribuer à l'hétérogénéité observée dans cet état des lieux.

En matière de financement, les actions menées au sein des laboratoires reposent principalement sur des soutiens du CNRS, attribués sur une base annuelle. Les montants attribués restent toutefois modestes, les enveloppes identifiées dans le cadre de cet état des lieux variant de quelques centaines d'euros à environ 2 500 euros, ce qui peut limiter l'ampleur ou la pérennité des actions engagées.

S'agissant des composantes, les modalités de financement diffèrent selon les structures. Pour LLSHS, les financements sont principalement mobilisés dans le cadre du « mois du genre », à travers une enveloppe de 5 000 euros allouée par l'université pour soutenir les actions organisées à cette occasion. Pour l'ENSIBS, le financement

[3] https://www.cnrs.fr/fr/actualite/plan-daction-pour-legalite-professionnelle-2024-2026-du-cnrs-transformer-une-dynamique
[4] https://mpdf.cnrs.fr/ressources

est attribué au cas par cas, en fonction des actions envisagées et des besoins associés.

Le tableau ci-dessous récapitule les informations relatives aux modalités de financement des actions portées par les laboratoires et les composantes pour l'année 2025-2026 (cf. Tableau 3).

Tableau 3 – Récapitulatif des financements soutenant les actions engagées au sein des laboratoires et des composantes pour l'année 2025-2026

Structure	Origine du financement	Montant du financement
Laboratoires		
TEMOS	CNRS INSHS	1 200 €
LMBA	CNRS INSMI	1 000 €
	Fondation Blaise Pascal	1 000 €
LBCM	CNRS INEE	Pas de financement identifié
Lab-STICC	CNRS INS2I	2 500 €
Composantes		
LLSHS	UBS	5 000 € (mois du genre)
ENSIBS	UBS	Alloué selon les besoins

4. Actions mises en place au sein des structures

4.1. Typologie des actions recensées

L'état des lieux réalisé met en évidence une diversité d'actions menées au sein des laboratoires et des composantes en matière d'égalité et de diversité. Si leur degré de formalisation et leur ampleur varient selon les structures, ces initiatives témoignent néanmoins d'une mobilisation autour de ces enjeux. Les actions recensées concernent différents publics – personnels et/ou étudiant·e·s – et s'inscrivent dans plusieurs types d'intervention, allant de la sensibilisation à la prévention des discriminations, en passant par des initiatives visant à promouvoir l'égalité professionnelle ou à animer des temps d'échange et de réflexion.

Certaines actions relèvent d'actions de **sensibilisation**, dont l'objectif est d'informer, de rendre visibles les inégalités et de faire évoluer les représentations. Cela peut prendre la forme de conférences ou de journées d'étude, comme une conférence à destination des étudiants sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) (ENSIBS et LLSHS), une journée de témoignages de parcours de femmes scientifiques ouverte au personnel et aux étudiants, ou encore l'organisation d'un « mois du genre ». La diffusion de supports d'information participe également de cette sensibilisation, par exemple à travers un bulletin de type « le saviez-vous ? » sur les inégalités femmes-

hommes (LBCM), des campagnes d'affichage dans les laboratoires, la mise à disposition d'ouvrages sur ces thématiques, ou encore la réalisation d'expositions par des étudiant·e·s.

D'autres actions relèvent davantage de la **prévention**, en visant à prévenir l'apparition de situations d'inégalités, de discrimination ou de violences. Elles incluent, par exemple, des interventions d'associations sur la relation doctorale afin de rappeler les bonnes pratiques et les cadres éthiques, l'organisation d'ateliers d'autodéfense verbale à destination des femmes, ou encore des initiatives favorisant la parole et les échanges entre pairs et non-mixité.

Certaines initiatives s'inscrivent aussi dans une logique de **promotion** de l'égalité et de valorisation des parcours, notamment pour encourager la diversité dans les trajectoires scientifiques. C'est le cas, par exemple, d'actions visant à faire découvrir les carrières scientifiques à des lycéennes, comme l'accueil de classes de seconde pour rencontrer des femmes travaillant dans les mathématiques et la recherche (LMBA), mais aussi de déplacements dans les lycées afin de promouvoir ces parcours.

Enfin, d'autres actions relèvent du **diagnostic** et du **suivi des pratiques institutionnelles**, permettant d'objectiver les situations dans une perspective d'amélioration. Cela inclut, par exemple, la réalisation d'un stage consacré à l'établissement d'un état des lieux renforcé de l'égalité et de la parité entre les femmes et les hommes (Lab-STICC), ainsi que des pratiques de veille et de vigilance lors des recrutements ou de l'attribution de contrats doctoraux (TEMOS).

L'ensemble de ces initiatives illustre la diversité des leviers mobilisés, combinant information, prévention, valorisation et observation des pratiques afin de favoriser un environnement de travail et d'étude plus égalitaire et inclusif. Le graphique ci-dessous représente la répartition des différentes actions menées au sein des laboratoires et composantes selon leur typologie (cf. Figure 2).

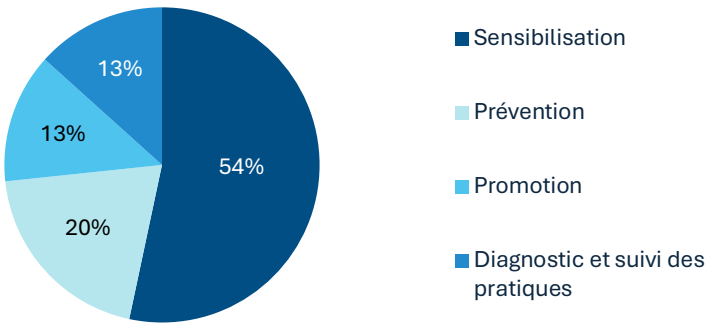


Figure 2 – Répartition des actions menées selon leur typologie

L'analyse des actions menées montre qu'elles relèvent majoritairement de démarches de sensibilisation. Si ces initiatives constituent un levier essentiel et produisent des effets positifs, cette prédominance souligne également l'enjeu de poursuivre la diversification des typologies d'actions.

4.2. Effets positifs des actions mises en place

Ces différentes initiatives constituent également de bonnes pratiques qui peuvent servir à la fois de source d'inspiration pour la poursuite et le développement des actions en faveur de l'égalité et de la diversité. Elles offrent des exemples concrets d'actions susceptibles d'être reproduites ou adaptées dans d'autres contextes. À ce titre, leur mise en visibilité participe d'une logique de mutualisation des expériences et des outils entre les laboratoires, les composantes et les services. Le partage de ces initiatives permet ainsi de favoriser la diffusion de pratiques efficaces, d'encourager la dynamique collective et de renforcer la cohérence des actions menées à l'échelle de l'établissement.

Les différentes actions menées ont permis de produire des effets positifs à plusieurs niveaux. Elles ont notamment contribué à libérer la parole, à engager des discussions et des débats qui n'existaient pas auparavant, et à sensibiliser aux enjeux d'égalité et de diversité. Ces initiatives participent ainsi à la création d'un environnement plus inclusif et ouvert, favorisant l'échange, la réflexion collective et la prise de conscience des pratiques au sein des différentes structures.

4.3. Difficultés rencontrées

Si ces effets positifs sont bien observés et que la mobilisation concerne principalement les étudiant·e·s, une limite essentielle réside dans la mobilisation des personnels. Leur participation reste moins systématique, ce qui peut restreindre l'impact de certaines actions et limite encore la diffusion d'une culture partagée de l'égalité et de la diversité au sein des structures.

L'état des lieux a également mis en évidence des difficultés concernant la prise en charge et l'accompagnement de publics spécifiques, comme les personnes suivies pour des traitements hormonaux ou les étudiant·e·s internationaux·ales, dont l'intégration peut nécessiter des dispositifs adaptés.

D'autres difficultés sont liées à la structuration des laboratoires et composantes **:** les laboratoires sous tutelle multiples et répartis sur plusieurs sites rencontrent des contraintes organisationnelles qui compliquent la coordination et la mise en œuvre d'actions homogènes. Par ailleurs, certain·e·s référent·e·s expriment un sentiment d'isolement, faute de réseau ou de soutien formel, ce qui peut limiter leur capacité à impulser des initiatives durables.

5. Besoins exprimés de la part des référent·e·s

5.1. En termes d'actions

L'état des lieux a permis d'identifier plusieurs axes de développement pour renforcer l'égalité et la diversité au sein des laboratoires, composantes et services. Parmi les besoins exprimés, figure la nécessité d'élargir les actions de sensibilisation au-delà

des violences sexistes et sexuelles, afin d'inclure notamment la prévention du racisme et des discriminations liées à l'origine, à la nationalité ou à la culture. Le renforcement de la féminisation des carrières est également un enjeu central, en particulier pour favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités et aux fonctions scientifiques clés.

Par ailleurs, un besoin spécifique d'accompagnement administratif et pratique des personnes transgenres a été identifié, afin de faciliter leur intégration et leur parcours au sein des structures. Il est également apparu important de mettre en place une charte pour les recrutements, afin de garantir des procédures transparentes et équitables et de promouvoir la diversité dans les équipes. Enfin, il est nécessaire d'améliorer la sensibilisation à l'existence et à l'importance des formations obligatoires ou recommandées, tant pour les personnels que pour les étudiant·e·s, afin de garantir la participation effective et la diffusion d'une culture partagée de l'égalité et de la diversité.

5.2. En termes de structuration

L'état des lieux met également en évidence des besoins importants en matière de structuration et de coordination des actions. La création d'une commission Égalité-Diversité apparaît comme une nécessité, tant pour mutualiser les expériences et bonnes pratiques que pour capitaliser les actions déjà mises en place au sein des laboratoires et des composantes. Une telle instance permettrait de structurer la concertation, de proposer des initiatives coordonnées et d'assurer le suivi des actions à l'échelle de l'établissement.

Par ailleurs, la mise en place d'un canal de diffusion dédié est souhaitée afin de faciliter le partage et la circulation de l'information**,** qu'il s'agisse de ressources, de supports de formation ou de retours d'expérience. Ce dispositif contribuerait à renforcer la visibilité des actions existantes, à encourager l'implication des structures et à soutenir les référent·e·s dans leur mission.

6. Analyse stratégique

6.1. Trois constats majeurs

L'analyse des éléments recueillis dans le cadre de cet état des lieux permet de dégager trois constats majeurs, qui éclairent le niveau actuel de structuration des actions en matière d'égalité et de diversité au sein de l'établissement. Ces constats mettent en évidence à la fois les dynamiques existantes, les limites observées et les enjeux stratégiques à prendre en compte pour renforcer l'efficacité et la cohérence des actions menées.

1. Une mobilisation existante, mais limitée et hétérogène

Bien que plusieurs laboratoires et composantes aient initié des actions concrètes en matière d'égalité et de diversité, leur couverture reste limitée. Les structures disposant de référent·e·s sont peu nombreuses, et les initiatives sont hétérogènes en termes de typologie et de publics ciblés (les étudiant·e·s sont majoritairement ciblé·e·s et le

personnel est moins impliqué). Cette disparité révèle la nécessité de structurer et de coordonner les actions pour assurer une couverture plus homogène et un meilleur impact institutionnel.

2. Des initiatives porteuses, mais souvent bénévoles, isolées et peu financées

Les actions menées produisent des effets positifs : elles libèrent la parole, engagent des discussions et des débats, sensibilisent les publics et diffusent de bonnes pratiques. Cependant, ces initiatives reposent principalement sur le bénévolat des référent·e·s, qui n'ont pas de temps reconnu, peu de financements alloués et peuvent se sentir isolé·e·s. La formalisation de fonctions et la reconnaissance institutionnelle apparaissent donc comme un enjeu stratégique pour consolider ces efforts.

3. Des besoins stratégiques clairs pour renforcer l'impact et la mutualisation

L'état des lieux met en évidence des besoins prioritaires pour renforcer l'efficacité et la coordination des actions :

- Élargir les thématiques abordées ;
- Améliorer la sensibilisation et la participation aux formations pour les personnels et les étudiant·e·s ;
- Formaliser les missions par la création d'une commission Égalité-Diversité ;
- Mettre en place des outils structurants.

Ces constats et les mesures identifiées se recoupent pleinement avec les orientations du plan d'action 2024-2027 pour l'égalité professionnelle, tant au regard des cinq axes prioritaires que des 23 actions qui les composent. Cet état des lieux confirme la pertinence des priorités définies au niveau institutionnel et offre un appui concret pour la mise en œuvre et le suivi des initiatives, en soulignant la nécessité de structurer, mutualiser et pérenniser les actions au sein de l'ensemble des laboratoires, composantes et services.

6.2. Perspectives à court terme

Au regard des objectifs fixés par le plan d'action 2024-2027 pour l'égalité professionnelle, des enseignements de cet état des lieux ainsi que du contexte réglementaire récent, deux perspectives sont envisagées pour l'année 2026 : la création d'une commission Égalité-Diversité et la mise en place d'indicateurs de suivi à l'échelle de l'établissement.

1. Constitution d'une commission Égalité-Diversité

Rattachée à la gouvernance de l'UBS, cette commission pourrait être constituée avant la fin de l'année scolaire 2025-2026, afin de permettre les premiers échanges et réunions opérationnelles dès le dernier trimestre 2026.

La mise en place de cette commission implique plusieurs décisions préalables concernant son périmètre, sa fonction, son organisation et sa composition. Ces décisions portent notamment sur les points suivants :

- Définir les enjeux et le périmètre d'action de la commission ;
- Déterminer la stratégie de composition, en tenant compte de :

    - Le nombre de membres ;
    - La parité entre les genres ;
    - La diversité des publics représentés (personnels, étudiant·e·s) ;
    - La diversité des statuts ;
    - La diversité des structures représentées (laboratoires, composantes, services).
- Clarifier le rôle et les responsabilités de chaque membre de la commission ;
- Définir les modalités de valorisation de la participation des membres ;
- Déterminer la périodicité des rencontres ;
- Fixer les modes de décision et d'approbation des actions ;
- Identifier les moyens financiers et administratifs nécessaires à son fonctionnement.

2. Mise en place d'indicateurs de suivi à l'échelle de l'établissement

S'agissant de la mise en place d'indicateurs de suivi à l'échelle de l'établissement, cette perspective est envisagée à court terme, afin de permettre un suivi régulier et rapide des actions. Actuellement, le suivi d'indicateurs existe déjà à différents niveaux, mais de manière fragmentée, chaque laboratoire ou composante collectant des données pour répondre également aux exigences d'autres institutions, comme le CNRS. La mise en place d'un suivi centralisé reposera sur une mutualisation des dispositifs et informations déjà existants au sein des laboratoires, composantes et services de l'établissement, afin de garantir cohérence, efficacité et continuité.

7. Conclusion

L'état des lieux réalisé met en évidence que, si plusieurs laboratoires et composantes ont nommé des référent·e·s et engagé des actions en matière d'égalité et de diversité, ces référent·e·s restent peu nombreux·euses et ces actions restent limitées et hétérogènes. Elles relèvent majoritairement de la sensibilisation, ciblant principalement les étudiant·e·s, et reposent sur l'investissement volontaire des référent·e·s, souvent isolé·e·s et non reconnu·e·s institutionnellement. Les bonnes pratiques recensées constituent toutefois des leviers solides pour diffuser et mutualiser les expériences au sein de l'établissement.

Ces constats confirment l'importance de structurer et de formaliser les actions. La création d'une commission Égalité-Diversité apparaît comme un outil clé pour coordonner, mutualiser et pérenniser les actions, tandis que la mise en place d'indicateurs de suivi à l'échelle de l'établissement permettra de mesurer l'impact des initiatives et d'accompagner les décisions stratégiques. Parallèlement, l'élargissement de la typologie des actions et l'implication plus large des personnels sont des priorités pour renforcer l'efficacité des politiques d'égalité et de diversité.

Enfin, ces constats et mesures se recoupent pleinement avec les cinq axes du plan d'action 2024-2027 pour l'égalité professionnelle et prennent en compte le contexte réglementaire récent, offrant ainsi un cadre solide pour structurer les actions et poursuivre la dynamique collective à l'échelle de l'établissement.