



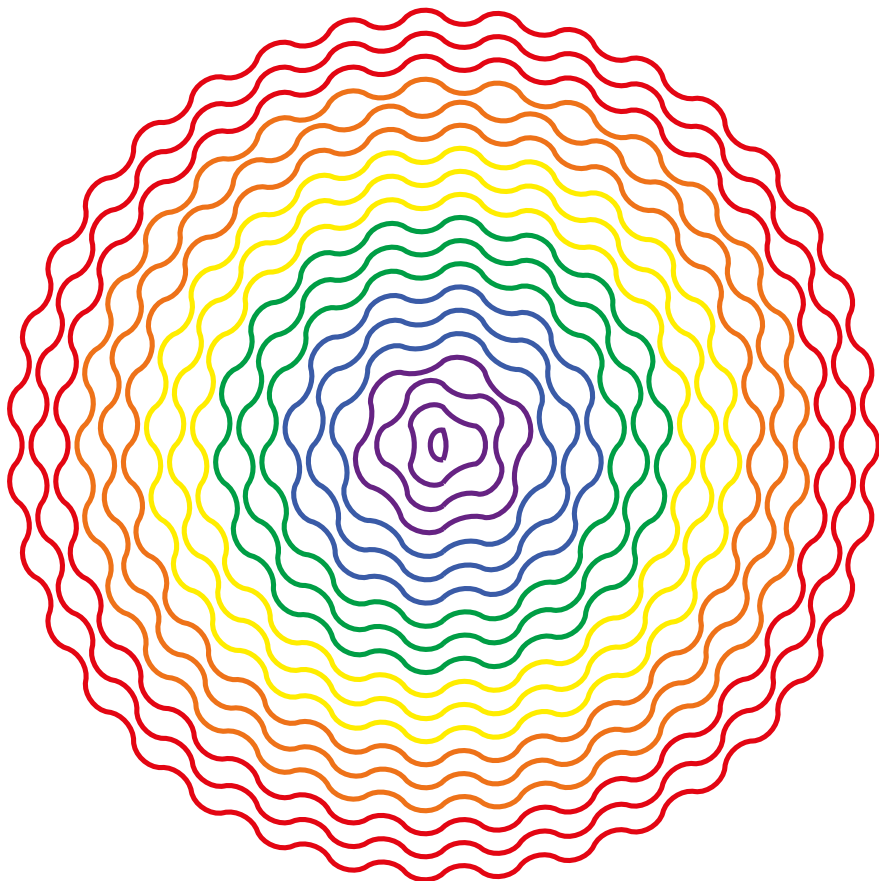
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES ET LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIENTATION SEXUELLE, L'IDENTITÉ DE GENRE ET LA SEXUATION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

GUIDE 2026

esr.gouv.fr



Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace remercie l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs ayant contribué à l'élaboration et à la relecture de ce guide : le Défenseur des droits, la DILCRAH, le Cnous, les conférences d'établissements (France Universités, CGE, CDEFI, CDEFEM), la CPED, la Chaire LGBTQI+, et les associations nationales spécialisées sur les droits LGBTQI+.

4 POURQUOI CE GUIDE ?

8 COMPRENDRE ET NOMMER LES VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS VÉCUES PAR LES PERSONNES LGBTI+

- 9 La réalité des violences et discriminations LGBTQI+phobes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche
- 14 Quelles conséquences des violences et discriminations LGBTQI+phobes ?
- 16 Qui commet des violences et discriminations LGBTQI+phobes ? Dans quels lieux ?

18 RESPECTER LE CADRE LÉGAL DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES VÉCUES PAR LES PERSONNES LGBTQI+

- 19 Un continuum de pratiques et d'agissements punis par la loi
- 22 La lutte contre les violences et discriminations LGBTQI+phobes : une mission de l'enseignement supérieur et de la recherche

24 MENER UNE POLITIQUE GLOBALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS LGBTI+PHOBES

- 25 Changer les pratiques pour garantir un environnement non-discriminant
- 34 Respecter l'identité de genre
- 41 Traiter les situations préjudiciables vécues par les personnes LGBTQI+
- 43 Exemples d'initiatives des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

48 PARTENAIRES ET RESSOURCES

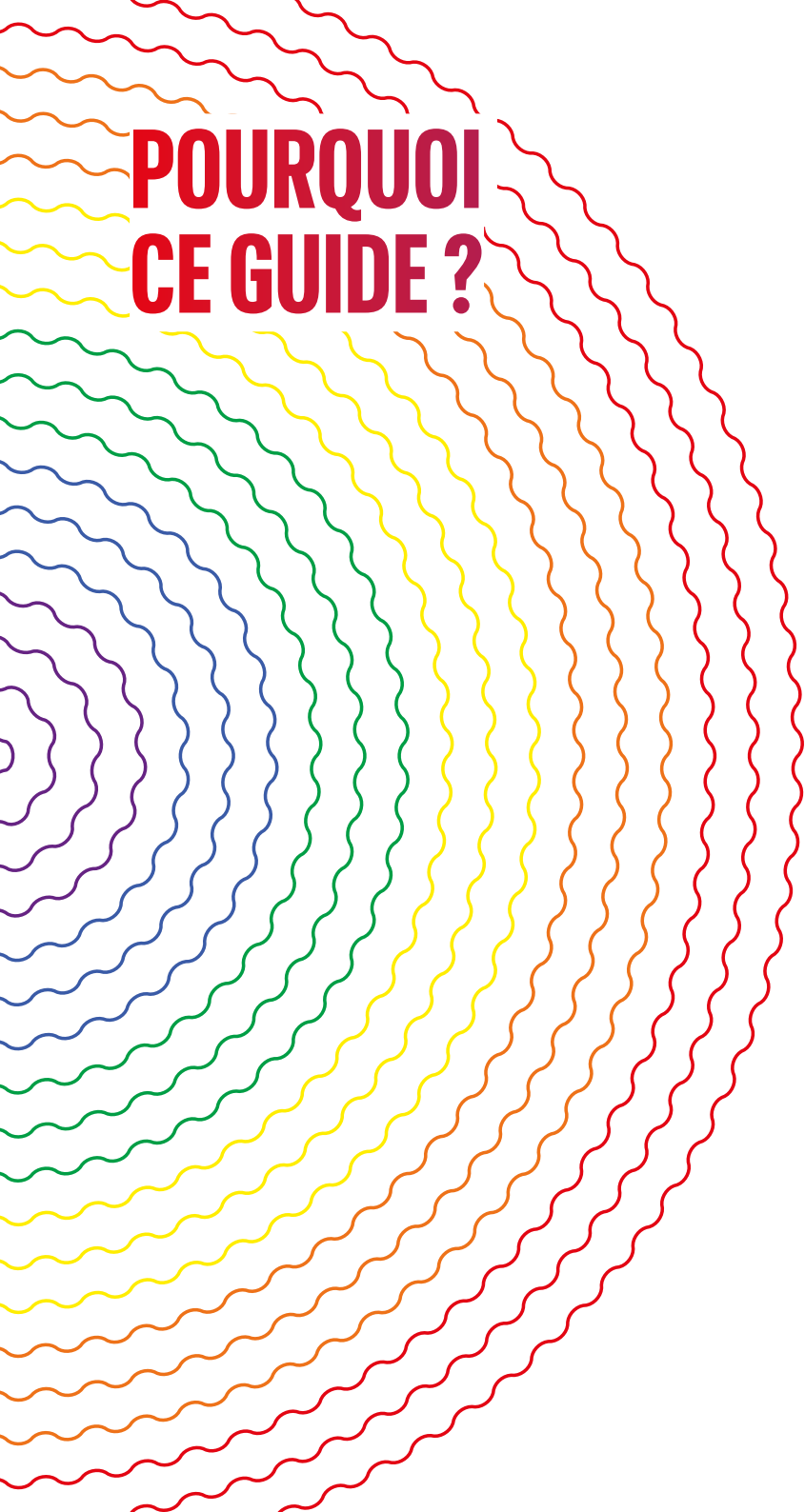
- 49 Les acteurs institutionnels
- 51 Les associations nationales et régionales

54 GLOSSAIRE

60 ANNEXES

- 61 Documents et supports concernés par l'utilisation du prénom d'usage, du pronom d'usage, du genre d'usage
- 62 Ressources complémentaires
- 64 Extrait du kit de sensibilisation de la Chaire LGBTQI+ et de la CPED

POURQUOI CE GUIDE ?



Les LGBTQI+phobies (lesbophobie, gayphobie, biphobie, transphobie, queerphobie, intersexophobie¹) désignent toute manifestation de mépris, de rejet ou de haine envers une personne ou un groupe de personnes en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre, ou de sa sexualité², réelles ou supposées. **Les LGBTQI+phobies peuvent s'accompagner d'attitudes et de traitements, qui ne sont pas toujours individuels ni intentionnels, comme les discriminations, l'injonction au silence, le renvoi à la sphère privée ou encore un langage infériorisant et stéréotypé³. Cet ensemble s'inscrit plus largement dans des normes sociétales discriminatoires et stigmatisantes à l'égard des personnes LGBTQI+.** La haine, les violences et les discriminations que vivent les personnes LGBTQI+ se manifestent dans la rue, dans les transports en commun, sur le lieu de travail, sur les réseaux sociaux, dans le domaine de la santé, dans le cercle familial, etc. **Le milieu de l'enseignement supérieur et la recherche n'est pas épargné.**

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE) est résolument engagé pour lutter contre ces violences et ces discriminations, et appelle à une mobilisation collective pour faire respecter les droits des personnes LGBTQI+.

La Commission Européenne s'est dotée en 2020 d'une première stratégie quinquennale en faveur des personnes LGBTQI+. Fin 2025, elle a défini et adopté une nouvelle stratégie (2026-2030) plus ambitieuse, face à des discours de haine anti-LGBTQI+ largement répandus dans les sociétés européennes ces dernières années⁴. Cette stratégie mobilise un engagement collectif à tous les niveaux de gouvernance pour garantir la protection des droits fondamentaux des personnes LGBTQI+ ainsi que des valeurs d'égalité et de non-discrimination.

En France, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) mobilise l'ensemble des ministères depuis 2016, à travers plusieurs plans d'action nationaux (triennaux). **Le Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+** engage le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace sur un ensemble de mesures visant à mesurer les phénomènes de violences et discriminations, et à garantir l'effectivité des droits des personnes LGBTQI+ au sein de l'enseignement supérieur et la recherche. La publication d'une version actualisée et enrichie du guide parue en 2021 est une des mesures du MESRE dans le cadre de ce plan. Les travaux du groupe de travail sur le respect de l'identité de genre, piloté par le ministère dans le cadre du plan interministériel, ont nourri la mise à jour de ce guide.

Ce guide a pour vocation d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la **mise en place d'une politique globale de lutte contre les discriminations et les violences LGBTQI+phobes afin de faire progresser l'égalité.**

Il s'adresse à l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (personnel d'enseignement, de recherche, administratif, technique, de bibliothèques, médical, d'assistance sociale, personnel du Crous, de restauration, d'hébergement, etc.) ou bénévoles associatifs travaillant auprès des populations étudiantes.

1. Ce guide comporte un glossaire en dernière partie qui définit l'ensemble de ces termes.

2. L'attribution d'un sexe (voir « sexe » et « personne intersex / intersexualité » dans le glossaire).

3. Rapport d'enquête LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements, octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, mené par Camille Margueritte.

4. C'est le constat du rapport d'état d'avancement 2023 de la mise en œuvre de la stratégie d'égalité LGBTQI+ 2020-2025 de la Commission Européenne.

Ce guide est également une ressource à disposition de la communauté étudiante qui souhaiterait se doter d'outils pour prévenir et lutter contre ces discriminations. À cet égard, il rappelle leurs droits et leurs obligations.

Un groupe de travail piloté par le ministère s'est réuni entre février 2024 et mars 2025 sur la question du respect de l'identité de genre et du prénom d'usage. Il réunissait les conférences d'établissement, le Cnous, la CPED, la Chaire LGBTQI+, ainsi que des associations spécialisées dans les droits des personnes LGBTQI+ (OUTrans, SOS Homophobie, L'Autre Cercle). Ce groupe a mené des auditions auprès d'universitaires, d'associations étudiantes, et de missions égalité; ainsi qu'une enquête nationale auprès de 70 établissements sur les actions de lutte contre les LGBTphobies ([synthèse de l'enquête](#) disponible sur le site esr.gouv.fr).

The background of the entire page is decorated with numerous wavy, horizontal lines in a rainbow color palette, ranging from red at the top to purple at the bottom. The lines vary in thickness and are slightly offset from each other, creating a textured, layered effect.

COMPRENDRE ET NOMMER LES VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS VÉCUES PAR LES PERSONNES LGBTI+



La réalité des violences et discriminations LGBTQI+phobes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Le contexte spécifique de l'entrée dans l'enseignement supérieur

Lors de l'entrée dans l'enseignement supérieur, **les jeunes font face à un ensemble de problématiques qui peuvent exacerber des vulnérabilités** : construction de l'image et de l'estime de soi, prise d'autonomie, éloignement familial, recherche d'une voie professionnelle, etc. Cette période peut également s'accompagner d'une affirmation de son orientation sexuelle ou affective, et/ou de son genre. Ce cheminement personnel se confronte alors à un ensemble de **normes stigmatisantes**, et souvent à des **violences et discriminations, qui ont pu se manifester dès le scolaire et se poursuivent au cours des études supérieures**, pouvant créer ou renforcer des situations de vulnérabilités.

Ainsi, l'enquête ACADISCRI indique que **plus d'un quart des étudiantes et étudiants gays ou lesbiennes, et une personne bisexuelle sur dix, rapportent des traitements discriminatoires graves liés à l'orientation sexuelle**⁵ (incluant les agressions physiques et les violences sexuelles). Quant aux personnes trans interrogées, elles subissent à la fois des discriminations en raison de leur identité de genre (30,7%) et de leur orientation sexuelle supposée (25,1%), se combinant dans des proportions très élevées. L'enquête de L'Autre Cercle⁶, avec le cabinet BVA People Consulting, menée en avril 2025 indique que **8 jeunes sur 10 ont déjà entendu des insultes LGBTQIA+phobes durant leurs études**. De plus, un quart des personnes LGBTQIA+ interrogées ne se sentent pas prêtes à être visible au cours de leurs années d'études, dont 48% par peur du rejet ou par sentiment d'illégitimité. Ces chiffres tendent à varier selon les filières, L'Autre Cercle relevant **un climat plus hostile dans des filières à dominante masculine**. En 2020, le baromètre du Collectif des associations étudiantes LGBT+ d'Île-de-France rapportait, quant à lui, qu'un **répondant LGBT+ sur 10 rapportait avoir été victime de LGBTphobies**⁷.

5. ACADISCRI – Enquête sur les traitements inégaux et les discriminations dans le monde académique, menée entre 2021 et 2022. Chiffres issus du rapport pour le Défenseur des droits, « [Dénoncer les discriminations à l'université : entre silence, révélation et signalement](#) », avril 2024.

6. Enquête « [Parcours Jeunes 2025. L'inclusion Jeunes LGBTQ+ : des études au monde professionnel](#) », 2025, L'Autre Cercle.

7. « [LGBTphobies dans l'enseignement supérieur en France](#) », Baromètre 2020 du Collectif des associations étudiantes LGBT+ d'Île-de-France (Caelif).

Il convient également de souligner le **risque accru de rupture familiale auquel sont exposées les personnes LGBTQI+**. L'étude *Contexte des sexualités en France* menée par l'Inserm en 2023, auprès de plus de 31 000 personnes, montre que seuls 66% des hommes accepteraient l'homosexualité de leur enfant, et 33% la transidentité de leur enfant⁸. Ces refus peuvent entraîner un éloignement ou une rupture familiale, avec pour conséquences une précarité renforcée, une réduction ou un abandon des études afin de sortir de la dépendance financière, et un isolement social et familial.

L'enseignement supérieur et de la recherche, en tant que milieu professionnel, n'est pas exempt de violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la sexuation⁹. Pour les personnels, certains moments de la vie professionnelle — comme la demande de congés pour événements familiaux ou l'accès à la mutuelle d'un ou d'une conjointe — peuvent constituer des situations discriminatoires, car elles peuvent impliquer la divulgation de l'orientation affective ou sexuelle. Comme le souligne L'Autre Cercle, **une partie des personnels LGBTQIA+ renonce parfois à exercer ses droits par crainte d'un outing¹⁰**, ce qui conduit à des inégalités de traitement.

Les personnes LGBTQI+ surexposées aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Bien que les enquêtes soient encore trop peu nombreuses, les études menées ces dernières années mettent en évidence **la surexposition des personnes LGBTQI+ aux violences sexistes et sexuelles, qu'il s'agisse des personnels ou de la population étudiante**. Une vaste enquête conduite en 2022 dans le cadre du projet européen UniSAFE, auprès de 46 universités et centres de recherche (dont un établissement français) et d'un échantillon de 42 000 personnels, étudiantes et étudiants montre que **les personnes non binaires sont celles qui déclarent le plus fréquemment avoir subi au moins une violence de genre** : 78 % d'entre elles, contre 62 % dans l'échantillon global¹¹.

8. Enquête «[Contexte des sexualités en France](#)» 2023 (CSF-2023), portée par l'Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale) en partenariat avec Santé publique France, et soutenue par l'ANRS – Maladies infectieuses émergentes.

9. Bien que les enquêtes administrées auprès des personnels des établissements de l'enseignement supérieur et la recherche sur ces thématiques soient plus rares, des projets de recherche comme ACADISCR1 ou l'enquête UniSAFE 2022 du CNRS apportent des premières données sur les phénomènes de discriminations et de violences LGBTQI+phobes parmi les personnels.

10. Voir glossaire.

11. [Enquête UniSAFE](#) sur les violences de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, 2022.

En France, **33% des personnes s'identifiant comme trans/non binaires/queer ont subi au moins une violence sexuelle depuis leur arrivée dans l'enseignement supérieur, contre 9% des hommes et 24% des femmes**, selon l'enquête de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) menée auprès de 67 000 étudiantes et étudiants¹². Des enquêtes locales¹³ confirment cette surexposition aux violences sexistes et sexuelles, et confirment la **nécessité de prendre en compte les spécificités des vécus LGBTQI+ dans les actions de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles** des établissements.

Des vécus différenciés de violences et de discriminations

Si les personnes LGBTQI+ peuvent vivre des préjugés communs, leurs expériences restent très diverses, étant donné que **le sigle «LGBTQI+» revêt des identifications plurielles et des vécus hétérogènes**¹⁴. Le fait d'être perçu ou non comme une personne LGBTQI+ joue également un rôle majeur : la visibilité peut exposer à des violences engendrées par l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie, la transphobie, l'intersexophobie, etc. Autrement dit, **le degré de manifestation des violences et discriminations dépend en partie de la manière dont les individus sont perçus comme transgressant les normes de genre**.

C'est particulièrement le cas pour **les personnes trans**, qui vivent ou qui souhaitent vivre dans un genre différent de celui qui leur a été assigné à la naissance. Au sein de la population étudiante, certaines entament leur parcours de transition (social, administratif et/ou médical) durant leur parcours universitaire¹⁵. Elles sont alors confrontées à des violences et discriminations transphobes nettement accrues.

La prévention des violences et des discriminations fondées sur l'identité de genre inclut celles liées à « l'expression de genre ».

Selon la définition établie par les Principes de Jogjakarta, l'expression de genre est la façon qu'a chaque personne de présenter son genre à travers l'apparence physique – incluant vêtements, coiffures, accessoires, cosmétiques – ainsi que les manières, la parole, les modes de comportement, les noms et références personnelles. L'expression de genre peut ou non refléter l'identité de genre d'une personne.

12. Enquête « Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur en France : un focus sur l'alcool et le cannabis », de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), 2024.

13. Parmi ces enquêtes, on peut citer l'enquête étudiante de Nantes Université sur le cadre de vie durant le temps des études et exposition aux violences sexuelles et sexistes (2023), le projet SAFEDUC, de l'Université Paris Cité et de Sciences Po (2024), l'enquête JEDIS (Justice, Égalité, Diversité, Solidarité) à l'échelle du territoire de Clermont-Auvergne (2024).

14. Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements », octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisé par Camille Margueritte.

15. Une enquête menée par l'Université Bordeaux-Montaigne auprès de sa population étudiante trans et non-binaire montre que plus d'une personne répondante sur deux déclare avoir commencé sa transition (sociale, administrative, ou médicale) durant son cursus à l'université. Sara Jaafar, « Dispositif d'utilisation du prénom d'usage et transphobie dans l'Enseignement supérieur : quelles sont les expériences des étudiant·es trans et non binaires ? », Les cahiers du CEDREF, 28 | 2025.

L'enquête de la Chaire LGBTQI+ menée en 2025¹⁶ auprès de personnes trans indique que **21,1% des personnes interrogées déclarent avoir été confrontés à des préjudices allant du mégenrage¹⁷ à des violences physiques ou sexuelles**. Une enquête menée par l'Université Bordeaux Montaigne montre également que le mégenrage, les remarques déplacées et le « deadnaming¹⁸ » sont les violences les plus courantes dans l'échantillon étudié.

Les personnes non binaires, qui ne s'identifient pas, ou pas exclusivement, dans les genres masculins et féminins, se heurtent en outre à une bicatégorisation administrative rigide, qui impose de choisir entre « femme » et « homme ». Cette contrainte s'oppose à la réalité sociale, où les enquêtes récentes indiquent une proportion croissante de jeunes s'identifiant en dehors du cadre binaire « homme » ou « femme ».

D'après une enquête IPSOS menée en 2023 dans 30 pays, 3% des individus appartenant à la génération « Gen Z » (nés en 1997 ou après) s'identifient comme non-binaires ou gender fluid, 1% comme transgenre et 2% à ni l'une ni l'autre de ces catégories. Pour la France, 6% des personnes de la Gen Z s'identifient comme non-binaires, 3% trans et 2% autre. C'est plus que les membres de la génération « Millennials » (nés en 1981-1996), dont 1% s'identifie non-binaire ou gender-fluid.

Réalisée par l'Ined en 2023, l'Enquête sur la vie affective des jeunes adultes (ENVIE) repose sur un échantillon représentatif de plus de 10 000 jeunes de 18 à 29 ans, dont 1,7% s'identifient non-binaires.

La reconnaissance administrative de l'identité des personnes trans et/ou non-binaires repose principalement sur l'usage d'un prénom et d'un (ou des) pronom(s) choisis. Or cette démarche représente un investissement chronophage et émotionnellement coûteux : elle implique souvent de solliciter une multiplicité de guichets au sein de l'établissement ou du Crous. À cela s'ajoute le manque de formation de certains personnels, qui conduit fréquemment les personnes trans et/ou non binaires à effectuer elles-mêmes un travail de pédagogie pour expliquer les démarches, un rôle éprouvant et empiétant sur le temps dédié aux études, comme l'ont mis en évidence plusieurs enquêtes¹⁹.

~~~~~  
16. Rapport d'enquête : « Prénom d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche : recours et difficultés des étudiant-es trans », décembre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisée par Charlie Fabre et Raphaël Szymanski.

17. « Mégenrer » signifie se référer au genre assigné à une personne à la naissance et à utiliser le champ lexical correspondant (dire par exemple « monsieur » à une femme ou « elle » pour parler d'un homme), ou à employer le prénom attribué à la naissance (le « deadname », ou « morinom » en français), sans tenir compte du genre auto-identifié, du prénom et pronom choisis par la personne.

18. Le *deadname* (ou morinom en français) est le prénom de naissance d'une personne trans. Le *deadnaming* est le fait de désigner une personne trans par son prénom de naissance, ou par le prénom qu'elle n'utilise plus depuis sa transition. Si ce comportement est volontaire, il constitue un préjudice, invalidant l'identité de genre de la personne, et pouvant la mettre en danger.

19. L'enquête de la Chaire LGBTQI+ sur le prénom d'usage et celle de l'Université Bordeaux-Montaigne, déjà citées, mais également les travaux de Cha Prieur, « Les violences envers les personnes trans\* à l'université. Des conséquences sur la santé mentale aux pistes pour s'en sortir » (2019) et de Juliette Joan, « L'inclusion des personnes trans\* par la procédure du prénom d'usage » (2024).

**Les personnes intersexes ont elles aussi des expériences spécifiques, encore largement méconnues et sous-documentées en France**, tant dans la recherche scientifique que dans les politiques publiques. Nées avec des caractéristiques sexuées primaires et/ou secondaires qui ne correspondent pas aux normes sociales et médicales du féminin et du masculin, elles peuvent être confrontées à des **violences médicales et sociales, y compris dans le cadre universitaire**. Certaines étudiantes et certains étudiants, qui savent avoir des caractères d'intersexuation, ou en questionnement sur une possible intersexuation, peuvent se retrouver sans ressources adéquates ni informations fiables, en particulier lorsque les personnels des services de santé universitaires ne sont pas formés à l'existence et aux besoins des personnes intersexes.

**En octobre 2025, le Conseil de l'Europe a adopté une recommandation sur l'égalité des droits des personnes intersexes<sup>20</sup>**, invitant les États membres à mettre en place des politiques et des mesures dans les domaines de l'éducation et du sport garantissant le respect effectif de leurs droits humains. Cette recommandation souligne la nécessité de **mieux reconnaître, protéger et accompagner les personnes intersexes, y compris dans les établissements d'enseignement supérieur**.

**Les préjudices vécus par les personnes LGBTQI+ peuvent également varier en fonction d'autres critères de discrimination**, tels que la classe sociale, l'âge, l'origine réelle ou supposée, le handicap, ou encore la situation administrative. **Ces facteurs peuvent se cumuler et renforcer l'exposition aux discriminations et aux violences des personnes concernées**. Les témoignages issus de l'enquête de la Chaire LGBTQI+ sur le prénom d'usage illustrent clairement ces enjeux : la transphobie, lorsqu'elle se combine à d'autres formes de discrimination, comme le handicap ou l'origine réelle ou supposée, complexifie l'accès à la procédure de prénom d'usage.<sup>21</sup>

## Un contexte marqué par la montée des discours hostiles

Les violences et discriminations à l'encontre des personnes LGBTQI+ contribuent à l'invisibilisation des différentes orientations sexuelles, identités de genre et sexuations. **Cette invisibilisation alimente la méconnaissance de ces vécus et favorise des postures de rejet et de haine**. En retour, ces violences et discriminations sont entretenues et renforcées par la diffusion de discours haineux, de plus en plus présents au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La Conférence permanente des chargé-es de mission égalité et diversité (CPED) recense des attaques plus fréquentes, et **un climat hostile**, à l'égard des projets de prévention et de sensibilisation montés par les missions égalité et diversité<sup>22</sup>.

Cet état des lieux témoigne de la nécessaire prise en considération par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche des violences et discriminations LGBTQI+phobes qui se produisent dans leur enceinte.

---

20. CM/Rec(2025)7 — Recommandation du Comité des ministres aux États membres sur l'égalité des droits des personnes intersexes (adoptée par le Comité des ministres le 7 octobre 2025, lors de la 1539<sup>e</sup> réunion des Délégués des ministres)

21. Rapport d'enquête : « Prénom d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche : recours et difficultés des étudiant-es trans », décembre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisée par Charlie Fabre et Raphaël Szymanski.

22. Guide « Monter des projets face aux attaques anti-LGBTI+ », juin 2024. Guide conçu à partir du groupe de travail "Accompagner les personnes LGBTI+ dans l'ESR" de la CPED.



# Quelles conséquences des violences et discriminations LGBTQI+phobes ?

Les conséquences sur les personnes victimes de violences et de discriminations liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la sexuation peuvent être multidimensionnelles et durables, en particulier lorsqu'aucun soutien n'a été apporté. **Faire face à une violence ou une discrimination banalisée, minimisée ou niée fragilise progressivement les capacités de résistance, la confiance en soi et la confiance envers autrui.** Ce type de vécu ouvre souvent la voie à un sentiment de culpabilité, d'impuissance ou même de peur, qui peut durablement affecter le bien-être psychologique.

Les discriminations et les violences entravent également la construction de l'autonomie personnelle. Elles peuvent limiter la capacité à se projeter, à demander de l'aide, à affirmer ses besoins ou à s'inscrire pleinement dans les espaces de socialisation.

Dans l'enseignement supérieur, la période universitaire constitue pourtant un moment clé : elle est associée à la construction de nouveaux liens sociaux, à l'expérimentation et à la possibilité de se sentir partie prenante d'un groupe. Or, pour les personnes LGBTQIA+ ayant participé à l'enquête de la Chaire LGBTQI+ menée par Camille Margueritte en 2025<sup>23</sup>, cette période est fréquemment décrite comme **une mise à l'épreuve, marquée par l'incertitude quant à la possibilité de trouver un espace collectif sûr.**

Les conséquences des violences, des discriminations et des normes stigmatisantes sur les personnes LGBTQI+ sont multiples :

- **Santé physique et mentale** : fatigue souvent négligée, entraînant des difficultés de concentration et de mémoire ; maux physiques divers ; stress ; dépression ; addictions (alcool, psychotropes) ; pensées suicidaires.
- **Poursuite des études et future carrière professionnelle** : perte de motivation, échec aux examens ; absentéisme ; interruption passagère ; décrochage ; abandon ; réorientation ; « retour au placard » (perte de visibilité) dès l'arrivée dans le monde professionnel.
- **Carrière professionnelle des personnels en poste** : absentéisme ; arrêts-maladie ; problèmes de formation ; de promotion ; de mobilité ; procédures disciplinaires ; licenciements.
- **Vie privée et sociale** : conflits ; séparations ; rapport à l'autre et à soi biaisé ; évitement et repli sur soi ; isolement lié au changement de lieu d'études ou de travail pour se protéger ; isolement lié à l'hostilité d'une partie de l'entourage professionnel (autres étudiantes et étudiants, collègues) et personnel en cas de recours.
- **Problèmes administratifs et financiers** : déménagement ; redoublement ; perte de logement ; arrêt-maladie.

23. Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements », octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisé par Camille Margueritte.

Ainsi, une enquête de l'IFOP réalisée en avril 2019 pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) montre que **63 % des personnes LGBT+ interrogées ont déjà ressenti des sentiments de désarroi, de solitude, d'isolement ou de découragement en lien avec leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre** et 24 % ont déjà tenté de mettre fin à leurs jours au cours de leur vie (contre 7,2 % de l'ensemble de la population générale). Par ailleurs, **15 % des personnes LGBT+ aimeraient actuellement changer d'établissement d'enseignement** en raison des discriminations qu'elles subissent du fait de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre<sup>24</sup>. **Sur le lieu de travail, le fait de ne pas pouvoir être visible, induit entre autres de renoncer à certains droits ou avantages.** Le baromètre Autre Cercle/IFOP 2026 indique par exemple que 34 % des personnes salariées LGBTQIA+ interrogées ont déjà renoncé à indiquer au service des ressources humaines le nom de leur conjoint ou conjointe sur leur mutuelle, ce qui permettrait de leur en faire bénéficier<sup>25</sup>. Ce baromètre montre par ailleurs que 43 % des personnels LGBTQIA+ interrogées ont déjà renoncé à participer à un événement formel ou informel avec des collègues lorsque les conjoints étaient invités.

Les enquêtes menées dans l'enseignement supérieur soulignent que la communauté étudiante LGBTQI+ a tendance à **banaliser ou minimiser les préjudices vécus pour pouvoir y faire face**. Lorsque cette mise à distance n'est plus possible, certaines personnes peuvent aller jusqu'à interrompre leurs études, faute de ressources suffisantes pour faire face aux violences et discriminations.

L'enquête de Camille Margueritte<sup>26</sup> (Chaire LGBTQI+) montre par ailleurs que la majorité des personnes interrogées ressentent un stress lié aux violences déjà vécues, mais aussi à la crainte qu'elles se reproduisent, ce qui correspond au **mécanisme du stress minoritaire**.

Le **stress minoritaire**<sup>27</sup> est un concept forgé au début des années 2000 en psychologie afin de désigner **le stress supplémentaire subi par les personnes appartenant à des minorités** (personnes LGBTQI+, minorités ethniques, etc.) **en raison de la stigmatisation, de la discrimination et de l'exclusion sociale**. Les personnes faisant partie d'une minorité sont exposées à une source de stress supplémentaire que le groupe majoritaire ne connaît pas. Ce mécanisme du stress minoritaire inclut également **l'anticipation d'événements stressants** (comme dévoiler sa transidentité lors d'un rendez-vous médical) et **les LGBTQI+phobies intériorisées** (la croyance en des stéréotypes et préjugés concernant son orientation sexuelle, identité de genre ou sexualité).

24. Enquête pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH, « Observatoire des LGBTphobies – État des lieux 2019 », IFOP, 2019.

25. Baromètre Autre Cercle-IFOP, édition 2026.

26. Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements », octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisé par Camille Margueritte.

27. Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations : Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>.

Ce stress s'exprime également dans les démarches administratives. L'enquête de Juliette Joan<sup>28</sup> révèle que des étudiantes et étudiants trans retardent, voire renoncent à la procédure d'adoption d'un prénom d'usage, par peur de transphobie ou d'échanges explicatifs intrusifs. L'étude de l'Université Bordeaux Montaigne<sup>29</sup> indique pour sa part qu'un tiers des personnes répondantes n'utilisent pas le dispositif, dont la moitié par crainte de la transphobie. Ces situations nourrissent **une hypervigilance et une anticipation constante des violences par les personnes trans et non-binaires**, caractéristiques du stress minoritaire.

Parmi les LGBTQI+phobies, la transphobie et l'enbyphobie<sup>30</sup> ont **des conséquences particulièrement graves sur la qualité de vie des personnes trans et/ou non binaires**. La transphobie se caractérise notamment par une forte prévalence du rejet<sup>31</sup>, et la souffrance qu'elle génère contribue à un **taux de suicide nettement plus élevé chez les personnes trans que chez les personnes cis** (personne dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance). Une enquête menée auprès de la communauté étudiante par Nantes Université montre par ailleurs que les **conséquences des violences sexistes et sexuelles varient fortement selon le genre : 62,3% des personnes ayant déclaré une autre identité de genre qu'homme ou femme indiquent un impact sur leurs études**, contre 21,7 % des femmes et 22,3% des hommes<sup>32</sup>.



## Qui commet des violences et discriminations LGBTQI+phobes ? Dans quels lieux ?

Dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche travaillent ou étudient des personnes aux statuts et fonctions très diverses (étudiantes et étudiants, vacataires, agentes et agents de droit public ou de droit privé, etc.). Quelle que soit la diversité des statuts dans un établissement d'enseignement supérieur, **toutes les personnes restent soumises au Code pénal et aux lois en vigueur**. Des violences peuvent être commises entre pairs (entre personnels administratifs, d'enseignement, entre étudiantes et étudiants) mais aussi entre groupes dont les relations de travail et d'étude se mêlent, impliquant parfois des relations hiérarchiques ou de subordination.

L'enquête de la Chaire LGBTQI+<sup>33</sup> montre que, **pour la population étudiante**, les violences et discriminations commises par des pairs sont significatifs ; toutefois, **ils prennent**

28. Juliette Joan, « L'inclusion des personnes trans' par la procédure du prénom d'usage » (2024).

29. Sara Jaafar, « Dispositif d'utilisation du prénom d'usage et transphobie dans l'Enseignement supérieur : quelles sont les expériences des étudiant-es trans et non binaires ? », Les cahiers du CEDREF, 28 | 2025.

30. L'enbyphobie désigne les violences et les discriminations envers les personnes non-binaires.

31. Rapport sur les LGBTphobies de SOS Homophobie, 2024.

32. L'enquête étudiante de Nantes Université sur le cadre de vie durant le temps des études et exposition aux violences sexuelles et sexistes, 2023.

33. Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant-es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements », octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisé par Camille Margueritte.

**une dimension plus grave lorsqu'ils sont le fait de membres du personnel, en raison de l'asymétrie statutaire et de la violence symbolique associée à l'institution.**

Des agissements LGBTQI+phobes peuvent se dérouler dans une multitude de lieux, y compris à l'extérieur des locaux de l'établissement :

- Pendant les cours (dans une salle de cours ou de travaux pratiques, en amphithéâtre, etc.);
- Pendant les examens, oraux ou écrits (devant les jurys, etc.);
- Pendant le suivi doctoral ou d'un mémoire;
- Sur le campus ou sur les lieux urbains à proximité;
- Dans les espaces collectifs (couloirs, cafétéria, bibliothèque, cantine, toilettes, parkings, jardin, etc.);
- Sur les lieux de recherche (salles de manipulation, colloques, terrains d'enquête, de fouille, etc.);
- Dans les bureaux d'un personnel enseignant ou de recherche, d'un personnel administratif, dans les bureaux réservés aux doctorantes et aux doctorants;
- Dans les salles et terrains de sport, les équipements sportifs (y compris les vestiaires, les douches, etc.), les transports (bus, train, etc.) utilisés pour les déplacements sportifs;
- Dans un domicile (qu'il s'agisse ou non d'une résidence étudiante);
- Sur le lieu de travail, dans le cadre d'un stage ou d'une formation en apprentissage;
- Sur le trajet de l'université;
- Lors de fêtes, de soirées étudiantes;
- Lors d'un bizutage (interdit par la loi) ou d'une journée d'intégration;
- Lors de voyages scolaires ou universitaires;
- Lors d'un échange international;
- Mais aussi par internet, par mail, ou sur les réseaux sociaux (notamment dans les groupes de discussion de classe), etc.

Quel que soit le lieu, **l'établissement doit agir dès lors que les faits impliquent une personne membre de sa communauté** (étudiante et des personnels), et qu'ils portent atteinte à la dignité de sa fonction s'il s'agit d'un personnel. La troisième partie de ce guide aborde plus en détail le traitement des violences et discriminations liés à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la sexuation.

The background of the image consists of numerous wavy, horizontal lines in a rainbow color palette, including red, orange, yellow, green, blue, and purple. These lines are of varying thickness and are slightly offset from each other, creating a sense of movement and depth. The text is overlaid on the left side of this pattern.

**RESPECTER,  
LE CADRE LÉGAL,  
DE LA LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS  
ET LES VIOLENCES  
VÉCUES PAR  
LES PERSONNES  
LGBTQI+**



# Un continuum de pratiques et d'agissements punis par la loi

Les violences et discriminations vécues par les personnes LGBTQI+ se nourrissent de toutes les normes sociales liées au sexe, au genre et à la sexualité. La littérature scientifique parle de « **hétérosexisme**<sup>34</sup> » ou « **hétéro-cissexisme**<sup>35</sup> » pour désigner **l'ensemble de croyances qui valorisent et promeuvent l'hétérosexualité et la cis-identité<sup>36</sup>, tout en infériorisant les autres sexualités ou identités de genre**. Ainsi, l'hétérosexualité (et la cis-identité) apparaît comme universelle, naturelle, normale, et morale. L'ensemble de ces normes sont à l'origine de manifestations diverses, plus ou moins explicites, de sexisme, d'homophobie, de transphobie, etc.

**Les pratiques et agissements LGBTQI+phobes se manifestent à toutes les échelles sociales, de manière interpersonnelle** (entre les individus), **organisationnelle** (au niveau des établissements, des services, etc.) et **sociétale** (au niveau politique, juridique, etc.). Autrement dit, ces pratiques et agissements ne relèvent pas uniquement de comportements individuels malveillants : ils s'ancrent dans des normes sociales et organisationnelles qui opèrent souvent de manière diffuse, indépendamment des intentions des personnes.

**Qu'ils soient intentionnels ou non, et qu'ils se manifestent de façon ouverte ou insidieuse, nombre de ces faits sont qualifiés juridiquement et sanctionnés par la loi.**

Les agissements LGBTQI+phobes peuvent se traduire notamment par la profération d'**injures** (articles 29 et 33 de la loi du 29 juillet 1881), de **menaces** (articles 222-17 et 222-18 du Code pénal), par des **situations de harcèlement moral** (articles 222-33-2 et 222-33-2-2 du Code pénal), ainsi que par diverses formes d'**atteinte à la vie privée** (articles 226-1, 226-2, 226-2-1, 226-3-1 et 226-4-1 du Code pénal). Ces agissements peuvent également se déployer dans l'environnement numérique. Il est ainsi important de rappeler que la loi s'applique pleinement aux usages **des réseaux sociaux et d'internet**, où peuvent survenir des situations de **cyberharcèlement**, ou être diffusés des propos constitutifs d'injures ou de menaces. Tout individu utilisant un compte Facebook ou X ou tout autre réseau social est responsable des propos ou images qu'il publie. Même s'il n'est pas l'auteur des propos ou des images, et qu'il ne fait que « poster » ou « republier » des messages délictueux, il devient responsable de leur publication et peut être poursuivi pénalement au même titre que leur auteur ou autrice.

Les agissements LGBTQI+phobes peuvent également se traduire par toute sorte d'**atteintes à l'intégrité physique ou psychique, pouvant aller jusqu'au meurtre** (articles 221-1 à 222-16 du Code pénal). La sanction encourue peut être aggravée lorsque ces violences ont été commises à l'intérieur ou aux abords d'un établissement d'enseignement ou d'éducation.

34. Tin, L.-G. (2003), « Hétérosexisme », p.207-211, in L.-G. Tin (dir.), Dictionnaire de l'homophobie. Paris, Presses universitaires de France.

35. Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements », octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisé par Camille Margueritte.

36. L'identité des personnes cis, autrement dit les personnes non trans, celles qui vivent dans le genre qui leur a été assigné à la naissance. Chaque individu possède une identité de genre, qu'elle soit trans ou cis.

De plus, les personnes LGBTQI+ sont particulièrement exposées aux violences sexistes et sexuelles, qui regroupent un certain nombre de faits sanctionnés par le Code pénal : **l'outrage sexiste et sexuel** (article 222-33-11 du Code pénal), **le harcèlement sexuel** (article 222-33 du Code pénal), **l'exhibition sexuelle** (article 222-32 du Code pénal), **l'agression sexuelle** (article 222-22 du Code pénal), **le viol et la tentative de viol** (article 222-23 du Code pénal).

Le droit pénal français reconnaît et sanctionne plus sévèrement les infractions commises en raison de motifs discriminatoires, notamment lorsqu'elles sont liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, réelle ou supposée, de la victime. À ce titre, l'article 132-77 du Code pénal prévoit **une circonstance aggravante** applicable à de nombreux crimes et délits lorsque l'infraction est commise en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, du sexe, ou encore lorsque ces motifs se manifestent à travers des propos, écrits, gestes ou comportements précédant, accompagnant ou suivant les faits.

Par ailleurs, les **discriminations** subies par les personnes LGBTQI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche, dans la sphère professionnelle mais également dans l'accès à l'éducation, à la santé, à un stage, etc., sont interdites, qu'elles soient **directes ou indirectes** (article 225-1 du Code pénal, article L1132-1 du Code du travail, article L131-1 du Code général de la fonction publique).

En droit, une discrimination est **un traitement défavorable** envers une personne ou un groupe de personne qui généralement doit remplir deux conditions : **être fondé sur un critère défini par la loi** (âge, origine ethnique, handicap, etc.), et **relever d'une situation visée par la loi** (accès à l'emploi, accès aux biens et aux services publics, éducation et formation, etc.).

Le droit à la non-discrimination s'applique ainsi à l'ensemble des critères visés par la loi, dont font partie le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Une discrimination peut être **directe** si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi (exemple : une salariée d'un établissement ayant fait sa transition se voit interdit par sa hiérarchie d'utiliser son prénom d'usage et reçoit des remarques déplacées sur son maquillage). Elle peut être **indirecte** si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères (exemple : un établissement oblige sa population étudiante à utiliser le prénom d'état civil dans les documents non officiels produits par l'établissement).

Le **Défenseur des droits** est l'autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect des droits et des libertés, et en particulier à la lutte contre les discriminations (voir la partie « partenaires et ressources » de ce guide).

Les agissements LGBTQI+-phobes sont également parfois de simples paroles ou remarques. En effet, dans la langue parlée, des expressions et des tics de langage renvoient à une conception stéréotypée de la société, de façon binaire, à ce qui est bien/mal, supérieur/inférieur, etc. En réalité, ces remarques supposées « banales » peuvent avoir des conséquences sérieuses lorsqu'elles s'installent dans la durée.

Ce **langage inférieurisant**, qui peut s'accompagner d'autres attitudes hostiles comme une dévalorisation du travail, est susceptible d'être qualifiée juridiquement de **harcèlement discriminatoire** (article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations) ou de **harcèlement environnemental ou d'ambiance** (arrêt de la Cour de

[cassation, crim., 12 mars 2025](#)). À titre d'exemples, peuvent relever de telles qualifications des remarques répétées, des moqueries ou des « plaisanteries » portant sur l'orientation sexuelle d'une personne, ainsi que le refus persistant d'utiliser le prénom ou les pronoms d'usage d'une personne trans, malgré ses demandes.

D'autres attitudes ou comportements peuvent, en complément d'un langage inférieurisant, contribuer à des situations susceptibles d'être qualifiées de harcèlement discriminatoire<sup>37</sup>. Il est important d'avoir connaissance de ces phénomènes afin de mieux identifier les actes LGBTQI+phobes :

- **La présomption d'hétérosexualité et/ou de cis-identité et/ou de dyadisme**<sup>38</sup> : situation où l'on présume que toutes les personnes sont hétérosexuelles, cis et dyadiques. Les personnes LGBTQI+ sont dans ce cas contraintes, soit de se faire passer pour hétérosexuelles, cis et/ou dyadique, soit de faire un coming-out.
- **Le renvoi à la sphère privée** : les relations non-hétérosexuelles sont renvoyées à la sphère privée, tandis que les relations hétérosexuelles peuvent être visibles et faire l'objet de discussions dans la sphère publique, professionnelle par exemple.
- **L'injonction au silence** : la réprobation de la divulgation d'une orientation homosexuelle ou bisexuelle, de la mention d'un ou d'une partenaire du même genre, ou encore de la divulgation de la transidentité ou de caractères d'intersexuation. De plus, invoquer ses droits face à des situations préjudiciables vécues n'est pas perçu comme « normal », mais relevant d'une revendication politique, voire du prosélytisme.
- **L'appel à l'assimilation** : faire comprendre aux personnes LGBTQI+ qu'elles doivent « faire comme tout le monde » pour être acceptées. Il s'agit de se conformer aux normes, notamment en matière d'expression de genre (gestuelles, habillement, goûts, etc.) et cadre familial (conjugalité, parentalité, etc.).

## Quelques exemples d'agissements LGBTQI+phobes

- « Outer » une personne, c'est-à-dire révéler l'homosexualité, la bisexualité ou l'identité trans d'une personne sans son consentement, ce qui porte atteinte au respect de sa vie privée et de ses droits fondamentaux;
- Faire des commentaires humiliants ou désobligeants fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne (par exemple : dire que la transidentité est « anormale », que les personnes bisexuelles sont des « obsédées sexuelles »);
- Utiliser un langage inférieurisant (par exemple : dire « une vraie femme » pour parler d'une femme cis);
- Rendre socialement invisible, nier l'existence de certaines orientations sexuelles ou identités de genre (par exemple : émettre l'idée que la bisexualité est une « phase »);
- Imposer des normes de genre (par exemple : critiquer une fille parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un garçon parce qu'il n'est pas « viril »).

~~~~~  
³⁷ Selon la typologie de la chercheuse Julie Fish (2006), détaillé dans le Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements », octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisé par Camille Margueritte.

³⁸ Les personnes dyadiques sont des personnes qui ne sont pas intersexes (voir glossaire pour la définition de « personnes intersexes »).

- Faire des remarques misogynes (par exemple : traiter un garçon de « fille » pour l'insulter, dénigrer le « féminin », etc.);
- Faire des blagues homophobes et transphobes, répéter des chants festifs alimentant les stéréotypes;
- Proférer des insultes (« pédé », « gouine », « folle », « travelo », etc.);
- Ne pas respecter le pronom et le prénom d'usage d'une personne trans (« mégenrer »);
- Émettre des injonctions vestimentaires liées au genre;
- Refuser d'encadrer un travail universitaire sur le motif qu'il aborde ou fait mention des minorités sexuelles et/ou de genre;
- Diffuser des rumeurs sur les activités sexuelles d'une personne ou son identité de genre;
- Proférer des menaces à caractère sexuel;
- Ne pas respecter l'intimité des personnes (voyeurisme), faire des remarques sur le corps;
- Diffuser (téléphone, messageries, réseaux sociaux) des messages ou images à caractère sexuel ou des images privées/intimes d'une personne (« *revenge porn* »), sans le consentement des personnes concernées.



La lutte contre les violences et discriminations LGBTQI+phobes : une mission de l'enseignement supérieur et de la recherche

Au-delà du fait que ces pratiques et agissements sont réprimés par la loi, **prévenir et lutter contre les violences et discriminations vécues par les personnes LGBTQI+ font partie des missions légales des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

En effet, conformément à l'[article L123-2 du Code de l'éducation](#), **le service public de l'enseignement supérieur contribue à la lutte contre les discriminations, les violences et la haine**, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles, à l'amélioration des conditions de vie étudiante et à la construction d'une société inclusive. Par ailleurs, les établissements d'enseignement supérieur publics et privés ainsi que le réseau des œuvres universitaires doivent **prendre les mesures appropriées visant à lutter contre le harcèlement dans le cadre universitaire** ([article L111-6 du Code de l'éducation](#)). Des mesures de prévention, de traitement des situations de harcèlement, ainsi que de prise en charge des victimes sont à mettre en place.

De plus, depuis l'adoption de la loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur, les gouvernances des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et les établissements d'enseignement supérieur privés d'intérêt général (EESPIG) sont tenus d'**installer une mission « égalité et diversité », en charge de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine** (article L719-10 et article D732-4-1 du Code de l'éducation). Le périmètre de cette mission inclut ainsi l'ensemble des violences et discriminations fondées sur le sexe, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Conformément à l'article L135-6 du Code général de la fonction publique, l'ensemble des employeurs publics est tenu de *«mettre en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation»*.

Par ailleurs, le Code de l'éducation prévoit **la mise en place d'un dispositif de signalement des faits d'antisémitisme, de racisme, de discrimination, de violence et de haine**, au sein des EPSCP et des EESPIG, dont le fonctionnement est assuré par la mission égalité et diversité (article L719-11 du Code de l'éducation). Au regard de ces dispositions, le ministère préconise un dispositif commun à destination des personnels et de la communauté étudiante.

Les établissements doivent assurer la **diffusion à leurs usagères, usagers et personnels d'une information claire et accessible** sur l'existence et le fonctionnement de la mission égalité et diversité, ainsi que du dispositif de signalement (article L719-11-1 du Code de l'éducation).

Les obligations des établissements publics en matière de lutte contre les violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont également rappelées et précisées par **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'État**.

Les établissements privés hors contrat sont également invités à mettre en œuvre de tels dispositifs. Cette démarche s'inscrit, pour les personnels, dans le respect des obligations légales incombant aux employeurs en matière de prévention des risques professionnels et de garantie de la santé et de la sécurité des salariés, conformément aux dispositions du Code du travail (articles L4121-1 à L4121-5). Elle s'applique également à l'égard de la population étudiante, au titre du principe de non-discrimination, garanti notamment par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée.

C'est ainsi que les établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont tenus de respecter et faire respecter les droits de leurs personnels et de leurs usagères et usagers, en s'assurant que les relations professionnelles et pédagogiques se déroulent dans **le respect et la dignité de toutes et tous**.



**MENER UNE POLITIQUE
GLOBALE DE LUTTE
CONTRE LES VIOLENCES
ET DISCRIMINATIONS
LGBTI+PHOBES**



Changer les pratiques pour garantir un environnement non-discriminant

Une politique portée par l'établissement, pilotee par la mission égalité et diversité

La prévention des violences et des discriminations vécues par les personnes LGBTQI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche s'inscrit dans **une politique d'établissement globale** qui incombe au chef ou à la cheffe d'établissement, et au conseil d'administration ou aux organes en tenant lieu.

Cette politique doit **s'adresser à l'ensemble de la communauté**, incluant la population étudiante, les personnels administratifs, ainsi que le corps enseignant et enseignant-chercheur. Les actions mises en œuvre doivent, à ce titre, cibler toutes les catégories de publics.

La politique doit **couvrir l'ensemble du spectre des agissements LGBTQI+phobes, notamment les discriminations**, et être conçue pour **faire évoluer durablement les organisations, les comportements et les pratiques professionnelles**.

Conformément à l'article D 719-188 du Code de l'éducation :

« La mission "égalité et diversité" concourt à la définition, à la coordination et à l'évaluation des actions de l'établissement en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles ainsi que l'ensemble des faits de violence ou de haine fondés sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou tout autre critère protégé par la loi.

Elle propose toute mesure visant à renforcer la prise en compte de ces enjeux dans les politiques de l'établissement, la gestion des ressources humaines, les formations, la recherche et la vie étudiante. »

Ainsi, la prévention des situations préjudiciables vécues par les personnes LGBTQI+phobes requiert **l'implication de l'ensemble des services de l'établissement coordonnée par la mission égalité et diversité**. Cette mobilisation est indispensable pour transformer les pratiques, garantir l'appropriation des outils et procédures par les personnels, et **assurer la mise en œuvre effective des principes d'égalité et de respect des droits**.

L'établissement doit veiller à allouer à la mission égalité et diversité des moyens humains et financiers nécessaires pour en assurer un fonctionnement pérenne ([article L 719-10 du Code de l'éducation](#)).

Les référentes et référents nommés au sein de la mission égalité et diversité doivent justifier de compétences et d'une expérience dans ce domaine. L'établissement veille, le cas échéant, à ce qu'ils et elles **bénéficient de formations adaptées** à l'exercice de leurs fonctions ([article D 179-187 du Code de l'éducation](#)). Il en est de même pour les personnels pouvant être recrutés au sein de la mission.

Le ministère recommande de **nommer une personne référente spécifiquement sur les questions LGBTQI+**.

Par ailleurs, **les établissements publics tenus de mettre en place un plan pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** (article L132-1 du Code général de la fonction publique) **sont invités à prendre en compte les questions de diversité des familles, et des violences et discriminations LGBTQI+phobes, dans l'élaboration des mesures** (notamment au sein de l'axe 3 « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale », et l'axe 4 « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes », conformément aux axes précisés à l'article L132-2).

De plus, l'établissement peut affirmer son engagement contre les violences et les discriminations anti-LGBTQI+, par exemple en inscrivant la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBTQI+ et les actions associées, dans son règlement intérieur ou dans une charte dédiée (comme la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de l'Enseignement Supérieur proposée par l'association L'Autre Cercle).

Afin de répondre au mieux aux réalités du terrain et s'assurer de la mise en œuvre concrète de la politique, **l'établissement peut mettre en place un conseil de suivi des actions** de lutte contre les violences et discriminations, composé de représentantes et représentants d'associations étudiantes, de syndicats, de personnels, de personnes concernées, et éventuellement de structures externes partenaires.

Partir d'un diagnostic au sein de l'établissement

Le ministère recommande aux établissements d'**élaborer cette politique à partir d'un diagnostic préalable**. Celui-ci peut être réalisé en constituant un groupe de travail réunissant la mission égalité et diversité, des membres de la communauté scientifique, des personnels administratifs, et des associations étudiantes ou locales spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et/ou contre les violences LGBTQI+phobes. Ce diagnostic peut également être mené dans le cadre d'audits réalisés par des structures externes expertes, à l'instar de L'Autre Cercle qui propose aux établissements de participer au Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop (tous les deux ans).

Ce diagnostic peut s'appuyer sur des enquêtes quantitatives et qualitatives. **Mener une enquête sur les expériences des personnes LGBTQI+ au sein d'un établissement permet de mieux comprendre les mécanismes de discriminations et de violences à l'œuvre**. Elle permet d'attester de la réalité de ces violences et discriminations et de légitimer les actions de prévention et de traitement. Les résultats constituent une base solide pour identifier les priorités d'action et initier des démarches structurantes. Par ailleurs, diffuser une enquête est un moyen efficace de communiquer sur les dispositifs existants (notamment le dispositif de signalement) et de sensibiliser l'ensemble de la communauté à ces enjeux.

Les enquêtes peuvent porter spécifiquement sur les violences et discriminations liées à l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou à la sexualité, ou bien s'intégrer à des enquêtes plus larges portant sur la vie étudiante, la QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail), l'accès aux infrastructures (vestiaires, toilettes), etc.

Le ministère a lancé en juin 2025 un groupe de travail en coopération avec la Chaire LGBTQI+ afin de produire un guide de recommandations sur la mesure des LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Mettre en place des actions structurantes

Pour assurer un changement durable des pratiques, l'établissement doit inscrire son action dans **une politique qui prenne en compte les discriminations et le caractère systémique des violences**. L'enquête de la Chaire LGBTQI+, réalisée par Camille Margueritte, montre que la communauté étudiante LGBTQI+ subit des préjudices quotidiens, souvent banalisés, liés notamment à des formulaires ou communications discriminants, à des infrastructures genrées ou à un accès inégal aux stages.

Parmi les actions structurantes qui permettent de faire évoluer les pratiques :

Adopter des pratiques RH non discriminatoires, du recrutement à l'évaluation

L'établissement doit veiller à respecter le cadre légal, tel que précisé dans [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'État. Cela implique notamment **l'inclusion des familles homoparentales** dans les formulaires administratifs, la reconnaissance de la coparentalité et la garantie de l'égalité des droits entre tous les parents, en particulier s'agissant de l'octroi des congés familiaux, des autorisations spéciales d'absence, des aménagements du poste de travail, du supplément familial de traitement et des droits relevant de l'action sociale. Les services DRH peuvent s'appuyer sur les ressources produites par la CPED au sujet des parentalités, dont le [Lexique des parentalités](#). [Pour une culture de l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche](#).

Protection des personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

Depuis la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, [l'article L1225-3-1 du code du travail](#) étend explicitement le principe de non-discrimination à **tous les salariés engagés** dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation définie à l'article L2141-1 du code de la santé publique ou d'une adoption au sens du titre VIII du livre I^{er} du code civil. La loi prévoit également l'extension du bénéfice des autorisations spéciales d'absence aux agents publics engagés dans un projet parental (fixé par [l'article L622-1 du CGFP](#) renvoyant à l'article L1225-16 du code du travail).

L'établissement est également invité à **faciliter le quotidien des agentes et agents en transition et à les accompagner**, en veillant à leur permettre de se prévaloir de leur identité de genre. Pour les personnes engageant une transition médicale, cela suppose notamment la mise en place d'aménagements de poste et l'octroi d'autorisations spéciales d'absence (la transidentité peut être reconnue comme affection de longue durée hors liste, ALD 31, afin de garantir la prise en charge financière des actes médicaux nécessaires). Des recommandations complémentaires figurent dans le guide [« Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? »](#) co-rédigé par l'Autre Cercle PACA et l'ANDRH Provence et avec le soutien de la DILCRAH.

La formation des personnels des services de ressources humaines aux droits des personnes LGBTQI+ est, à ce titre, essentielle.

Veiller à des contenus d'enseignement représentatifs et égalitaires

Le ministère recommande de **former l'ensemble du corps enseignant aux questions de violences et discriminations vécues par les personnes LGBTQI+**. Il est également préconisé que le personnel enseignant mobilise des approches pédagogiques prenant en compte les vécus et les expériences des personnes LGBTQI+ et **évite les stéréotypes de genre et les représentations hétéronormées**. L'Institut européen pour l'égalité de genre (EIGE) rassemble sur son site de nombreuses ressources (principalement en anglais) permettant d'accompagner l'intégration des questions de genre dans les programmes d'enseignement.

Mettre en place une communication institutionnelle non-discriminante, fondée sur un langage égalitaire

Le **langage égalitaire** (ou non sexiste, ou inclusif), désigne l'ensemble des attentions discursives, c'est-à-dire lexicales, syntaxiques et graphiques qui permettent d'assurer une égalité de représentations des individus. À titre d'exemple : doublets (exemple : les étudiantes et les étudiants), féminisation des noms, point médian, emploi de pronoms neutres (iel, etc.), accord de proximité et termes épichènes (exemple : la communauté étudiante, la présidence). **Il est également recommandé de supprimer la mention de la civilité (« Madame / Monsieur ») sur les communications institutionnelles³⁹, et de privilégier « Bonjour » dans les formules d'appel.** Le ministère recommande de s'appuyer sur le guide du Haut Conseil à l'Égalité « Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » (2022), qui fournit des outils et exemples concrets.

Assurer la prise en compte de l'identité de genre dans les procédures administratives et pédagogiques

Voir partie « Respecter l'identité de genre ».

Faciliter les mobilités internationales pour la communauté étudiante LGBTQI+

Afin de garantir le bon déroulement des mobilités académiques internationales de la population étudiante LGBTQI+, il est essentiel que les établissements mettent en place **une politique spécifique visant à faciliter ces mobilités**. L'objectif est de lever les freins à la mobilité qui peuvent toucher spécifiquement cette population et de créer un environnement non-discriminant et sécurisé pour les personnes LGBTQI+, favorisant leur réussite académique tout en minimisant les obstacles liés à l'identité de genre lors des échanges internationaux.

Cette politique recouvre plusieurs dimensions, telles que la garantie que les documents académiques non officiels reflètent correctement le prénom et l'identité de genre choisis, et que ces informations soient respectées dans le cadre des échanges internationaux avec les établissements partenaires.

39. Dans sa décision-cadre n°2025-112 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres, la Défenseure des droits "réitère sa recommandation d'utiliser la civilité, (« Monsieur », « Madame ») souhaitée par la personne, ou de la supprimer de l'ensemble des documents, courriers, communications, adressés par les différentes entités publiques et privées à leurs salariés, agents, clients ou usagers."

Avant tout départ, l'établissement fournit **une information claire sur la situation des personnes LGBTQI+ dans les pays d'accueil** : cadre légal, niveau de sécurité, droits en vigueur, accès aux soins, ainsi que la disponibilité de services médicaux adaptés, notamment pour la continuité des traitements pour les personnes trans. La carte « arc-en-ciel » de l'association ILGA-Europe classe les pays européens en matière de droits LGBTQI+, et constitue une ressource pour les services des relations internationales. En cas de difficulté rencontrée au cours de la mobilité, les établissements doivent être en mesure de proposer rapidement des solutions adaptées afin de mettre fin à toute situation dangereuse, discriminatoire ou hostile pour la personne LGBTQI+ concernée.

Conformément à la décision-cadre n° 2025-112 de la Défenseure des droits, le ministère recommande de **permettre aux personnes transgenres de pouvoir bénéficier d'échanges internationaux en priorité dans des pays où leur sécurité est assurée et où la poursuite d'un traitement hormonal reste possible**.

Il est également important de sensibiliser les établissements partenaires à reconnaître les spécificités des parcours trans et/ou non-binaires en matière de prénom et d'identité de genre, et à adopter des pratiques non-discriminatoires et respectueuses dans leur gestion des mobilités étudiantes.

L'établissement pourra notamment veiller à **inclure de telles dispositions dans ses accords de partenariats** incluant des dispositifs de mobilité.

Faciliter les expériences professionnelles de la population étudiante LGBTQI+ dans le cadre des études (stages, alternances, etc.)

Les expériences professionnelles, telles que les stages et les alternances, constituent des moments clés du parcours académique et professionnel de la population étudiante. Dans ce cadre, il est essentiel **d'instaurer des pratiques non discriminatoires dans les conventions et dans le choix des structures d'accueil**. L'étude *Parcours jeunes* de L'Autre Cercle (2025) montre en effet que les violences et discriminations vécues durant les études se prolongent dans le milieu professionnel. Certaines personnes étudiantes ayant pu se rendre visibles ou faire un coming out au cours de leur formation se retrouvent ensuite contraintes de « retourner dans le placard » entre la fin des études et l'entrée dans la vie professionnelle, par crainte du rejet ou de nouvelles discriminations. Près de la moitié des stagiaires et des alternantes et alternants interrogés renoncent ainsi à être visibles lors de leurs premiers pas dans le monde du travail.

Dans ce contexte, les établissements, lorsqu'ils nouent des partenariats avec des acteurs publics ou privés, sont encouragés à **sensibiliser les structures partenaires aux enjeux d'égalité et de non-discrimination des personnes LGBTQI+**. Afin d'être appuyés dans cette démarche et d'obtenir les ressources adaptées, les établissements peuvent s'appuyer sur le Guide JEUNES de l'association L'Autre Cercle.

Garantir l'accès aux services de santé pour la population étudiante et les personnels LGBTQI+

En matière de santé, les personnes LGBTQI+ se confrontent régulièrement à de nombreuses discriminations et à **des soins inappropriés, voire refusés**. Afin d'instaurer un climat de confiance entre les personnes LGBTQI+ (membres du personnel ou public étudiant) et les professionnelles et professionnels des services de santé des établissements, il est essentiel de **professionnaliser les acteurs**.

Les services de santé étudiante (SSE) ou les services de santé au travail offrent **un cadre d'écoute bienveillant et confidentiel, permettant d'accompagner les personnes LGBTQI+ dans leur parcours de santé**. Cela inclut l'orientation vers des professionnels de santé compétents. Les personnels ou les étudiantes et étudiants trans peuvent avoir besoin **d'aménagements spécifiques ou de dispenses d'assiduité**. Dans ce cas, les services de santé travaillent en collaboration avec les services de scolarité ou les services des ressources humaines afin de mettre en place ces aménagements.

La Haute Autorité de Santé (HAS), dans sa recommandation de bonne pratique «Transidentité : prise en charge de l'adulte» (2025) préconise plusieurs **recommandations à destination des professionnels susceptibles de prendre en charge des personnes trans**.

La fiche «Mise en œuvre du parcours de soins d'un adulte trans» précise les éléments suivants :

«L'accueil d'une demande initiale de formation de transition médicale peut avoir lieu dans de nombreuses structures de première ligne», dont les SSE font partis. [...] «L'accueil de cette demande vise à accompagner et renforcer l'autonomie de la personne concernée dans les décisions de soins qui la concernent. Cet accompagnement et ce renforcement de l'autonomie consisteront notamment à aider la personne concernée à identifier et communiquer ses choix, comprendre les informations pertinentes liées à son parcours de transition, apprécier sa situation et les conséquences possibles de son affirmation de genre, et réfléchir sur les différentes options thérapeutiques de son parcours de transition».

Le groupe de travail en charge de cette recommandation souligne tout particulièrement l'enjeu du **renforcement de la formation initiale et continue des professionnels** accompagnant des personnes trans, afin de garantir l'effectivité, la qualité et la sécurité des soins des personnes trans.

La HAS recommande ainsi aux professionnels de «[...] proposer **un environnement d'accueil bienveillant et adapté** aux personnes trans, notamment **l'utilisation du prénom et pronom demandés** (dans toutes les communications) pour éviter toute stigmatisation. Cela passe par **une formation de tous les professionnels aux bonnes pratiques d'accueil des personnes trans**.» (R6). Elle précise aussi que «les pratiques d'automédication sont à rechercher pour en identifier les causes et pour accompagner ces pratiques afin d'en réduire le plus possible les risques» (Fiche Mise en œuvre du parcours de soins d'un adulte trans).

Par ailleurs, la HAS rappelle que «dans tous les cas, **l'identité de genre ne doit pas faire l'objet d'une évaluation psychiatrique spécifique**» (R124). Elle souligne également que **«l'accès aux soins de transition ne constitue pas un «confort» mais un enjeu vital en termes de bien-être**, d'image de soi, de vie personnelle, de santé globale et aussi de vie sociale. Devant l'existence de forts risques psychosociaux mis en avant dans les études, il semble essentiel, dans les parcours de transition, de prendre en compte les déterminants sociaux et économiques en santé, et de dépister les situations de violence pour permettre des orientations médicales, psychologiques et sociales adaptées.»

La HAS met à disposition une fiche à destination des professionnels de santé.

D'autres ressources, comme celles le guide «Guide LGBTQI+ pour un meilleur accueil des minorités genrées, sexuelles et sexuées à destination des pros de santé» du Crips Île-de-France, la brochure «Hormones et Parcours trans» de l'association OUTrans, ou encore les formations du Réseau de Santé Trans sont conçus pour accompagner les pratiques des professionnels de santé, de façon à améliorer les parcours de soin des personnes LGBTQI+.

Valoriser les initiatives étudiantes

Les initiatives portées par la communauté étudiante sur les sujets d'égalité et de lutte contre les discriminations sont très souvent celles en mesure de toucher leurs pairs et de répondre à leurs besoins. La [circulaire du 23 mars 2022 relative à l'engagement, à l'encouragement et au soutien aux initiatives étudiantes](#), au sein des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère, rappelle que **les projets étudiants contribuant aux missions de service public de l'enseignement supérieur, notamment la lutte contre les discriminations** prévue à l'[article L. 123-2 du Code de l'éducation](#), **bénéficient d'un soutien prioritaire de la part des établissements**, sur fonds propres ou via le fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE).

Garantir une pratique du sport universitaire non-discriminante pour les personnes LGBTQI+

Le ministère préconise de porter une attention particulière à l'existence de **critères d'évaluation dans certaines pratiques sportives** pouvant être différenciés selon le genre : il est recommandé de privilégier des critères d'évaluation fondés sur la technique, la qualité du mouvement ou encore la situation physique réelle (taille, poids, force, etc.). Il est également recommandé aux établissements d'enseignement supérieur de soutenir et d'accompagner la mise en place d'ambassadeurs et ambassadrices jeunes Sport et Éthique, par le biais d'étudiantes et étudiants Égalité ou Santé, en charge de promouvoir les valeurs d'égalité et de respect dans les pratiques quotidiennes et les politiques de structures sportives. Les établissements et associations étudiantes peuvent s'appuyer sur la Charte Trans & Sports co-rédigée par la Fédération sportive LGBTQI+ et les associations OUTrans et Acceptess-T.

Le ministère invite les établissements d'enseignement supérieur à rendre visible **la cellule nationale de traitement des signalements de violences dans le sport, Signal Sport**. Dans le contexte de l'enseignement supérieur, la diffusion et la visibilité de cette plateforme participent pleinement aux politiques de prévention et de lutte contre les violences et les discriminations.

Cellule Signal-sports

La cellule est chargée d'instruire les signalements et d'accompagner les services de l'État dans la conduite d'enquêtes administratives. Elle assure le suivi des procédures, en lien avec les fédérations sportives, et peut orienter les personnes vers des structures d'aide aux victimes.

Elle traite notamment les violences sexuelles, physiques et psychologiques, les propos sexistes, le harcèlement, les situations d'emprise, de maltraitance, ainsi que les cas de complicité ou de non-dénonciation.

Les signalements peuvent être adressés à l'adresse suivante : signal-sports@sports.gouv.fr

Conformément aux obligations en matière de prévention des violences, l'information relative à ce dispositif doit être portée à la connaissance du public et faire l'objet d'un affichage visible dans l'ensemble des équipements sportifs. Cette obligation concerne également les installations sportives relevant des établissements d'enseignement supérieur (SUAPS, infrastructures universitaires, équipements mutualisés, etc.), qui doivent relayer ces informations auprès de leurs usagères et usagers.

Afin de faciliter cette diffusion, des outils de communication (affiches, supports numériques, visuels pour différents canaux) sont mis à disposition de l'ensemble des acteurs, y compris les établissements d'enseignement supérieur, pour sensibiliser leurs publics, en particulier les étudiantes et étudiants.

Ces ressources sont disponibles en téléchargement sur le site du ministère des Sports.

Aménager des espaces non-genrés ou mixtes

Il appartient aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche de faciliter la vie quotidienne des personnels, étudiantes et étudiants LGBTQI+, en particulier trans et/ou non-binaires, notamment en leur permettant de se prévaloir de leur identité de genre. Cela inclut **l'autorisation d'utiliser les toilettes et vestiaires conformes à leur genre** déclaré.

L'utilisation des espaces tels que les toilettes et les vestiaires constitue fréquemment **une source de stress significative** pour les personnes trans et/ou non-binaires. Par crainte d'être confrontées à des actes de harcèlement ou de violence, certaines personnes renoncent parfois à y accéder, ce qui peut affecter leur bien-être et leur inclusion au sein de l'établissement. La **création de toilettes « mixtes » ou « neutres »** peut être envisagée. Des **espaces intimes non-genrés**, déjà expérimentés par plusieurs établissements, peuvent également être mis en place. Ces mesures visent notamment à éviter que les personnes trans et/ou non-binaires soient victimes d'intimidation ou de discrimination, ou encore qu'elles soient mégenrées.

Assurer une communication récurrente

Conformément à l'article L719-11-1 du Code de l'éducation, l'établissement assure la **diffusion aux personnes usagères et aux personnels d'une information claire et accessible sur l'existence et le fonctionnement de la mission égalité et diversité, ainsi que du dispositif de signalement**.

Il est indispensable de **communiquer de manière spécifique et régulière sur les actions de lutte contre les violences et discriminations LGBTQI+phobes, ainsi que sur les procédures en vigueur** (telles que la procédure pour utiliser un prénom d'usage). L'établissement veille également à indiquer le rôle et les coordonnées de la personne référente LGBTQI+.

Toutes les informations relatives au dispositif de signalement doivent être portées à la connaissance de l'ensemble de la communauté : site internet, intranet, guide étudiant, et communications réalisées lors des journées d'accueil des nouvelles et nouveaux entrants.

Les violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'intersexuation sont pleinement couvertes par ces dispositifs. Il est donc impératif que chaque établissement veille à **inclure explicitement dans sa communication à destination des personnels, usagers et usagères, la mention spécifique de ces violences**.

À cet effet, il est recommandé de **fournir des exemples concrets** de comportements et de situations susceptibles d'être signalés, comme le mégenrage, la révélation non consentie de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle (se référer à l'encadré sur les exemples d'agissements LGBTQI+phobes en partie 2 de ce guide).

Ces exemples doivent être intégrés dans les outils de sensibilisation et les supports d'information relatifs au dispositif de signalement afin de renforcer leur compréhension et leur appropriation par l'ensemble de la communauté de l'établissement. Les affiches de sensibilisation élaborées par La Chaire LGBTQI+ et la CPED (voir annexe) adressent spécifiquement ces enjeux et peuvent ainsi être déployées par le dispositif de signalement et/ou la mission égalité et diversité.

Les établissements peuvent par ailleurs mettre en place des campagnes d'affichage et diffuser des flyers, prospectus ou des supports de sensibilisation, comme [le cahier d'activités de la Chaire LGBTQI+ et de la CPED](#). Ils peuvent aussi organiser des expositions ou projections, intervenir lors des rentrées universitaires, intégrer des messages dédiés dans les guides d'accueil étudiant, ou encore organiser des conférences à des moments-clés de l'année, comme les fêtes d'intégration, ou encore le **17 mai** (Journée internationale de lutte contre les LGBTQI+phobies) et le **31 mars** (Journée internationale de visibilité des personnes trans).

Sensibiliser et former l'ensemble de la communauté

La sensibilisation et la formation constituent un levier fondamental de l'effectivité de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité au sein d'un établissement. La formation est une priorité des plans interministériels pour l'égalité et contre les discriminations et la haine anti-LGBT+ piloté par la DILCRAH. Elle permet de **faire évoluer les mentalités et de remettre en question les pratiques de tous et de toutes** : personnels, étudiantes et étudiants, services juridiques, ressources humaines, équipe de direction, organisations étudiantes, représentantes et représentants syndicaux, associations sportives, etc.

Dans ce cadre, il est essentiel de **prioriser certains publics et services clés**, en raison de leur rôle déterminant dans l'accompagnement de la communauté étudiante et des personnels, ainsi que dans la gestion administrative et pédagogique. C'est le cas notamment pour les services et publics suivants :

- Les directions et gouvernances des établissements,
- Les membres des missions égalité et diversité,
- Les membres des dispositifs d'écoute et de signalement,
- Les personnels en charge des ressources humaines,
- Les services de scolarité,
- Les personnels pédagogiques,
- Les services de santé étudiante,
- Les services des sports,
- Les associations étudiantes.

Pour cela, les établissements peuvent **s'appuyer sur les missions égalité et diversité et leur réseau national (CPED), se rapprocher des personnels d'enseignement et de recherche spécialistes des droits LGBTQI+ et/ou d'associations locales et nationales spécialisées**⁴⁰, afin de garantir une expertise et une sensibilité accrues aux enjeux spécifiques rencontrés par les personnes LGBTQI+.

La CPED a élaboré un guide, «Accompagner les personnes LGBTI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche», contenant des recommandations et des ressources à destination des missions égalité et diversité. Le guide met à disposition des fiches pratiques, des exemples d'affiches, de flyers, un kit de communication non-discriminante, et des exemples d'initiatives de sensibilisation (théâtre forum, conférence, etc.).



Respecter l'identité de genre

Le respect des droits des personnes trans et la prévention des agissements transphobes au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont des engagements essentiels dans le processus de lutte contre les violences et les discriminations LGBTQI+phobes.

En effet, la reconnaissance de l'identité de genre d'une personne est **un enjeu de respect de sa vie privée**, conformément aux articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et 9 du Code civil. De plus, en application de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, la Cour européenne des droits de l'Homme, rejointe par la Cour de justice de l'Union européenne, a reconnu que la notion d'autonomie personnelle, qui en découle, implique **un droit à l'autodétermination**⁴¹, en particulier s'agissant des personnes trans, **indépendamment de l'état civil. Ainsi, chaque personne peut définir soi-même son identité de genre.**

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'État rappelle que **«la reconnaissance de l'identité de genre d'une personne est [...] essentielle à l'équilibre général de celle-ci, quelle que soit sa situation au regard de l'état civil»**.

Par ailleurs, **l'identité de genre ne se limite pas à une vision binaire**, opposant strictement les catégories «femme» et «homme». Elle inclut également **les personnes non binaires**, c'est-à-dire celles qui ne s'identifient pas exclusivement ou nécessairement comme femme ou homme. La non-binarité recouvre un large éventail d'expériences et d'identités de genre, qui peuvent se situer en dehors ou à l'intersection des genres féminin et masculin.

40. Une liste d'associations nationales et régionales est disponible dans la partie «Partenaires et ressources».

41. Voir : Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD), art. 5, §1, d) et art. 16; Cour EDH, 19 janvier 2021, X et Y c. Roumanie, req. n° 2145/16 et 20607/16; CJUE, 13 mars 2025, Deldits, aff. C-247/23.

Le parcours de transition de genre ne constitue pas un processus unique et linéaire. Une transition de genre peut être sociale (les personnes peuvent changer leur apparence et leur prénom ainsi que le pronom qui les désigne), **administrative** (les personnes peuvent faire évoluer leur état civil, prénom et mention de sexe), **et/ou médicale** (les personnes peuvent suivre un traitement médical, hormonal et/ou réaliser certaines opérations). Chaque personne détermine librement les étapes qu'elle souhaite, ou non, engager.

La procédure de changement du prénom et/ou de la mention du sexe après modification de l'état civil

Les personnes désireuses d'harmoniser leur identité de genre et leur identité administrative peuvent entreprendre ce que l'on appelle **un changement d'état civil**. Cette modification recouvre deux aspects : le changement de prénom et le changement de la mention du « sexe ». Ces deux demandes peuvent être menées conjointement ou séparément. Les conditions de modification ont été simplifiées et allégées par [la loi du 18 novembre 2016, dite de « modernisation de la justice du XXI^e siècle »](#). [La circulaire du 8 janvier 2026](#) relative à la mise en œuvre de la procédure de changement de prénom des personnes trans et de la procédure de modification de la mention du sexe à l'état civil rappelle le droit en vigueur (intérêt légitime, pas de certificat médical, libre choix du prénom, etc.).

À la suite d'un changement de prénom⁴² et/ou de la mention du sexe auprès de l'état civil, les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche et les opérateurs du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace **sont tenus de mettre à jour, de manière rétroactive⁴³, l'ensemble des documents comportant la mention du sexe et/ou du prénom** de l'usagère ou usager et de l'agente ou agent. Ils doivent également s'assurer que tous les logiciels (gestion de scolarité, gestion des ressources humaines, etc.) et les communications qui incluent ces informations reflètent correctement les modifications apportées à l'état civil. **L'ancienne identité n'ayant plus d'existence légale après changement, ces mises à jour doivent être réalisées dans les plus brefs délais.**

Une procédure claire et détaillée doit être communiquée aux usagères, usagers et aux agentes, agents afin que les personnes concernées puissent solliciter l'administration pour mettre à jour leurs informations à la suite d'un changement de prénom et/ou de mention de sexe à l'état civil.

Par ailleurs, conformément à [l'article 57 du Code civil](#), « tout prénom inscrit dans l'acte de naissance peut être choisi comme prénom usuel ». Ainsi, chaque personne a le droit de choisir et de faire reconnaître, dans les documents administratifs (diplôme, contrat de travail, carte étudiante, etc.), un prénom déjà enregistré à l'état civil. Dès lors, toute personne membre du personnel ou de la communauté étudiante disposant de plusieurs prénoms peut, dans le cadre de ses démarches administratives au sein de son établissement, demander que l'un de ses autres prénoms soit utilisé principalement.

~~~~~  
42. Ainsi qu'un changement de nom dans le cas des noms de famille dont la terminaison varie selon qu'il est porté par un homme ou par une femme (le cas notamment des noms de certains pays d'Europe).

43. Conformément à la recommandation n°49 de la décision-cadre du Défenseur des droits n°2025-112 qui recommande de rééditer les documents administratifs, y compris ceux datant d'avant la transition juridique à la demande du salarié afin de respecter sa vie privée.

Enfin, il convient de rappeler qu'un **document d'identité** (passeport, carte nationale d'identité, titre de séjour) **constitue un justificatif suffisant** pour procéder à toute modification immédiate sur l'ensemble des documents officiels. Cette mise à jour concerne notamment les contrats de travail, les bulletins de paie, les certificats de scolarité et diplômes, et tout autre document administratif officiel comportant des informations liées à l'identité de la personne concernée par la demande.

S'agissant plus précisément des **titres de civilité** (ou «**qualité**» ou «**titre**»), c'est-à-dire des mentions «**Madame/Monsieur**», ceux-ci **ne constituent pas un élément de l'état civil, contrairement à la mention du sexe «féminin» ou «masculin»**. **Aucune obligation législative ou réglementaire n'impose d'en faire usage**. Les établissements sont tenus d'utiliser la civilité souhaitée par la personne, ou de la supprimer de l'ensemble des documents officiels et non officiels. **Aucun justificatif d'identité n'est nécessaire pour solliciter la modification du titre de civilité** des documents officiels. La demande de modification ou de suppression de la civilité peut s'effectuer à tout moment, y compris postérieurement à l'édition des documents officiels.

## Faciliter l'utilisation du prénom d'usage, du pronom d'usage et du genre d'usage

L'enquête menée en 2025 par la Chaire LGBTQI+ sur le prénom d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche indique que, parmi les personnes répondantes, **la majorité des personnes étudiantes trans n'engagent qu'une transition sociale, ou n'entreprennent aucune démarche de transition au cours de leurs études**<sup>44</sup>. Cette réalité s'explique notamment par les délais parfois longs des procédures de changement de prénom ou de mention du sexe à l'état civil, les coûts éventuels, l'absence de ressources, la crainte des discriminations, ou encore l'impossibilité matérielle ou psychologique d'entamer ces démarches.

**Pour les établissements d'enseignement supérieur, il est donc essentiel de reconnaître et de respecter le prénom et genre d'usage, ainsi que les pronoms d'usage, indépendamment de l'état civil.** Cette reconnaissance est un levier fondamental pour garantir l'effectivité des droits des personnes trans. Pour la communauté étudiante trans, elle contribue à l'exercice du droit à l'éducation, en favorisant un environnement d'apprentissages inclusif et respectueux (article L.111-1 du Code de l'éducation). Par ailleurs, l'utilisation d'un prénom d'usage dans un établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche contribue également à faciliter, par la suite, les démarches de changement de prénom et/ou de mention du sexe à l'état civil, notamment grâce à la délivrance d'une attestation par l'établissement.

~~~~~  
44. Rapport d'enquête : «Prénom d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche : recours et difficultés des étudiant·es trans», décembre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisée par Charlie Fabre et Raphaël Szymanski.

Or, dans l'enquête menée par la Chaire LGBTQI+, **un quart des personnes trans interrogées déclarent ne pas connaître l'existence des procédures de recours au prénom d'usage dans leur établissement**⁴⁵, ce qui révèle un déficit d'information et de communication institutionnelle. Parmi celles et ceux qui n'y recourent pas, un nombre important évoque un sentiment de non-légitimité, la peur d'un jugement, ou la perception que la démarche pourrait être anxiogène. Plusieurs indiquent également ne pas savoir à quel service s'adresser. Ces obstacles concernent particulièrement les personnes non binaires⁴⁶, ce qui souligne **la nécessité d'une prise en compte explicite de la diversité des identités de genre**, ainsi que la possibilité, pour chaque personne, d'indiquer le genre et les pronoms qui lui correspondent.

Dans un **courrier du 17 avril 2019 adressé à l'ensemble des présidences d'université et directions d'établissements**, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace invite l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à **permettre l'utilisation du prénom d'usage sur les documents et pièces internes à l'établissement** pour les personnes transgenres, tout au long de leur scolarité ou de leur carrière professionnelle. **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'État**, précise, quant à elle, les actions à mettre en place pour « faciliter l'utilisation du prénom d'usage, de la civilité et du pronom choisi pour les personnes en transition dans les documents administratifs non officiels ».

Le ministère rappelle néanmoins que **l'utilisation du prénom d'usage ne se limite pas aux personnes trans et/ou non-binaires**, mais s'applique à toute personne qui, pour des motifs variés, emploie un prénom distinct de celui figurant à l'état civil dans le cadre de sa vie quotidienne.

Les établissements et les opérateurs du ministère sont tenus de veiller à **la prise en compte du prénom d'usage, du pronom choisi, du genre d'usage et du titre de civilité d'usage pour la population étudiante, le public doctorant et les personnels dans l'ensemble des documents non officiels**. Ces éléments peuvent se substituer à l'identité légale dans les documents non-officiels (la liste des documents concernés est précisée en annexe). **Le titre de civilité n'étant pas constitutif de l'état civil et étant décorrélé de la mention de sexe à l'état civil, aucun obstacle technique ou juridique ne peut s'opposer à ce qu'il soit modifié ou retiré des documents non officiels et officiels**. En revanche, **la mention du prénom et la mention du sexe à l'état civil (décorrélée de la civilité) ne peuvent être modifiées sur les documents officiels** qui peuvent les mentionner, tels que les contrats de travail, les diplômes ou les certificats de scolarité.

Le **refus de reconnaître et prendre en compte l'identité de genre** d'une personne relève de la qualification de « **harcèlement discriminatoire** » fondé sur le sexe et le genre au sens de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, comme le rappelle la Défenseure des droits dans sa **décision-cadre 2025-112 du 16 juin 2025 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres**.

Hormis une déclaration sur l'honneur, **aucun justificatif n'est nécessaire** pour autoriser l'utilisation, dans les documents non officiels, du prénom d'usage, du pronom et du genre choisis pour la personne qui en fait la demande. Exiger des justificatifs pour l'exercice de ce droit constitue une discrimination et contrevient au principe d'autodétermination.

45. Ibid.

46. Ibid.

Les modifications sur l'ensemble des documents concernés doivent être appliquées dans des délais raisonnables, afin de garantir le bon déroulement des études et/ou des missions professionnelles des personnes concernées par ces démarches et la protection de la vie privée de la personne concernée.

Les établissements sont invités à **généraliser la possibilité d'indiquer un prénom et un genre d'usage lors des étapes d'inscription administrative et pédagogique, ainsi que lors des processus de recrutement**. Le ministère préconise également la **suppression généralisée de toute civilité** sur l'ensemble des documents administratifs officiels et non officiels. Ces démarches doivent être menées en étroite collaboration avec les organismes responsables des logiciels de gestion des systèmes d'information. À cet effet, le ministère travaille en partenariat avec l'AMUE (Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche) et l'association Cocktail afin d'intégrer ces fonctionnalités dans les logiciels de formation et vie étudiante, et dans les logiciels RH.

Le ministère incite les établissements à mettre en place **une procédure simple, accessible et transparente** pour l'utilisation du prénom, du pronom et du genre d'usage, sur les documents non officiels, ainsi que pour le changement ou la suppression du titre de civilité sur les documents non officiels et officiels.

Afin de faciliter les démarches des usagères et usagers, agentes et agents, les établissements et opérateurs du ministère sont invités à **diffuser de manière claire et accessible des informations sur la procédure** d'utilisation du prénom d'usage, notamment à l'occasion des inscriptions administratives et pédagogiques, ainsi que lors des processus de recrutement. Ces informations doivent être **relayées sur l'ensemble des canaux de communication institutionnels**, tels que le site internet, l'intranet, les outils de communication interne et les affichages publics. Par ailleurs, dans un souci d'accompagnement des personnes qui souhaitent entamer cette démarche, les établissements doivent **publier des procédures détaillées, précisant les étapes nécessaires, les délais de traitement, les interlocuteurs dédiés, ainsi que la liste des documents concernés par cette démarche**.

Une enquête⁴⁷ menée auprès de plusieurs établissements met par ailleurs en évidence l'importance de **former les personnels chargés de mettre en œuvre la procédure de recours au prénom d'usage à l'accueil des personnes trans**. L'efficacité et la cohérence des pratiques dépendent en grande partie de la qualité des directives internes et de la formation dispensée aux agentes et agents. Il est donc recommandé que cette compétence soit confiée à des personnels clairement identifiés, disposant d'instructions précises, harmonisées, et régulièrement actualisées.

Mention du sexe à l'état civil et distinction avec le genre d'usage et la civilité

Les établissements sont invités à conserver la mention du sexe tel qu'elle figure à l'état civil dans leurs systèmes d'information et dans les documents administratifs où cette donnée est légalement requise. Afin de promouvoir une meilleure reconnaissance des identités de genre, il est recommandé de **distinguer le sexe mentionné à l'état civil du genre d'usage, ainsi que du titre de civilité, dans les bases de données et les interactions administratives**.

~~~~~  
<sup>47</sup> Notamment l'enquête de Juliette Jouan, « L'inclusion des personnes trans' par la procédure du prénom d'usage » (2024).

Le genre d'usage, qui reflète la manière dont une personne souhaite être identifiée, pourra inclure les catégories suivantes : femme, homme, personne non-binaire, autre, ne souhaite pas préciser. Les établissements doivent veiller à offrir aux personnes la possibilité de déclarer leur genre d'usage ou de ne pas répondre, selon leur préférence.

Le genre d'usage doit être privilégié dans toutes les interactions et communications internes et externes, sauf dans les cas où la mention du sexe à l'état civil est explicitement requise par des obligations légales ou administratives. Il en est de même pour les collectes de données ventilées par « sexe » ou « genre ». Il convient d'utiliser le genre d'usage si l'objectif de la collecte de données sur le « sexe » ou « genre » est de s'intéresser à la dimension sociale de l'identité de genre et non pas à la mention de sexe à l'état civil. Cette approche permet de recueillir des informations basées sur l'identité de genre telle qu'elle est vécue et exprimée par les individus.

Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche doivent **être en mesure de fournir des versions doublées des documents administratifs non officiels**, comportant soit le prénom d'usage, soit le prénom officiel (légal), afin de préserver la confidentialité de l'identité de la personne concernée et de **prévenir tout risque d'outing<sup>48</sup>, notamment vis-à-vis de la sphère familiale**. Cette précaution est particulièrement importante pour des documents ou des courriers postaux qui pourraient être consultés par des tiers.

**L'ensemble des communications, documents et procédures émanant des différents services** et acteurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche **doit respecter et prendre en compte l'identité de genre choisie par les étudiants, les étudiantes et les personnels**, notamment le prénom d'usage, le genre d'usage et le pronom (féminin, masculin ou non-binaire) choisi. **Cette exigence s'applique de manière renforcée pour la population étudiante dans le cadre des interactions pédagogiques**, notamment lors des évaluations, des relevés de notes, par la communauté pédagogique, en particulier les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses.

## Garantir le respect de l'identité de genre sur les diplômes

En application de la circulaire du 7 mai 2023 relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'État par les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, toute personne ayant obtenu un changement d'état civil peut solliciter la délivrance d'un diplôme conforme à son nouvel état civil. Dans ce cadre, un nouveau diplôme, et non un duplicata, sera délivré à la personne concernée.

Cette circulaire, qui sera prochainement modifiée, indiquera également que **la mention de la civilité (« Madame » / « Monsieur ») est désormais systématiquement supprimée sur l'ensemble des diplômes délivrés par les établissements**.

48. « L'outing » désigne le fait de rendre public l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans le consentement de la personne concernée : il s'agit alors d'une atteinte à la vie privée sanctionnée par la loi en France. Pour la personne « outée », l'acte est violent, il peut l'exposer et la fragiliser.

## Cas des processus électoraux (élections des conseils d'établissement, élections professionnelles, élections étudiantes)

Les documents élaborés dans le cadre des processus électoraux, tels que les listes électorales et les listes de candidates et candidats, entrent dans la catégorie des **documents internes (non officiels) de l'établissement**. Par ailleurs, sur tous les documents internes mentionnant le prénom d'usage, la civilité doit être accordée à l'identité de genre de la personne et peut aussi, le cas échéant, ne pas être mentionnée si la personne en fait la demande.

Ces recommandations s'appliquent en conséquence pour la présentation des listes de candidates et candidats au regard de l'obligation d'alternance d'une candidature de chaque genre. D'un point de vue pratique, cela implique de **vérifier l'alternance uniquement pour les candidatures «genrées», en prenant acte de l'identité de genre des personnes**. Concernant les personnes non binaires, elles ne sont pas comptées dans l'alternance des listes.

## Garantir le respect de l'identité de genre au sein des établissements publics du réseau des œuvres universitaires et scolaires (Crous)

La population étudiante a la possibilité de demander au Crous **l'utilisation d'un prénom ou d'un genre d'usage** remplaçant la mention du prénom et la mention du sexe à l'état civil, même sans modification légale de l'état civil. Une fois la procédure finalisée, le prénom et le genre d'usage seront intégrés **dans tous les documents administratifs émis par le Crous**. Cela inclut notamment les notifications de bourse, les quittances de loyer, et les communications via les plateformes numériques du Crous. Le titre de civilité, n'étant pas constitutif de l'état civil et étant décorrélé de la mention de sexe à l'état civil, peut être modifié ou supprimé sur les documents officiels et non officiels délivrés par le Crous.<sup>49</sup>

Pour que cette modification soit prise en compte sans difficulté, **il est important que l'étudiant ou l'étudiante ait également initié une demande similaire auprès de son établissement d'enseignement supérieur**. Cette coordination est essentielle pour **assurer l'harmonisation des données échangées**, notamment dans le cadre des remontées de fichiers portant sur les bourses, la CVEC ou tout autre dispositif impliquant des échanges entre les Crous et les établissements. Il est donc **fortement recommandé que les procédures des établissements d'enseignement supérieur s'articulent étroitement à celle du Crous de leur académie**. Par ailleurs, **une communication claire et explicite sur ces procédures doit être assurée par les Crous et par les établissements**, en vue de garantir leur accessibilité et leur appropriation par les étudiantes et étudiants concernés.

---

49. Il convient toutefois de préciser que le Crous peut être amené, dans certains documents administratifs, à rétablir le prénom ou la mention de sexe figurant à l'état civil afin de garantir la continuité des droits de l'étudiante ou l'étudiant. En effet, certaines banques peuvent bloquer le versement des bourses ou le paiement des loyers lorsque les informations d'identité ne correspondent pas à celles figurant dans leurs systèmes. Dans ce cas, le Crous veille à en informer les personnes concernées.

## Usage approprié de l'identité de genre à l'oral

Le fait de **mégener** une personne consiste se référer au genre assigné à une personne à la naissance et à utiliser le champ lexical correspondant (dire par exemple « monsieur » à une femme ou « elle » pour parler d'un homme), ou à employer le prénom attribué à la naissance (le « deadname », ou « morinom » en français), sans tenir compte du genre auto-identifié, du prénom et pronom choisis par la personne. Cette pratique, appelée mégenrage, est susceptible de constituer une pratique discriminatoire au sens de l'article L225-1 du Code pénal et l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, chaque personne est tenue de respecter et d'utiliser le prénom, le pronom et le genre choisis (féminin, masculin ou non-binaire) et connus de l'individu concerné.



## Traiter les situations préjudiciables vécues par les personnes LGBTQI+

En cas d'incident signalé à l'établissement, **aucun propos ni aucun acte LGBTQI+phobe ne doit rester sans réponse**. Conformément à l'article L135-6 du Code général de la fonction publique, l'ensemble des employeurs publics est tenu de « mettre en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ».

Par ailleurs, le Code de l'éducation prévoit la mise en place d'un **dispositif de signalement des faits d'antisémitisme, de racisme, de discrimination, de violence et de haine**, au sein des EPSCP et des EESPIG, dont le fonctionnement est assuré par la mission égalité et diversité (article L719-11 du Code de l'éducation). Au regard de ces dispositions, le ministère **préconise un dispositif commun à destination des personnels et de la communauté étudiante**.

Ce dispositif doit **apporter une écoute, une orientation et un accompagnement adéquats** (prise en charge psychologique, médicale, sociale, juridique par les services de l'établissement ou en lien avec une association spécialisée) et **recueillir les signalements** des personnes s'estimant victimes ou témoins d'agissements en raison de l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'intersexuation.

Le dispositif de signalement doit être en mesure d'indiquer à une victime ou à un témoin qu'il est possible d'être accompagné par **une association d'aide aux victimes**. La dernière partie de ce guide recense les associations dédiées aux droits LGBTQI+ pouvant être sollicitées.

Les établissements privés hors contrat sont également invités à mettre en œuvre de tels dispositifs. Cette démarche s'inscrit, pour les personnels, dans le respect des obligations légales incombant aux employeurs en matière de prévention des risques professionnels et de garantie de la santé et de la sécurité des salariés, conformément aux dispositions du Code du travail ([articles L4121-1- à L4121-5](#)). Elle s'applique également à l'égard de la population étudiante, au titre du principe de non-discrimination, garanti notamment par [la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#).

Les établissements publics sont tenus de mettre en place les **mesures de protection fonctionnelle** dès qu'une agente ou un agent LGBTQI+ est violenté, menacé, injurié, diffamé, victime de harcèlement ou qu'il existe un risque réel d'atteinte grave à son intégrité physique ([articles L134-1 à L134-12 du Code général de la fonction publique](#)).

Le chef ou la cheffe d'établissement peut également prendre des **mesures conservatoires** (y compris avant ou pendant la mise en place d'une éventuelle procédure disciplinaire), si les faits signalés présentent un caractère suffisamment grave, et dans le but de protéger la ou les personnes s'estimant victimes. Ces mesures peuvent inclure : la suspension d'un personnel, l'interdiction d'accès aux locaux, des aménagements d'études, un changement de directeur ou directrice de mémoire, etc. ([article L951-4](#), [article R712-8 du Code de l'éducation](#)).

Même si les faits ont été commis **en-dehors de l'enceinte de l'établissement** (lors d'une soirée étudiante ou d'un weekend d'intégration par exemple), celui-ci peut **engager des poursuites disciplinaires** à l'encontre de la personne concernée. En effet, les faits commis en dehors de l'établissement sont passibles d'une sanction disciplinaire lorsqu'ils présentent un lien suffisant avec l'établissement ou les activités qu'il organise ([article L. 811-6 du Code de l'éducation](#)).

Un membre du personnel, en tant que fonctionnaire ou agent public, peut être poursuivi et faire **l'objet de sanctions pénales et /ou de sanctions disciplinaires**, au même titre qu'une étudiante ou un étudiant.

Ainsi, il convient de rappeler **le principe d'indépendance des deux procédures** : « la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale (...) y compris dans l'hypothèse où c'est à raison des mêmes faits que sont engagées parallèlement les deux procédures, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué » ([décision N° 310493 Conseil d'État](#)).

Le site internet du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace propose **une cartographie de l'ensemble des dispositifs de signalement** des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sur le territoire français. Le ministère répertorie également sur son site internet [des ressources](#) pour accompagner la mise en place des dispositifs d'écoute et de signalement, le traitement disciplinaire, et la conduite d'enquêtes administratives.

Si la personne a été confrontée sur **Internet** à un contenu à caractère LGBTQI+phobe, elle peut le signaler sur le portail officiel du ministère de l'Intérieur, **PHAROS**.



# Exemples d'initiatives des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

## Université Paris Nanterre

- **Le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination** coordonne la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations à l'Université Paris Nanterre, intégrant de manière transversale une approche intersectionnelle prenant en compte le genre, l'orientation sexuelle, l'origine, le handicap et d'autres facteurs de discrimination.
- **Organisation du Mois de l'Égalité**, avec une programmation pluridisciplinaire abordant les enjeux liés au genre, aux droits LGBTQIA+, à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, et à l'inclusion des personnes en situation de handicap, en mars 2025.
- **Participation au Jardin des Fiertés** organisé par la Ville de Nanterre, avec les performances et le **Drag Show de l'Atelier Drag** de l'Université Paris Nanterre, au Parc des Anciennes Mairies, le 24 mai 2025.

## Université Lyon 1

- **Soutien à la Chaire LGBTQI+**, chaire de recherche nationale qui vise à produire des données scientifiques afin d'éclairer les politiques publiques et l'action contre les LGBTQI+phobies.
- **Élaboration et diffusion d'un guide** sur l'« Accueil et l'accompagnement des étudiant-es trans à l'Université », ainsi qu'un vade-mecum sur les « Procédures de changement du prénom et du genre d'usage dans les documents délivrés par l'université ».
- **Mise en place du festival Hors de Genre**, porté collectivement par la mission Égalité-Diversité, la mission Culture, le Service de Santé Universitaire, les relais santé et le Crous, dans le cadre de la journée de lutte contre les violences LGBTQI+phobes (17 mai), du 19 mai au 26 juin 2025.
- **Organisation d'un théâtre forum** à l'IUT Lyon 1 : la Cie Synergie Théâtre présente « Fièr-e », une pièce interactive pour explorer et déconstruire les stéréotypes et les discriminations. L'objectif est de sensibiliser aux discriminations LGBTQI+phobes. (22 mai 2025).

## Université Toulouse Jean-Jaurès

- **Mise en place d'un plan égalité femmes-hommes** « Pour contrer les inégalités et les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle » (2025-2027).

## Université Caen Normandie

- **Mise en place de permanences** en cas de litiges relatifs à l'université, de violences et discriminations dans le cadre d'un partenariat avec le **Défenseur des droits** et avec l'**association ACJM** (aide aux victimes, citoyenneté, justice, médiation). Ces permanences s'ajoutent aux dispositifs déjà en place, notamment la cellule d'écoute et les permanences d'accès aux droits.

## Aix-Marseille Université (AMU)

- L'université est signataire, depuis octobre 2024, de la **Charte d'engagement LGBTQIA+** de l'ESR de l'Autre Cercle, association qui dispense des formations au personnel intitulées « LGBTQ+ : Pour un environnement de travail inclusif ».
- Publication du **« Guide de communication équitable en genre »** (2025), qui propose des repères linguistiques clairs, des exemples concrets et un décryptage de la Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.
- **Organisation d'une journée de célébration et de sensibilisation** autour des identités LGBTQIA+, intitulée « Joyeux Joyeux Joyeux », organisée en collaboration avec le Centre LGBTQIA+ de Marseille, le 2 juin 2025, à la Friche La Belle de Mai.

## Université de Lorraine

- **Stands de sensibilisation** contre les LGBTphobies à l'École nationale supérieure d'industrie chimique (ENSIC) et dress code, le 16 mai 2025.
- **Sélection d'ouvrages** sur la thématique LGBTI+ dans les bibliothèques universitaires, la semaine du 17 mai.
- **Participation et stand de visibilité de la mission Égalité, Diversité et Inclusion** de l'Université de Lorraine à la Marche des Fiertés de Nancy et de Metz, les 8 et 15 juin 2024.

## Université Côte d'Azur

- **Mise en place de la soirée « Unique en son genre ! »**, mêlant art, réflexion et échanges, avec les artistes Tal Madesta et Lou Trotignon. (16 mai 2025, 18 h, théâtre du Grand Château – Valrose)

## Université Clermont-Ferrand

- **Mise en place d'une soirée « 50 nuances de Love » sur les identités de genre et leur fluidité, et autour de la santé sexuelle**, portée le Service de Santé Universitaire, le Service Université Culture et un groupe de masterantes, en partenariat avec : la mission égalité et lutte contre les discriminations, le dispositif de signalement de l'université, le Centre Ressource pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIAVS) Auvergne, le Collectif Régional d'Éducation à la Sexualité et à la Santé (CORESS) Auvergne-Rhône-Alpes, une partie de l'équipe de sexologie de liaison du CHU, l'équipe Santé sexuelle de Promotion Santé Auvergne-Rhône-Alpes, ainsi qu'avec l'appui d'associations (notamment SOS Homophobie et Unicités) et de la Ville de Clermont-Ferrand. Au programme : stands de professionnels de santé (Stand IST, Chemsex, VIH) et associatifs, spectacles construits autour des drag shows, projection de courts-métrages, espace maquillage, théâtre-forum, etc.

## Université Paris-Saclay

- **Organisation d'une journée de recherche intitulée « Orientation sexuelle, travail et visibilité : expériences des femmes lesbiennes dans l'espace professionnel et public »**, le mardi 20 mai 2025.
- **Animation d'un webinaire de sensibilisation sur les transidentités** avec l'intervention de l'Association OUTrans, mardi 14 mai 2024 de 13 h à 14 h 30.

## Université de Lille

- **Mise à disposition d'une nouvelle documentation** intitulée « Toutes et tous concerné-es par les IST (la digue dentaire) » publié en 2024.
- **Intégration des webinaires nationaux de sensibilisation aux transidentités**, animés par l'association OUTrans, **au sein du programme de formation** égalité-diversité de l'université, à destination des personnels, leur permettant de les inscrire dans leur parcours de formation.

## Université Gustave Eiffel

- **Mise en place d'une procédure de changement de prénom d'usage** pour la communauté étudiante, détaillée et expliquée sur le site de l'université, avec la mise à disposition de guides et outils.
- **L'exposition « Éducation et LGBTI+ »** a été accueillie tout au long du mois de juin 2025 au sein du campus, conçue par le Réseau Canopé et le Musée national de l'Éducation. Elle propose une rétrospective historique des LGBTI+ du XIX<sup>e</sup> siècle à nos jours et aborde l'identité de genre, l'homosexualité, les normes héritées de l'éducation religieuse, l'éducation à la procréation et aux sexualités, ainsi que la lutte contre les LGBTIphobies.

## ENS Lyon

- **Élaboration d'une campagne de sensibilisation** (affiches) en avril 2022, conçue avec l'association étudiante LGBTQI+ ArcENSiël, à l'occasion de la journée internationale de visibilité trans (31 mars). Les affiches sont disponibles sur le site de l'université, en français et en anglais.

## École Centrale Nantes

- **Diffusion du module e-learning « Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir »** de l'association SOS homophobie, le 17 mai 2024.
- **Affichage d'un bandeau** sur tous les écrans : « 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie », avec QR code pour accéder au module SOS homophobie, 2024.

## IESEG School of Management

- **Signature de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de l'Autre Cercle** visant à promouvoir l'inclusion des personnes LGBTQI+ dans le monde de l'éducation et du travail (signée le lundi 27 mai 2024). Élaboration d'un plan d'action visant à assurer la sécurité et le soutien des membres LGBTQI+, favoriser l'inclusion et le bien-être, et développer le dialogue et la compréhension au sein de la communauté.
- **Module e-learning avec SOS Homophobie** proposé à la communauté étudiante et au personnel, et intégré dans le parcours de formation des équipes RH, afin de sensibiliser aux discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.
- **Ateliers de sensibilisation « Monopoly des inégalités »** permettant d'aborder de manière ludique et interactive les discriminations, dont celles liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (organisés du 25 au 28 mars 2024, sur les campus de Paris-La Défense et Lille).

## Inria

- **Création d'un groupe de travail (GT)** visant à mener des réflexions pour la rédaction d'une charte LGBTQIA+ et pour le déploiement d'actions de sensibilisation et de formation à destination des personnels de l'institut. Adoption, à la suite de ce GT, d'une charte d'engagement Inria pour l'inclusivité LGBTI+. Par cette charte, Inria s'engage à garantir un environnement de travail inclusif et sécurisé pour toutes les personnes LGBTI+.

- La mission Égalité de la Délégation régionale Occitanie Ouest, et en collaboration avec la délégation avec la Délégation Rhône-Auvergne, a lancé un appel à projets en 2024 afin de constituer un **groupe de réflexion sur l'inclusion de la communauté LGBTQIA+**, ce qui a permis d'établir un état des lieux. Ce groupe de travail régional vise à sensibiliser l'ensemble de la communauté scientifique aux sujets LGBTQIA+, à défendre et faire progresser les droits des personnes LGBTQIA+ au sein de cette communauté, et à lutter contre les injustices, discriminations et violences à leur rencontre.
- Tenue de **webinaires** Coop-Égal, dont une session spécifiquement consacrée à la thématique « Comprendre et lutter contre les LGBT+phobies », le mardi 18 mars 2025.

Le site de la Conférence permanente des chargé-es de mission Égalité et Diversité (CPED) recense un certain nombre d'actions initiées par des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les LGBTQIphobies (17 mai).

# **PARTENAIRES ET RESSOURCES**





## Les acteurs institutionnels

**Toutes les informations sur les aides d'urgence à destination de la population étudiante sont disponibles au numéro suivant :  
**0806 000 278****

### **Généralisation du logement d'urgence dans tous les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous)**

Pour que les étudiantes et étudiants en grande difficulté puissent bénéficier d'un logement d'urgence et ne pas tomber dans la spirale de la précarité, les personnels d'assistance sociale peuvent aider la population étudiante à trouver un logement temporaire, soit dans certains Crous, soit dans des logements provenant de conventions avec différents partenaires et s'emploient ensuite à leur fournir un logement définitif pour l'année universitaire.

Il est possible de trouver un logement social dans un Crous par l'intermédiaire de la plateforme [messervices.etudiant.gouv.fr](https://messervices.etudiant.gouv.fr) rubrique « trouver un logement ».

### **Les aides financières d'urgence**

#### **Les allocations spécifiques annuelles et ponctuelles pour les étudiants et étudiantes en difficulté**

Les aides spécifiques permettent d'apporter une aide financière rapide et personnalisée aux étudiants et étudiantes rencontrant de graves difficultés financières et à celles et ceux qui doivent faire face à des difficultés spécifiques durables, comme la rupture familiale ou la situation d'indépendance avérée. L'aide spécifique peut revêtir deux formes : une aide ponctuelle en faveur de l'étudiant ou de l'étudiante qui rencontre momentanément de graves difficultés ou une allocation annuelle accordée à l'étudiant ou l'étudiante qui rencontre des difficultés durables et ne peut pas finaliser sa demande de bourse. La personne concernée doit faire la demande d'aide auprès du Crous de son académie. L'attribution et le montant de l'aide d'urgence sont décidés au sein d'une commission. Le directeur ou la directrice du Crous peut néanmoins accorder une aide ponctuelle pouvant aller jusqu'à 200€ avant l'examen de la demande en commission sociale.

## Les aides sociales au sein des établissements

La part sociale de la contribution vie étudiante et de campus (CVEC) et du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE), lorsqu'elle n'est pas intégrée aux aides spécifiques, peut également apporter une aide aux étudiants et étudiantes rencontrant des difficultés financières urgentes. Conformément à l'[article D.841-11 du Code de l'éducation](#), les établissements affectataires de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) consacrent au minimum 30% des montants mentionnés à cet article au financement de projets portés par des associations étudiantes ainsi qu'aux actions sociales à destination de la population étudiante. Pour en savoir plus et solliciter cette aide, les étudiants et étudiantes peuvent prendre contact avec le personnel d'assistance sociale de leur établissement.

## Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, inscrite à l'article 71-1 de la Constitution et régie par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité. Ainsi, il constitue une aide importante qu'il est facile de solliciter, en particulier lorsqu'une personne de la communauté universitaire est confrontée à toute forme de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. Toute personne physique (un individu) ou morale (une association, un syndicat, etc.) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle pense qu'elle est discriminée, lorsqu'elle constate qu'un représentant des forces de sécurité publique (police, gendarmerie, douane) ou privé (un agent de sécurité, etc.) n'a pas respecté les règles de déontologie de la sécurité ou encore lorsqu'elle rencontre des difficultés dans ses relations avec un service public ou une administration, ou enfin lorsqu'il s'agit d'informer, orienter et protéger une ou un lanceur d'alerte. Pour saisir le Défenseur des droits, il est possible de remplir un [formulaire en ligne](#) ou de contacter l'un de ses 650 délégués territoriaux répartis dans 1000 points d'accueil. Voir [ici](#) les lieux et horaires des permanences de ces délégués.

La plateforme anti-discriminations du Défenseur des Droits s'adresse aussi bien aux victimes qu'aux témoins : [antidiscriminations.fr](https://antidiscriminations.fr) ou par téléphone au 3928. Elle accompagne les victimes et témoins pour agir face aux situations de discriminations et les oriente, en cas de violences et de propos haineux.

## La Chaire LGBTQI+

Grâce à un premier financement de la DILCRAH dans le cadre du plan d'action gouvernemental de lutte contre les LGBTphobies 2020-2023, la Chaire LGBTQI+ a été créée au printemps 2023. Elle dépend du Laboratoire L-ViS et de l'Université Claude Bernard Lyon 1. En 2024, le soutien du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, a également marqué le début d'un soutien solide de la structure. La Chaire LGBTQI+ a pour objectif de faire progresser les connaissances scientifiques afin d'éclairer la mise en place de politiques et d'actions visant l'égalité de traitement et le respect des personnes LGBTQI+. Pour cela, elle promeut le croisement des savoirs et associe à ses travaux une pluralité de partenaires universitaires et de la recherche, aux plans national, européen, et, plus largement à l'échelle internationale. Par ailleurs, elle organise des rencontres avec les mondes politiques et associatifs, les institutions, les pouvoirs publics, les entreprises, les acteurs et actrices de l'égalité, afin d'affiner l'identification des besoins, de formuler des questionnements croisés et de produire des savoirs par et avec les personnes concernées.

Elle a mis en place et coordonne un réseau Jeune Recherche LGBTQI+ national et francophone. Elle publie également des enquêtes nationales et des rapports de recommandations, ainsi que des outils de sensibilisation. Pour plus d'informations, consulter le site [hal.science/CHAIRE\\_LGBTQI](https://hal.science/CHAIRE_LGBTQI).



## Les associations nationales et régionales

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace soutient les actions de plusieurs associations spécialisées sur les droits LGBTQI+ depuis 2023. Les partenariats et les actions menées sont recensées sur le site du ministère : [esr.gouv.fr/fr/lutte-contre-les-lgbtphobies-ressources-et-partenaires-96060](https://esr.gouv.fr/fr/lutte-contre-les-lgbtphobies-ressources-et-partenaires-96060)

Par ailleurs, dans de nombreux établissements d'enseignement supérieur, des **associations étudiantes LGBTQI+** peuvent constituer un relai essentiel pour les étudiantes et étudiants en situation de mal-être du fait de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre. Les maisons des études, les missions égalité et diversité et les bureaux de la vie étudiante recensent ces associations.

**L'Autre Cercle** est une association française qui œuvre pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail. Depuis 2013, les organisations (entreprises, administrations publiques, associations, etc.) qui souhaitent promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ peuvent signer et appliquer la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de l'Autre Cercle. Une déclinaison de cette Charte adaptée au contexte spécifique des établissements d'enseignement supérieur et de recherche a été initiée en 2020, en partenariat avec le Caélif et la FAGE. La Charte d'Engagement LGBTQIA+ de l'Enseignement Supérieur se déploie dans plus de 45 établissements. Grâce à un soutien du ministère, l'association a publié en novembre 2025 son Guide JEUNES de l'enseignement supérieur à l'emploi, accompagner les jeunes LGBTQIA+ vers un avenir professionnel inclusif. Pour plus d'informations, se rendre sur le site [autretercerce.org](https://autretercerce.org).

Le **Caélif** est le Collectif des associations étudiantes LGBTQ+ d'Île-de-France. Il a été créé en septembre 2001. Il mène plusieurs actions : des enquêtes sur les LGBTQIphobies dans l'enseignement supérieur, des formations à destination des étudiantes et des étudiants, des associations et des institutions, des événements de sensibilisation, etc. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site [caelif-interasso.org](https://caelif-interasso.org).

Le **Collectif éducation contre les LGBTIphobies en milieu scolaire et universitaire** est une structure créée en 2004, qui rassemble 11 organisations très largement représentatives dans le monde scolaire et universitaire. Le Collectif écoute, conseille et accompagne les personnels, les étudiantes et les étudiants, les parents et les élèves. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site [collectifeducglbtphobies.wordpress.com](https://collectifeducglbtphobies.wordpress.com).

Le **Collectif Intersexes et Allié.e.s (CIA)** est un collectif LGBTQI+, membre de l'Organisation Internationale des Intersexes (OII) – Europe, lancé par et pour les personnes intersexes.

Il défend une approche non-pathologisante des variations du développement sexuel. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site [cia-oiifrance.org](http://cia-oiifrance.org).

**Contact** a pour but d'aider les familles à comprendre et à accepter l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre de leurs proches, d'aider les jeunes à communiquer avec leurs parents ou leur entourage et de lutter contre les discriminations et en particulier l'homophobie. Une ligne d'écoute confidentielle et gratuite est destinée à celles et ceux qui s'interrogent sur leur orientation sexuelle et/ou identité de genre (personnes concernées et leurs parents, familles et amis) : 0805696464. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site [asso-contact.org](http://asso-contact.org).

**LÉIA EST LÀ** est un dispositif d'information et de soutien. Il s'adresse aux personnes en questionnement sur leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre, à l'entourage, aux professionnels qui souhaitent aider une personne en difficulté. Le dispositif met en place une ligne d'écoute confidentielle et gratuite (0800004134, 7j/7, 8h–23h). Il peut aussi être contacté par e-mail ou livechat. Pour plus d'informations, se rendre sur le site [leiaestla.fr](http://leiaestla.fr).

**OUTrans** est une association féministe d'auto-support trans fondée en 2009 par des personnes trans et pour des personnes trans. Elle gère un réseau d'autosupport (entraide) entre personnes trans, organise des groupes de parole, fournit des informations aux personnes trans et à leur entourage, développe des actions visant à améliorer l'accès à la santé chez les personnes trans, et participe à des actions de plaidoyer pour les droits des personnes trans (DILCRAH, Défenseur des Droits, HAS, etc.). Elle mène également des actions de sensibilisation aux transidentités auprès de professionnels dans plusieurs milieux (scolaire, médical, social, etc.). Elle met en œuvre des actions de sensibilisation et de formation spécifiques aux établissements d'enseignement supérieur et de la Recherche. Elle édite également des brochures d'informations en santé sexuelle (Dicklit & t Claques) et sur les actes d'affirmation de genre (Hormones et parcours Trans, OpéTrans) ainsi que des documents de sensibilisations sur les transidentités. Ces documents, en accès libre, peuvent être commandés par les établissements pour mises à disposition. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site [outrans.org](http://outrans.org).

Une adresse mail d'auto-support est mise à disposition des personnes trans et non-binaires étudiant ou travaillant dans l'enseignement supérieur et la recherche. Elle permet de répondre à toute question ou besoin (informations sur les transitions, coordonnées de professionnels de santé, etc.) ainsi que d'échanger autour des transidentités. Cette adresse est gérée par l'association OUTrans : [autoSUP@outrans.org](mailto:autoSUP@outrans.org)

**Le réseau d'assistances aux victimes d'agression et de discrimination (RAVAD)** fédère plusieurs associations et avocats qui assistent les victimes d'agressions et de discriminations. Centre LGBT Paris-Ile-de-France, 63 rue Beaubourg, 75003 Paris. Téléphonez au 0617 551755 ou connectez-vous sur le site [ravad.org](http://ravad.org).

La **Fondation Le Refuge** est une structure conventionnée par l'État qui propose un hébergement temporaire et un accompagnement social, médical et psychologique aux jeunes majeurs victimes de LGBTQIphobies. La structure dispose de 250 places d'hébergement, réparties au sein de 20 dispositifs d'accueil sur l'ensemble du territoire hexagonal. Joignable par appel ou SMS tous les jours entre 8 heures et minuit, la Ligne d'écoute du Refuge est opérée par des bénévoles formés à l'écoute bienveillante et habilités à vous aider du mieux possible : 0939036303. Pour plus d'information, connectez-vous sur le site [le-refuge.org](http://le-refuge.org).

**Sida Info Service** est un dispositif téléphonique et internet grand public permettant de répondre à des interrogations liées au VIH/sida, aux problématiques connexes et à d'autres pathologies qui par leur prévention, leur mode de transmission s'apparente au VIH. Téléphonez au 0800840800, tous les jours de 8 h à 23 h, ou connectez-vous sur le site [sida-info-service.org](http://sida-info-service.org) (question par mail ou en LiveChat).

**SOS Homophobie** est une association nationale de lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie. Elle réalise de la prévention contre les LGBTIphobies dans les établissements universitaires et scolaires et des entreprises ainsi que d'un soutien aux victimes de LGBTIphobies par l'intermédiaire de sa ligne d'écoute (01 48 06 42 41), de son courriel et de sa commission de soutien juridique. Elle élabore divers supports de sensibilisation, et publie chaque année depuis 1997 son [Rapport sur les LGBTIphobies](#). Son module de sensibilisation e-learning « [Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir](#) » (module d'1 h 30) a été déployé sur la plateforme interministérielle de formation Mentor, et est disponible pour les agents de la fonction publique d'État. Pour plus d'informations concernant l'association, connectez-vous sur le site [sos-homophobie.org](http://sos-homophobie.org).

The background of the page is composed of numerous wavy, parallel lines in the colors of the rainbow: red, orange, yellow, green, blue, and purple. These lines flow from the top left towards the bottom right, creating a dynamic, textured effect.

# **GLOSSAIRE**

## **LGBT+ / LGBTI+ / LGBTQI+ / LGBTQIA+**

L'acronyme LGBT, qui est le même en anglais, signifie lesbien, gay, bisexuel, trans. Il est apparu aux États-Unis au début des années 1990 à la place de l'acronyme LGB (lesbien, gay ou bisexuel), qui lui-même était préféré au terme « gay », qui n'englobait pas l'ensemble des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Le sigle LGBTI+ permet de prendre en compte les personnes intersexes, et le sigle LGBTQI+ inclut également les personnes queer. On peut aussi utiliser le sigle LGBTQIA+, qui visibilise les personnes asexuelles (l'asexualité est une orientation caractérisée par peu ou pas d'attrance sexuelle). Le « + » renvoie aux autres sexes biologiques, identités de genre ou orientation sexuelles. Pour résumer, le sigle « LGBTQIA+ » désigne un groupe de personnes qui sortent des normes sociales de sexe, d'identité de genre et/ou de sexualité.

## **Sexe**

Le sexe désigne l'ensemble des marqueurs biologiques (l'appareil génital par exemple), physiologiques, génétiques, etc. Le sexe est généralement décrit en termes binaires (« mâle » / « femelle ») ne rendant pas compte de la diversité du développement sexué et excluant de facto une partie de la population (les personnes intersexes), notamment en matière de civilité où deux sexes uniques sont reconnus sur la carte d'identité française.

## **Genre**

Le genre est une construction sociale et politique de l'identité, qui organise la société selon un système de bicatégorisation hiérarchisée entre le féminin et le masculin. Ce système repose sur des normes sociales et culturelles qui associent à ces catégories des rôles, des comportements, des apparences et des valeurs distincts, assignés aux individus en fonction de leur sexe à la naissance.

Il se fonde sur un schéma de la réalité biologique et sociale, selon lequel il n'existerait que deux sexes, déterminant automatiquement deux identités de genre, elles-mêmes associées à une norme sexuelle unique, l'hétérosexualité. Si certaines personnes se reconnaissent dans ce cadre normatif, les recherches en sciences sociales et biologiques montrent que la réalité des sexes, des genres et des sexualités est bien plus diverse et complexe.

## **Identité de genre**

L'identité de genre correspond à l'expérience intime et personnelle du genre vécue par chaque personne. Le genre dans lequel on s'identifie peut différer de celui qui a été assigné à la naissance. Les personnes dont l'identité de genre est conforme au sexe et au genre qui leur ont été assignés sont dites cisgenres. Pour d'autres, le genre assigné ne correspond pas à leur identité de genre. Il s'agit de personnes trans.

## **Expression de genre**

L'expression de genre désigne la manière dont une personne exprime son genre ou un genre dans son comportement et son apparence physique : habillement, coiffure, maquillage, habitudes, attitude, langage corporel, etc. L'identité de genre et l'expression de genre ne coïncident pas nécessairement.

## Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle désigne une attirance émotionnelle, physique et/ou sexuelle envers des individus. Cette attirance peut se porter sur le genre opposé (hétérosexualité), sur le même genre (homosexualité), sur plus d'un genre (bisexualité), et/ou sans considération du genre (pansexualité). L'asexualité désigne, quant à elle, l'orientation sexuelle des personnes qui ne ressentent pas ou peu d'attirance sexuelle pour d'autres personnes.

## Non binaire

Les personnes non-binaires ne se reconnaissent pas dans les catégories de genre binaires «homme» ou «femme», et ne se considèrent ni homme ni femme, ou les deux, ou de genre fluide. Comme les personnes trans, les personnes non-binaires ont une identité de genre qui ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

## Queer

Le mot «queer» est issu de l'anglais signifiant «étrange», utilisé initialement comme une injure envers les personnes LGBTQI+. Aujourd'hui, il est revendiqué par les personnes qui ne souhaitent pas se définir par les catégories normatives de genre, de sexe et d'orientation sexuelle. La «**queerphobie**» désigne les violences et discriminations envers les personnes qui sortent des normes de genre, de sexe et de sexualités.

## Personne trans

Une personne qui vit ou qui souhaite vivre dans un genre différent de celui qui lui a été assigné à la naissance. Cela englobe toute personne s'incluant dans un genre opposé à son assignation, mais aussi dans la diversité des variances de genre (non-binarité, etc.). Pour de multiples raisons, certaines personnes trans ne font pas de transition, cela ne retire pas leur transidentité. Certains termes (transsexuel, transsexualisme) sont à proscrire car ils sont confusants, pathologisant et insultants. **Cisgenre** est le terme antonyme à transgenre. Ainsi, les personnes cis sont les personnes dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance.

## Transition de genre

Les personnes trans peuvent entamer ou non un parcours de transition sociale (évolution de l'apparence, du prénom et du pronom), administrative (évolution de l'état civil, changement de prénom et/ou de mention de sexe) et/ou médicale (réalisation d'actes d'affirmation de genre : hormones, opérations, épilation définitive, orthophonie, etc.).

## Personne intersexe / Intersexuation

Les personnes intersexes naissent avec des caractères sexuels primaires et/ou secondaires, internes et/ou externes, qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps dits masculins ou féminins. Le terme « intersexe » s'emploie pour décrire une large gamme de variations naturelles du corps (plus de 40 ont été recensées). Ces variations peuvent être visibles à la naissance, être détectées dans l'enfance, apparaître à l'adolescence, ou encore être découvertes à l'âge adulte [définition du Collectif [Intersexe Activiste](#)]. L'antonyme d'intersexe est **dyadique** et définit une personne qui naît et grandit avec des caractéristiques sexuées typiquement masculines ou féminines.

## Coming-out

Le coming-out désigne le moment choisi par une personne pour faire l'annonce volontaire de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Par opposition, « **l'outing** » désigne le fait de le rendre public sans le consentement de la personne concernée : il s'agit alors d'une atteinte à la vie privée sanctionnée par la loi en France. Pour la personne « outée », l'acte est violent, il peut l'exposer et la fragiliser.

Le coming-out n'est pas une étape unique, c'est un processus inachevé et réitératif. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, selon l'enquête pilotée<sup>50</sup> par la Chaire LGBTQI+, un peu plus de la moitié des personnes répondantes, trans et étudiantes, ont indiqué avoir fait un coming-out « partiel », principalement auprès de relations amicales. Dans cette enquête menée en 2025, 31,2 % des personnes répondantes indiquent avoir fait leur coming-out à leurs proches, amis et collègues. 16,5 % ne peuvent ou ne souhaitent pas en faire par peur de conflits intra-familiaux ou de ruptures familiales.

## Hétéronormativité

L'hétéronormativité désigne l'ensemble des normes qui font apparaître l'hétérosexualité comme dominante, naturelle et supérieure aux autres orientations sexuelles. Elle implique également le primat du masculin sur le féminin et de la cis-identité sur la transidentité. Elle conduit ainsi les personnes LGBTQI+ à être défavorisées par rapport aux personnes hétérosexuelles, cisgenres, dyadiques. Cette notion permet d'aborder les discriminations et violences de manière plus systémique. En fonction du système normatif évoqué, d'autres termes peuvent être utilisés comme hétérosexisme, hétérocentrisme, cisnormativité, cissexisme, ciscentrisme, etc.

## Homophobie

L'homophobie désigne toutes les manifestations de rejet, d'exclusion, d'hostilité ou de violence morale ou physique envers les personnes homosexuelles ou l'homosexualité en général. Les victimes peuvent être des personnes homosexuelles ou, plus largement, les personnes dont l'apparence ou le comportement déroge aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité.

---

50. Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements », octobre 2025, de la Chaire LGBTQI+, réalisé par Camille Margueritte.

## **Lesbophobie**

La lesbophobie désigne l'ensemble des attitudes ou manifestations de mépris, de rejet, de haine ou de violence morale ou physique visant spécifiquement les femmes (qu'elles soient lesbiennes, bis ou hétéros). Le terme décrit une forme de stigmatisation sociale combinant homophobie et sexisme. Celle-ci s'exprime notamment par l'invisibilisation ou la négation des femmes lesbiennes.

## **Biphobie**

La biphobie désigne l'ensemble des violences et des discriminations dont sont victimes les personnes bisexuelles ou identifiées comme telles.

## **Transphobie**

La transphobie désigne le rejet, la haine ou les violences morales et physiques à l'encontre des personnes trans et des comportements associés aux transidentités, c'est-à-dire associés à un genre perçu comme non conforme



# ANNEXES





# **Documents et supports concernés par l'utilisation du prénom d'usage, du pronom d'usage, du genre d'usage**

## **1 — Liste non exhaustive des documents et supports qui peuvent utiliser le prénom d'usage, le pronom et genre d'usage, sans modification préalable de la mention du prénom et/ou de la mention du sexe à l'état civil de la personne concernée :**

- Carte multiservices (badge étudiant / personnel);
- Adresse électronique institutionnelle (messagerie étudiante / personnel);
- Identifiant informatique;
- Carte de bibliothèque;
- Pour les élections : liste électorale, liste d'émargement et listes de candidats et candidates;
- Relevé de notes et de compétences;
- Affichage des résultats d'examen;
- Mémoire de master 1 et de master 2;
- Liste d'inscriptions, d'appels et d'émargement (séminaire, passage d'examens, etc.);
- Procès-verbaux d'instances et de réunions internes;
- Signalétique (identification des portes de bureau);
- Organigramme, annuaire interne;
- Comptes et profils sur les plateformes numériques internes (ENT, espace carrière, formation, logiciels visioconférences, etc.);
- Pour la thèse : page de titre, manuscrit de thèse, avis du jury, rapport, PV de soutenance, fichier national des thèses géré par l'ABES.

## **2 — Liste non exhaustive des documents qui ne peuvent pas être modifiés pour mentionner le prénom d'usage, le pronom et le genre d'usage sans modification préalable de la mention du prénom et/ou mention du sexe à l'état civil de la personne concernée :**

- Diplôme;
- Contrats doctoraux et contrats de travail;
- Attestation de réussite;
- Certificat de scolarité.

## Cas des conventions de stage

Concernant les conventions de stage, **la possibilité de substituer un prénom d'usage au prénom d'état civil doit être évaluée au cas par cas, en tenant compte du caractère officiel et des implications du document.** Du côté des établissements, il est recommandé de vérifier les conséquences liées à l'utilisation du prénom et/ou du genre d'usage, en particulier en ce qui concerne : la prise en compte du stage dans l'évaluation de l'étudiante ou l'étudiant, la responsabilité (assurance), le respect des règles applicables aux stages.

**Pour rappel, le titre de civilité (« Madame » / « Monsieur ») n'étant pas constitutif de l'état civil, et étant décorrélié de la mention de sexe à l'état civil, il peut être modifié ou supprimé de l'ensemble des documents officiels et non officiels.** En conséquence, aucun justificatif d'identité n'est nécessaire pour solliciter la modification du titre de civilité des documents officiels.

En cas de difficulté à déterminer si un document ou support institutionnel peut comporter un prénom d'usage, pronom et genre d'usage, l'établissement est invité à contacter le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace : [rh-egalite-discriminations.esri@enseignementsup.gouv.fr](mailto:rh-egalite-discriminations.esri@enseignementsup.gouv.fr)



## Ressources complémentaires

- [Fiche pratique sur le respect des droits des personnes trans](#), DILCRAH, 2019.
- [Fiche pratique Le respect des droits des personnes intersexes – focus éducation, focus sport, focus santé](#), Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), Fondation Jean Jaurès Éditions, 2020.
- Guide [Le respect des droits des familles et futures familles LGBT+](#), DILCRAH, 2024
- [Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2025-112](#) relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres, 16 juin 2025.
- [Dépliant « Discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre »](#), Défenseur des Droits, 2020.
- Guide [Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi](#), Défenseur des droits, 2017.
- [Rapport CNCDH « Orientation sexuelle, identité de genre et intersexuation : de l'égalité à l'effectivité des droits »](#), 2022
- [Glossaire de la Chaire LGBTQI+](#), 2025.
- Guide [Accompagner les personnes LGBTI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche – Recommandations à destination des missions égalité-diversité](#), CPED, 2024.
- Guide [Monter des projets face aux attaques anti-LGBTI+](#), CPED, 2024.
- [Lexique des parentalités](#), CPED, 2026.
- Guide [JEUNES de l'enseignement supérieur à l'emploi, accompagner les jeunes LGBTQIA+ vers un avenir professionnel inclusif](#), l'Autre Cercle, 2025.
- [Guide pratique contre les LGBTIphobies](#), SOS Homophobie et Défenseur des droits, 2018.
- [Rapport sur les LGBTIphobies](#), SOS Homophobie, annuel.
- Affiches sensibilisation milieu festifs, avec prise en compte des violences LGBTphobes par Consentis : [Kits de Prévention et Communication aux VHSS | Consentis Info](#)



## Extrait du kit de sensibilisation de la Chaire LGBTQI+ et de la CPED



**Supprimer  
Madame ou Monsieur  
dans les mails ou  
formulaires (officiels ou non)**

**LÉGAL**



C'est même fortement encouragé par la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité de genre des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État (Ministère de la transformation et de la fonction publique).

Flashez ce QR code pour  
accéder à la circulaire



**Chaire cpéd**  
LGBTQI+



Avec le soutien de

MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'ESPACE



# BINGO

**Et si tu faisais des actions concrètes pour soutenir les personnes LGBTQI+?**

**Aller à une conférence ou à une sensibilisation sur les LGBTQI+phobies**

**Après avoir été témoin d'une situation LGBTQI+phobe, conseiller à la personne visée de saisir le dispositif de signalement de l'établissement**

**S'auto-former sur les discriminations vécues par les personnes LGBTQI+**

**Reprendre quelqu'un-e qui a fait une remarque/blague LGBTQI+phobe**



**Se renseigner sur les actions portées par la mission égalité/diversité de l'établissement**

**Faire du bénévolat pour une association LGBTQI+**

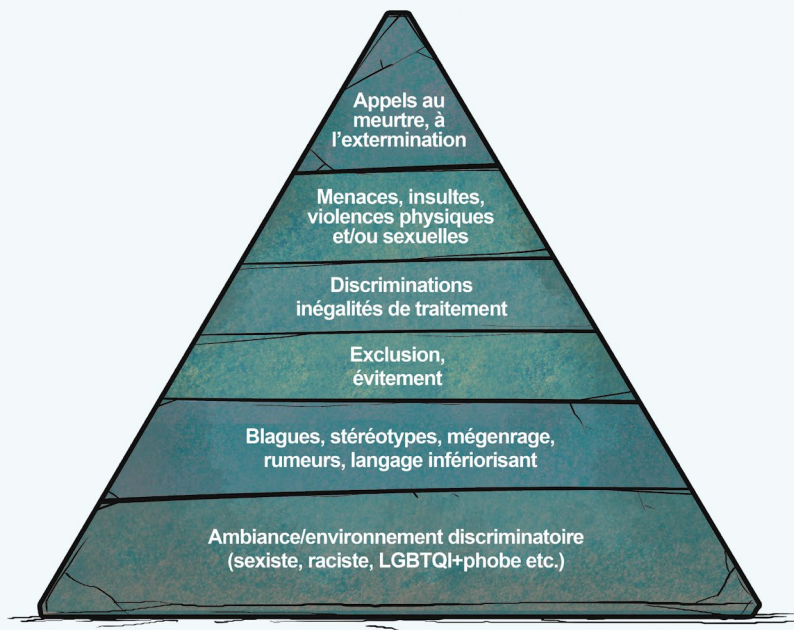
**Afficher tes pronoms (iel/elle/il) dans ta signature de mail**

**Utiliser un langage non-discriminant**

# Dispositif de signalement

## DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES DISCRIMINATOIRES

J'ai vécu ou je suis témoin d'un ou plusieurs de ces préjudices :



Je suis légitime pour contacter le dispositif de signalement de mon établissement pour une écoute confidentielle et/ou une demande d'accompagnement

Scannez ce QR code pour retrouver la cartographie des dispositifs de signalement

# Le prénom d'usage

## DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE



Il est possible d'avoir recours à un prénom d'usage dans votre établissement.

Aucun justificatif n'est demandé pour cette démarche et il n'est pas nécessaire d'avoir fait un changement de prénom à l'état civil pour y recourir.

Malgré cette possibilité, parmi les étudiant-es trans\* ayant eu recours au dispositif de prénom d'usage de leur établissement :

40,8%

indiquent que leur prénom d'usage n'a pas été modifié sur l'ensemble des documents de l'établissement

86%

indiquent que certain-es enseignant-es n'ont pas commencé à utiliser leur prénom d'usage malgré le changement administratif

10,2%

indiquent que leurs camarades ont accepté de les genrer/nommer correctement après le changement administratif



\*Selon une enquête nationale sur le prénom d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche ayant reçu 507 réponses (Chaire LGBTQI+, CPED, 2025). Cliquez le QR code pour y accéder.



**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'ESPACE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

