



Sciences Po
Bordeaux

Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles à Sciences Po Bordeaux



Document de travail sur les
violences sexistes et sexuelles ·
Sciences Po Bordeaux

*Conseil d'Administration
du 25 juin 2026*

Sommaire

Introduction	4
Contexte.....	4
Méthodologie	5
Liste des sigles utilisés.....	6
I. Axes	7
I. 1. Gouvernance	8
I.2. Prévention – étudiants et étudiantes.....	11
I.3. Prévention – associations.....	16
I.4. Prévention – personnels	19
I.5. Accompagnement	21
I.6. Traitement.....	25
II. Ressources	28
II. 1. Textes réglementaires.....	29
II.2. Annexes	30

Introduction

Contexte

Selon le baromètre de l'observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, en 2023, près d'1 étudiante sur 10 déclarait avoir été victime de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur. Face au caractère systémique de ce constat, l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur portent une responsabilité dans l'accompagnement des personnes subissant ces violences, qu'elles surviennent à l'intérieur ou en-dehors de leurs murs. La mise en œuvre de moyens de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) relève de leur devoir moral, mais aussi réglementaire. Dans ce cadre, Sciences Po Bordeaux porte depuis plusieurs années auprès de l'ensemble de sa communauté des actions dont les modalités, les périmètres, les ressources employées pour y parvenir, ont vocation à être questionnés et actualisés, pour atteindre au mieux l'objectif de lutte contre les VSS.

Au niveau national, en 2021, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dévoilait son premier plan d'action national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Prévu pour la temporalité de 2021 à 2025, le bilan de ce plan doit être présenté en juillet 2026, lors des journées nationales des missions égalité-diversité de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Dans le cadre de ce plan d'action, a été créé en 2024 au sein du rectorat de région académique Nouvelle-Aquitaine le poste de cheffe de mission du plan national de prévention et de lutte contre les VSS. À travers cette mission, sont mises en œuvre à une échelle territoriale les actions d'accompagnement des établissements, telles que l'organisation de formations, de temps d'échanges de pratiques, ou la mise en place de partenariats avec des structures externes.

Au niveau local, en 2021, après la diffusion de témoignages de violences sexistes et sexuelles subies par des étudiantes, Sciences Po Bordeaux créait un groupe de travail dédié à l'identification d'actions de lutte contre les VSS : « *Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles à Sciences Po Bordeaux* », rapport du groupe de travail voté en Conseil d'Administration le 25 juin 2021.

Suite à la communication début 2026 auprès de la direction de l'établissement de témoignages et de revendications étudiantes concernant le traitement de situations de VSS, ce groupe de travail a été relancé, et ouvert à toute personne membre de la communauté de l'établissement souhaitant y contribuer. Le présent plan d'actions a ainsi été conçu dans la perspective du rapport de 2021, en s'appuyant notamment sur le bilan des actions réalisées, pleinement, partiellement, ou non réalisées.

Afin d'enrichir et rendre effectives les propositions élaborées en 2021, les étudiantes, enseignantes et personnels administratifs volontaires pour participer à ce groupe de travail se sont réunis lors de séances, en plénière et en sous-groupes thématiques. Chacune et chacun a pu faire part de ses expériences personnelles et collectives dans le but d'identifier les succès ainsi que les dysfonctionnements et insuffisances des mesures prises précédemment. C'est en s'appuyant sur les raisons du non-aboutissement des aspirations passées, qu'ont été proposées et débattues différentes actions, dans le souci de donner à l'établissement les moyens de ses ambitions, et d'assurer l'application concrète de son engagement, au-delà de la seule déclaration d'intentions.

Méthodologie

Conception en co-construction

Phase 1 : échanges en collectif

Le 30/03/2026 : réunion de lancement - échanges libres à partir des constats réalisés sur la politique VSS de l'établissement, et exposé des principales propositions d'actions.

Phase 2 : échanges en sous-groupes

Du 08/04 au 16/04 : 6 réunions en sous-groupes thématiques pour travailler les propositions d'actions à partir du bilan dressé des actions mises en place depuis 2021 (identification des dysfonctionnements, propositions d'actions correctives et de nouvelles mesures).

Phase 3 : formalisation du plan d'actions et échanges en plénière

Le 11/05 et le 29/05 : à partir des échanges en sous-groupes, formalisation d'un plan d'actions et échanges en plénière.

Ont participé à tout ou partie de ces réunions 41 personnes de l'établissement : étudiantes et étudiants, enseignantes, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, personnels administratifs. Leurs contributions respectives, dans la diversité de leurs statuts et de leurs opinions, les échanges et débats ayant eu lieu lors de ces réunions, ont permis la conception de ce plan d'actions : merci à elles et eux pour leur participation active et constructive !

Structure en axes et actions

6 axes, conçus selon une typologie des actions, par catégories de publics de l'établissement (étudiantes et étudiants, associations étudiantes, personnels), et par échelle d'actions à mettre en place (gouvernance, accompagnement, traitement).

19 actions, chacune organisée avec :

- Le rappel et le bilan de la ou des propositions d'actions correspondantes dans le rapport 2021.
- L'état des lieux des mesures, actions en place dans l'établissement sur ce sujet.
- Le ou les besoins identifiés lors des échanges pendant les réunions du groupe de travail, et présentés de manière synthétique.
- La temporalité envisagée pour la mise en œuvre des actions, et/ou de leurs jalons progressifs.
- La ou les personnes, ou les instances responsables de la mise en application de l'action.

Liste des sigles utilisés

CAP		Cellulle d’Appui à la Pédagogie
CVA		Commission de la vie associative
CVEC		Contribution à la vie étudiante de campus
CMT		Conférences de méthode
CPED		Commission Permanente pour l’Égalité et la Diversité
CVE		Cellule de Veille et d’Écoute
ENT		Environnement Numérique de Travail
ERSI		Étudiantes Relais Santé Internes
ESR		Enseignement Supérieur et Recherche
F3SCT		Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
IEP		Institut d’Études Politiques
QVTE		Qualité de Vie au Travail et aux Études
VSS		Violences Sexistes et Sexuelles

Note sur l’usage de l’écriture inclusive dans ce document : à date, et afin de respecter la jurisprudence relative à l’usage de l’écriture inclusive dans les délibérations des conseils d’administration des établissements de l’enseignement supérieur, le point médian n’a pas été utilisé pour l’écriture de ce plan d’action.

I. Axes



I.1. Gouvernance

Action 1

Réaliser un bilan annuel public et ouvert à toute la communauté sur la mise en œuvre du plan d'action

Rapport 2021 | Proposition 5 : Produire un rapport VSS annuel

Partiellement réalisée : présentation du bilan des actions en faveur de la prévention des VSS au Conseil d'Administration du 24 juin 2022 ; puis en F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail) en 2023 et 2024.

État des lieux

- Depuis la conception du plan d'action VSS en 2021, absence de formalisation dans un document-cadre de la politique de prévention et traitement des VSS de l'établissement.
- Actions de prévention et de traitement des VSS incluses dans les présentations des actions de la Cellule de Veille et d'Écoute (CVE) : bilans annuels en instances et à la communauté.

Besoins identifiés

- Présentation des actions réalisées pendant l'année universitaire : pleinement, partiellement, non-réalisées.
- Focus sur les actions partiellement réalisées ou non-réalisées, indicateurs de mise en œuvre pour l'année suivante.
- Public : ensemble de la communauté de l'établissement.
- Modalités : présentation et échanges ouverts sur les améliorations et les dysfonctionnements constatés ; mise en ligne de la présentation sur l'ENT.

Temporalité

Annuelle ; fin d'année universitaire.

Responsable

Le chargé de mission égalité de genres avec les personnes et instances responsables de la mise en place des actions.

Action 2

Définir une modalité de gouvernance afin d'assurer la coordination dans l'établissement et la représentation en-dehors de la thématique de la lutte contre les VSS

Rapport 2021 | Proposition 6 : Créer un bureau « VSS » - Non réalisée.

État des lieux

- Jusqu'en 2022 : mission « égalité femmes-hommes » prise en charge par une enseignante-chercheuse ou chercheuse.
- 2023 : recrutement d'un personnel administratif « chargé de mission égalité de genres, lutte contre les violences et les discriminations ».
- Parmi les établissements de l'enseignement supérieur à effectif et public comparables (notamment parmi le réseau des Instituts d'Études Politiques) : modèle d'organisation majoritaire structuré autour d'un binôme entre une enseignante-chercheuse et un personnel administratif.

Besoins identifiés

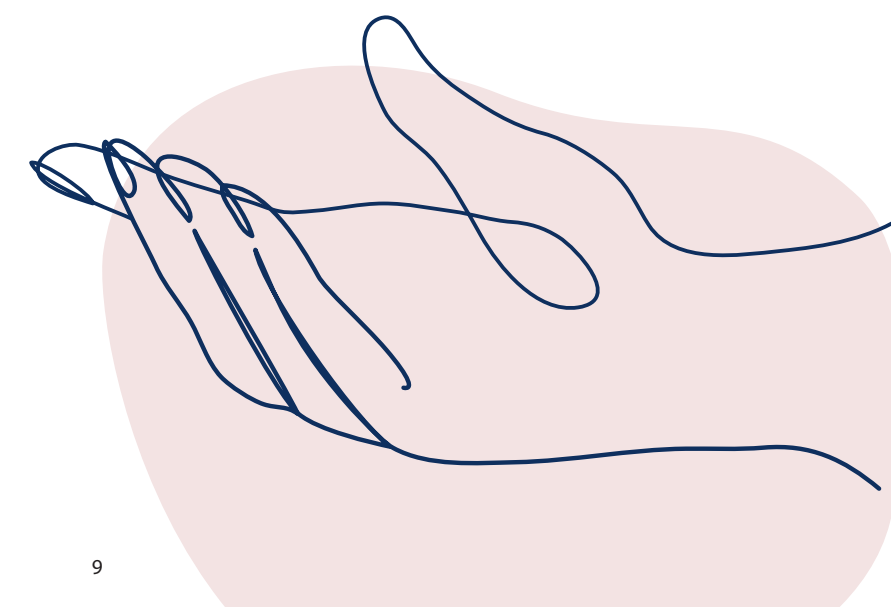
- Coordination et portage politique de la prévention et du traitement des VSS au sein de l'établissement, en lien avec les différentes instances de gouvernance, auprès de toutes les catégories de personnels, en lien avec les établissements du site bordelais et du réseau des IEP.

Temporalité

À partir de l'année universitaire 2026/2027.

Responsable

La direction.



Action 3

Définir les moyens nécessaires à la mise en application du plan d'actions

État des lieux

- Absence de planification des moyens dans le cadre du rapport et des propositions d'actions en 2021.
- Prise en charge des actions de prévention et de sensibilisation dans le cadre des budgets liés à la prévention et à la vie étudiante.

Besoins identifiés

Dans le présent plan d'actions, identifier par celles concernées, quelles ressources (humaines, financières) sont nécessaires par leur mise en œuvre.

Lors des présentations et temps d'échanges annuels :

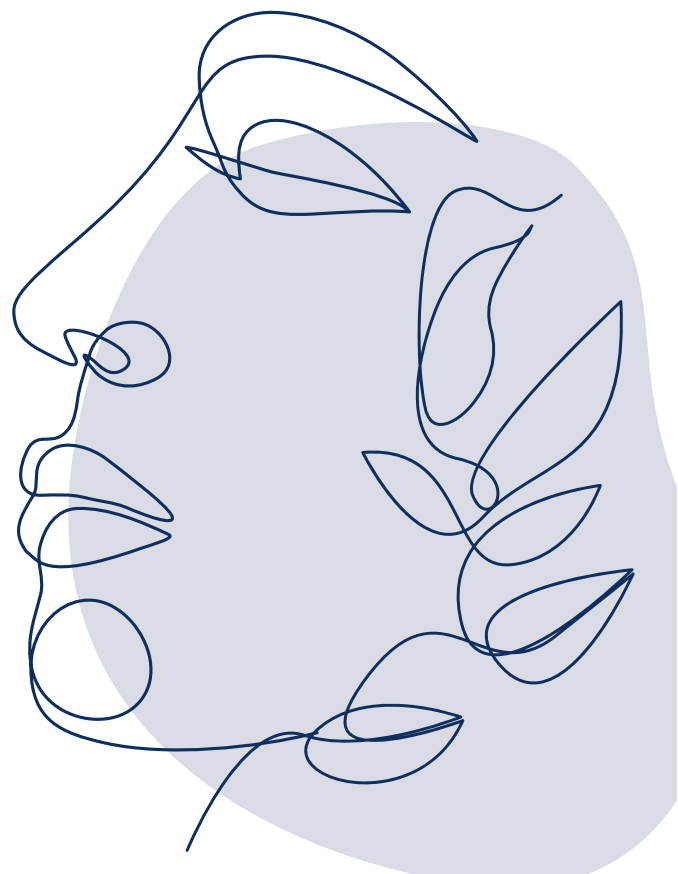
- Indiquer quelles ressources ont été employées lors de l'année universitaire écoulée ;
- Programmer pour l'année universitaire suivante les ressources nécessaires.

Temporalité

À partir de l'année universitaire 2026/2027.

Responsable

La direction.



I.2. Prévention étudiants et étudiantes

Action 4

Poursuivre et renforcer les ateliers de sensibilisation

Rapport 2021 | Proposition 10.1. Modules obligatoires de sensibilisation aux VSS et au consentement à destination des étudiants et étudiantes de première, troisième, quatrième et cinquième année - Partiellement réalisée.

État des lieux

- Depuis l'année universitaire 2021-2022, ateliers obligatoires pour l'ensemble des étudiantes et étudiants de 1^{ère} année, ainsi que pour les étudiantes et étudiants en primo-entrée en 4^e année ; animation par des prestataires externes, en amphithéâtre pour toute la promotion, puis en conférences de méthode ; puis internalisé en conférences de méthode (psychologue et chargé de mission égalité de genres de l'établissement).
- Contenus : mises en situations dans des contextes relatifs à la vie étudiante dans et en-dehors de l'établissement, autour des notions de consentement, du rôle des témoins, ou encore de l'emprise conjugale. Présentation et rappel des différentes ressources à disposition, en interne et en externe à l'établissement.

Depuis l'année universitaire 2023-2024 :

- Sensibilisation inscrite dans le cadre des modules complémentaires de la maquette pédagogique de 1^{ère} année (validation d'un crédit ECTS, collectivement avec les autres modules complémentaires).
- En complément de l'atelier d'1h30 en conférence de méthode, mise en place d'un module en ligne « Stop VSS ! », conçu et diffusé par la CPED (Conférence Permanente Égalité Diversité) avec le soutien du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
Contenus : enjeux et définitions juridiques des différents types de violences sexistes et sexuelles.

Besoins identifiés

- Augmenter la récurrence des sensibilisations, de manière équilibrée, tout au long du cursus de formation dans l'établissement.
- Élargir les thématiques traitées au cours des ateliers de sensibilisation.

Temporalité

2026/2027 :

- Maintien des ateliers obligatoires par conférence de méthode en 1^{ère} année (1h30 ; pendant le 1^{er} semestre).
- Création des ateliers obligatoires par parcours de master en 4^e année (1h30 ; pendant le 1^{er} semestre). Contenus en cours de conception ; rappels des ressources disponibles, des procédures disponibles en cas de VSS ; focus sur les périodes de stages.
- Proposition d'ateliers complémentaires en formation restreinte. Thématiques indicatives et à définir : masculinité ; groupes de partage de parole. Public : ouvert à toute étudiante et étudiant ; priorisation pour les promotions de 2^e et 5^e année, afin d'équilibrer les ateliers de sensibilisation sur l'ensemble du cursus. Ressources humaines : intervenantes externes à l'établissement.
- Enquêtes de satisfaction et bilans pédagogiques de l'ensemble des ateliers.

À partir de 2027/2028 : mise en place d'ateliers complémentaires obligatoires.

Responsable

Le chargé de mission égalité de genres.

Action 5

Placer les études de genre dans les priorités du cursus pédagogique de l'établissement

État des lieux

- Cours d'introduction aux études de genre : obligatoire jusqu'en 2024-2025, optionnel depuis 2025-2026.
- Séance thématisée « genre » dans les conférences de méthode (CMT) de 1^{er} cycle : mise en œuvre hétérogène selon les disciplines.

Besoins identifiés

- Relier les actions de prévention aux VSS aux apports et aux enseignements en sciences humaines et sociales.

Temporalité

1. Action transversale :

- Identification auprès des coordinateurs et coordinatrices disciplinaires de la mise en place des séances thématisées.

- Constitution d'un portefeuille de ressources à destination des équipes enseignantes et mise en ligne sur Moodle.
- Insertion du plan d'action VSS dans le syllabus du cours, et rappel des dispositifs existants en conférences de méthode.

2. Action spécifique : évaluer la faisabilité de la reprise d'un cours d'introduction aux études de genre à caractère obligatoire en 1^{er} cycle :

- Prendre en compte les évaluations des enseignements ayant eu lieu précédemment.
- Identifier la possibilité de prévoir dans les prochaines campagnes d'emplois le recrutement sur un profil spécialisé en études de genre.

Responsable

La direction et le chargé de mission égalité de genres.

Action 6

Mesurer la prévalence des situations de VSS en stages et identifier les mesures de prévention adaptées

Rapport 2021 | Proposition 17 : Élaborer un dialogue et des règles favorables à la réalisation de stages, d'apprentissages, expériences professionnelles dérogatoires et séjours de recherches dans des conditions de respect des différences de genre et intégrer la question de la prévention des VSS dans les contrats et conventions

Partiellement réalisée : modification du règlement des conventions de stages pour y ajouter un paragraphe sur les VSS et le harcèlement.

État des lieux

- Absence de situations de VSS signalées auprès de la CVE dans un contexte de stage.

Besoins identifiés

- Identifier quelles situations de VSS sont susceptibles de se produire dans les contextes de stage.
- Renforcer le message de prévention/sensibilisation sur le rôle d'accompagnement des services de l'établissement pour traiter des situations de VSS en périodes de stage.
- Inclure dans l'enquête des questions relatives à la population étudiante salariée.

Temporalité

- Conception et diffusion d'une enquête auprès de la population étudiante : prises de contacts réalisées auprès des équipes des laboratoires de recherche, identification de structures externes.

- Inclusion de mises en situation relatives au contexte de stages dans les ateliers de sensibilisation en 4^e année.

Responsable

Le chargé de mission égalité de genres et la Cellule de Veille et d'Écoute.

Action 7

Inclure dans les entretiens individuels annuels de 1^{er} cycle et dans l'accompagnement des responsables de parcours de master un objectif de repérage et de relais vers les structures référentes

État des lieux

Témoignages étudiants et enseignants :

- Difficultés remontées par une partie des enseignantes et enseignants de recevoir des informations ou des signalements dépassant le rôle d'enseignement, notamment concernant une situation de VSS.
- Hétérogénéité des pratiques des entretiens individuels de 1^{er} cycle, prévus comme étant obligatoire, et des pratiques d'accompagnement réalisées par les responsables de parcours de master de 2^e cycle.
- Depuis 2023, mise en place de la formation « *Accueillir et orienter un ou une étudiante en difficulté* » pour sensibiliser les personnels, initialement les enseignants et enseignantes, puis les personnels administratifs et techniques également :
 - aux différentes situations susceptibles d'être rencontrées ;
 - aux ressources disponibles dans l'établissement vers lesquelles réorienter.

Besoins identifiés

- Faciliter les transmissions d'informations et passages de relais entre personnels d'enseignement et services d'accompagnement.

Temporalité

- Bilan des entretiens individuels (1^{er} cycle) et des accompagnements individuels (2^e cycle) sur des questions relatives à des situations de mal-être étudiant.
- Proposition de trames indicatives pour identifier des situations et des relais adéquats.
- Identifier la faisabilité et les ressources susceptibles d'être allouées pour la mise en place d'une permanence : réalisée par un ou une enseignante par conférence de méthode, pour chaque étudiante et étudiant de 1^{er} cycle. Parmi les sujets abordés lors de l'entretien : identification d'une potentielle situation de mal-être, pour proposer une réorientation adéquate.

Responsable

Le chargé de mission égalité de genres.

Action 8

Mettre en place des actions de prévention de pair-à-pair à travers un dispositif d'Étudiantes Relais Égalité

État des lieux

- Projets ponctuels de prévention/sensibilisation mis en place par le chargé de mission égalité de genres, les ERSI (Étudiantes Relais Santé Internes), les agents de la mission QVTE (Qualité de Vie au Travail et aux Études).
- **Exemples** : exposition « *Que portais-tu ?* » ; affichages de violentomètres ; organisation de pièces de théâtre, lors d'événements ponctuels spécifiques ou pendant la semaine de pré-rentree dédiée à la promotion de 1^{ère} année.

Besoins identifiés

- Dédier pleinement des missions pour la mise en place d'actions de prévention/sensibilisation, dans une logique de programmation annualisée.
- Mise en place d'actions dans une pédagogie de « pair-à-pair » afin d'assurer un caractère adapté et efficient des messages de sensibilisation.
- Modalité identifiée : 2 contrats étudiants de 120 heures sur l'année universitaire (sur le modèle des missions d'Étudiantes Relais Santé Internes).
- Point de vigilance : complémentarité avec les actions mises en place par les associations étudiantes.

Temporalité

- **Fin d'année universitaire 2025/2026** : diffusion des annonces de missions et recrutement de 2 étudiantes.
- **2026/2027** : mise en place des actions ; bilan fin d'année et évaluation de l'opportunité d'une reconduction.

Responsable

Le chargé de mission égalité de genres.

I.3. Prévention associations

Rapport 2021 | Actions réalisées, inscrites dans le règlement de la vie associative et étudiante et dans les pratiques de l'établissement et des associations étudiantes

- Proposition 19 : Rendre obligatoire la déclaration systématique des événements festifs organisés par les associations de Sciences Po Bordeaux - Réalisée.
- Proposition 20 : Améliorer le protocole de sécurité pour les événements sportifs et festifs organisés dans le cadre de la vie associative de Sciences Po Bordeaux - Réalisée.

Action 9

Accompagner les référents et référentes VSS des associations et mettre en place des échanges de pratiques collectifs

Rapport 2021 | Proposition 18 : Rendre obligatoire la formation d'un ou d'une ou plusieurs référentes « Prévention VSS » dans les associations de l'IEP organisant des événements.
Réalisée.

État des lieux

- Depuis 2021 : désignation au sein de chaque association d'un ou d'une référente VSS.
- À la demande des associations et de leurs référentes : échanges récurrents ou ponctuels avec la CVE.

Témoignages :

- d'un isolement au sein des associations étudiantes des référentes VSS et d'une difficulté à réaliser le rôle attendu : avoir connaissance des situations, accompagner la ou les personnes victimes.
- d'une hétérogénéité des pratiques selon les associations concernées : divergences de réception et de traitement des situations de VSS selon les associations et leurs cadres respectifs (règlement intérieur, charte, etc.).

Besoins identifiés

- Accompagnement à un niveau individuel par les services référents et à un niveau collectif par une dynamique d'échanges entre pairs.

Temporalité

2026/2027 :

- Accompagnement individuel : proposition de rendez-vous individuels pour les référentes et référents VSS.
- Accompagnement collectif : proposition de temps d'échanges de pratiques collectifs au cours de l'année (réurrence à définir).

Responsable

Le chargé de la vie associative et étudiante et le chargé de mission égalité de genre.

Action 10

Conditionner le statut d'association reconnue par l'établissement à la formation effective d'un ou d'une référente VSS, en application de l'article 2.2. du règlement de la vie associative étudiante

État des lieux

- Modification en 2021 du règlement de la vie associative étudiante.

Besoins identifiés

- Rappel de la disposition réglementaire auprès de l'ensemble des associations et mise en application dans l'hypothèse du non-respect de l'obligation de formation.

Temporalité

- Identification des associations n'ayant pas désigné et/ou dont le ou la référente VSS n'a pas été formée, et application du règlement.
- **Perspective** : identifier la possibilité d'amender le règlement de la vie associative étudiante pour associer toute organisation d'événement à caractère festif à l'identification des actions de prévention nécessaires face aux risques, notamment de VSS.

Responsable

Le chargé de la vie associative et étudiante, le chargé de mission égalité de genre et les représentants et représentantes élues étudiantes.

Action 11

Développer l'offre de formations pour les associations étudiantes

État des lieux

- Formation de sensibilisation aux VSS pour les responsables d'associations, référents et référentes VSS ; mise en place en début d'année universitaire (2021 à 2024 : prestataires externes ; depuis 2024 : internalisée).
- Session d'1h30 et nombre de places limitées à 3 personnes par association.

Besoins identifiés et déclinaison en sous-actions

- 10.1. Développer la formation obligatoire VSS : augmenter le nombre de places, et donc de sessions de formations, afin de permettre des formations en petits groupes pour favoriser les échanges.
- 10.2. Mettre en place des formations complémentaires internes :
 - organisation de safe zone ;
 - accueillir et accompagner une personne victime de VSS ;
 - mise en place des procédures éthiques et cadre juridique des associations.
- 10.3. Encourager et accompagner les associations à solliciter des financements CVA (Commission de la vie associative) / CVEC (Contribution à la vie étudiante de campus) pour bénéficier de formations spécialisées via des prestataires externes (demandes déposées et acceptées lors de l'année universitaire 2025-2026).

Temporalité

Sur l'année universitaire 2026-2027.

Responsable

Le chargé de la vie associative et étudiante et le chargé de mission égalité de genre.

I.4. Prévention personnels

Action 12

Mettre en place une formation collective de sensibilisation aux VSS pour l'ensemble des personnels

Rapport 2021

- **Proposition 10.2. Journée de formation obligatoire intitulée « Lutte contre les VSS » à destination de tous les membres de l'administration** - Non réalisée.
- **Proposition 10.3. Journée de formation obligatoire intitulée « Lutte contre les VSS » à destination de tous les personnels d'enseignement** - Non réalisée.

État des lieux

- Absence de formation auprès de l'ensemble des personnels sur la thématique des VSS.
- 2024 à 2026 : journées DDRS, actions de sensibilisation proposées à l'ensemble des personnels, 60 à 80 personnes présentes. **Thématiques** : développement durable (activités : atelier 2 tonnes ; fresque du numérique) ; diversité et inclusion (fresque de la diversité).

Besoins identifiés

- Formation générale de sensibilisation aux VSS et adaptée aux enjeux et au cadre de l'environnement professionnel de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Mise en place de sessions de formations adaptées aux contraintes professionnelles de l'ensemble des agents afin de permettre la participation de tout le personnel.
- Rappel de l'engagement de l'établissement lors des différents temps institutionnels (discours de rentrée, instances, etc.).

Temporalité

- **Mai 2026** : prise de contact avec la CPED/VSS formation ; devis communiqués.
- **Budget prévisionnel** : formation générale pour l'ensemble des personnels, 6800€.
- Voir le programme en annexe.
- **2026/2027** : identification de 4 journées / 8 demi-journées de sessions de formation afin de permettre au plus grand nombre de s'inscrire considérant ses contraintes organisationnelles.

Responsable

La direction et le chargé de mission égalité de genres.

Action 13

Mettre en place des formations spécifiques selon les fonctions des personnels

État des lieux

- Absence de formation spécifique et propre aux fonctions des différentes catégories de personnels.

Besoins identifiés

- En complément de la sensibilisation commune à l'ensemble des personnels, former à la compréhension et à l'accompagnement des situations de VSS au regard des responsabilités propres occupées.
- Responsables de services administratifs : dans le cadre du parcours de formation des chefs et cheffes de service, à partir de 2026/2027 (1/2 journée dédiée).
- MCF nouvellement recrutés et recrutées : en interne, via la CAP (Cellule d'Appui à la Pédagogie).
 - Proposition : parmi le programme des 8 rendez-vous individuels d'une heure entre le ou la MCF nouvellement recrutée et une ingénieure pédagogique de la CAP, dédier l'un de ces rendez-vous à la thématique des VSS dans l'enseignement supérieur, avec le chargé de mission égalité de genre.
- Personnels de direction : en externe via les webinaires proposés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur ; en externe via une formation spécifique et dédiée à la posture d'écoute.
- Intervenants et intervenantes en sport : identifier les modalités d'une sensibilisation avec le coordinateur ou la coordinatrice des sports.
- Responsables de parcours de master : temps de sensibilisation à animer en interne.
- Membres des différentes instances :
 - organe consultatif relatif aux VSS : temps de formation spécifique considérant le fonctionnement de l'organe, organisée en interne.
 - commission de discipline : CPED/VSS formation (devis en cours).

Responsable

La direction et le chargé de mission égalité de genre.

I.5. Accompagnement

Rapport 2021

• Proposition 3 : Formaliser une procédure de consultation en amont des délibérations des jurys de validation des années entre la CVE et les services de scolarités

Réalisé : A la demande des étudiants et étudiantes concernées, échanges entre la CVE et les services de scolarité pour mise en place d'aménagements et communication d'informations en amont des jurys de délibération.

• Proposition 4 : Intégrer dans l'évaluation semestrielle des enseignements d'une section permettant de faire état de propos ou agissements sexistes

Non réalisée – Renvoi dans les évaluations vers la plateforme de signalement.

2026 :

- Ajout d'un encart sur la page ENT « L'évaluation des enseignements » afin de clarifier :
 - Si le souhait est de procéder à un signalement : directement auprès de la CVE, de la direction, voire des délégués de conférence de méthode ou de parcours de master ;
 - Si le souhait est de communiquer auprès de l'enseignant ou enseignante un commentaire dans une perspective d'amélioration de ses pratiques : le signaler dans l'évaluation.
- Identifier avec la Cellule d'Appui à la Pédagogie (CAP) quel traitement donner aux commentaires portant sur des sujets relatifs aux VSS.

• Proposition 7 : Réformer la Cellule de Veille et d'Écoute (CVE)

7.1. Hébergement de la CVE

Réalisée : décision de garder une CVE internalisée à l'établissement.

7.2. Adoption d'une plateforme de dépôt de signalement

Réalisée : plateforme en ligne depuis 2022.

7.3. Élaboration d'un calendrier systématique de formations spécifiques sur les VSS pour les membres de la CVE

Réalisée : formation « Appréhender les VSS dans l'ESR – approches sociologiques et cadre juridique ».

7.4. Professionnalisation de la CVE

(« intégrer dans la composition de la CVE un ou plusieurs professionnels chargés du traitement des cas de VSS : médecins, psychiatre, psychologues chargés des VSS, avocats spécialistes des VSS ») – Non réalisée.

• Proposition 9 : Constituer un annuaire de professionnelles de santé et d'organismes à contacter pour les personnes victimes ou témoins de VSS - Réalisée.

Action 14

Renforcer la communication sur les actions de la Cellule de Veille et d'Écoute

Rapport 2021 | 7.5. Communication élargie sur son fonctionnement

Partiellement réalisée : présentation systématisée en réunions de rentrée pour tous publics.

État des lieux

Identification générale de la CVE élevée :

- Extraits de l'évaluation des services 2026 ; résultats concernant la Cellule de Veille et d'Écoute parmi les dispositifs de soutien :
 - 93% des étudiants et étudiantes, toutes années d'études confondues, connaissent la CVE (+5 points par rapport à l'année précédente ;
 - 4% en ont eu recours au cours de l'année universitaire (+2 points).
- Bilan annuel de l'activité de la CVE : présentation en instances représentatives et de gouvernance (F3SCT et Conseil d'administration) ; décembre 2025, présentation ouverte à toute la communauté de l'établissement (rappel du fonctionnement, chiffres du bilan 2024/2025). Mise en ligne du bilan annuel sur l'ENT.
- Témoignages d'étudiants, étudiantes et personnels : malgré un haut niveau de connaissance global sur l'existence de la CVE, manques et difficultés de compréhension du périmètre de la CVE.

Besoins identifiés

- Clarification du fonctionnement : mail/plateforme ; anonyme/non anonyme ; déroulé des entretiens ; communication des comptes-rendus d'entretien.
- Clarification du périmètre d'intervention : absence de pouvoir décisionnaire/disciplinaire ; ensemble des situations de discrimination (pas les seules situations de VSS).

Temporalité

- 2025/2026 : réunions CVE/service communication, plan de communication établi.
- 2026/2027 : mise en application du plan de communication ; proposition d'intégrer parmi la documentation distribuée lors de la rentrée un document récapitulatif.

Responsable

La Cellule de Veille et d'Écoute et le service communication.

Action 15

Clarifier le circuit d'accompagnement des victimes et témoins de situations de VSS – en interne et en externe et fixer des délais à respecter dans les procédures d'accompagnement et de traitement

État des lieux

- Incompréhensions sur les rôles des différents acteurs et actrices, et instances, en interne et en externe de l'établissement.

Besoins identifiés

En parallèle des actions de clarification sur les actions de la CVE, clarifier le fonctionnement et le périmètre d'intervention :

- En interne :
 - Psychologues prestataires
 - Organe consultatif relatif aux VSS (voir action 18)
 - Direction (voir action 17)
 - Instances disciplinaires : schématisation en cours par le service communication de la procédure

Pour l'ensemble des démarches internes, respecter les délais de traitement suivants :

- De la CVE à la direction (si souhait de la personne signalante) : 3 jours maximum
- De la direction à la décision de saisir ou non la commission de discipline : 1 mois maximum ; hors situation à caractère d'urgence nécessitant la mise en place de mesures conservatoires
- De la saisine de la présidence de la commission de discipline au jugement : 4 mois. À défaut, informer le ou la plaignante des démarches en cours.

Considérant l'impact des délais d'attente sur la personne concernée, l'informer régulièrement de la progression du traitement de son signalement (même en l'absence d'avancée significative dans la prise en charge de ce dernier).

- En externe :
 - Réorientation auprès de professionnel-le-s d'accompagnement psychologique, de structures spécialisées (Maison d'Ella ; Planning Familial de Gironde, ...).
 - Signalement auprès du procureur de la République, dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Voir en annexe : représentation graphique de l'écosystème de la prévention et du traitement des VSS à Sciences Po Bordeaux.

Temporalité

2026/2027, dans le cadre du plan de communication.

Responsable

La Cellule de Veille et d'Écoute, le service communication et la direction.

Action 16

Proposer des créneaux supplémentaires de rendez-vous auprès de psychologues prestataires

État des lieux

- Depuis 2022, créneaux de rendez-vous auprès de psychologues prestataires pris en charge par l'établissement ; rendez-vous sur site, 8 séances prises en charge.
- Année 2025/2026 : saturation des prises en charge dès décembre/janvier.

Besoins identifiés

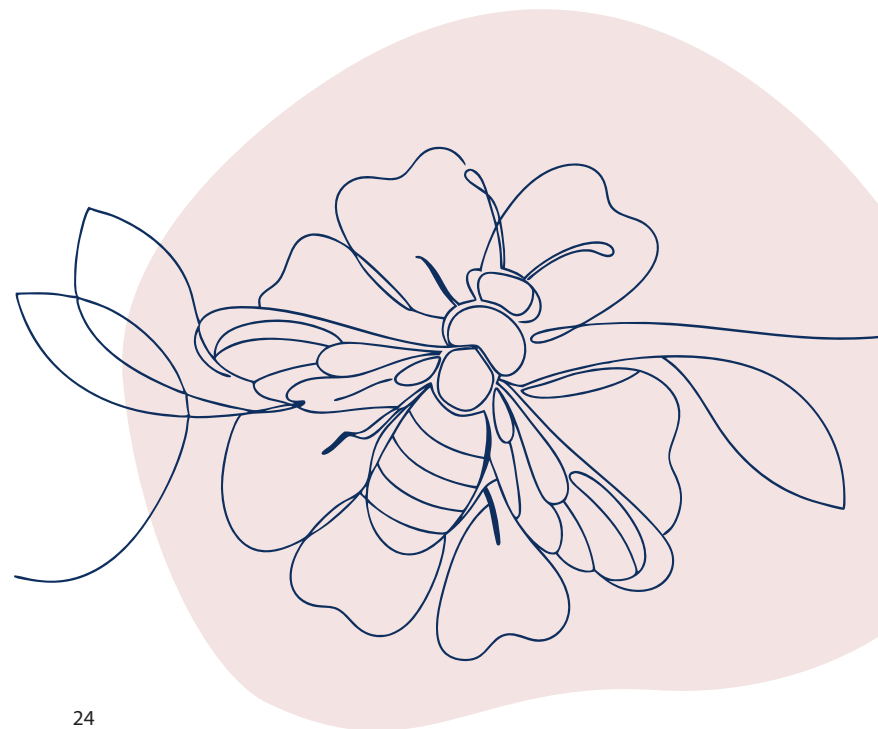
Disposer de créneaux de rendez-vous supplémentaires.

Temporalité

Fin 2025/2026, recherches de disponibilités auprès de psychologues prestataires, pour une mise en place à partir de la rentrée universitaire 2026.

Responsable

La psychologue.



I.6. Traitement

Rapport 2021 | • Proposition 8 : Améliorer la visibilité et le fonctionnement de la section disciplinaire

8.1. Améliorer la communication sur l'existence de la section disciplinaire et ses compétences dans le cadre des VSS – Non réalisée.

8.2. Former les membres de la section disciplinaire à la question des VSS – Non réalisée.

Action 17

Encadrer les échanges inter-établissements, particulièrement inter-IEP, pour favoriser les transmissions d'informations entre établissements suite à des signalements, notamment de VSS

État des lieux

Sciences Po Bordeaux

- Signalements de situations entre étudiants et étudiantes de différents établissements autres que Sciences Po Bordeaux, et notamment entre IEP (2 en 2025-2026, avec 2 IEP différents).
- 1^{er} échange de pratiques réalisé en 2025 : présentations respectives des fonctionnements des différents dispositifs de signalement.

Campus bordelais

- Pas de situation remontée impliquant IEP et autre établissement bordelais.
- Temps d'échanges de pratiques organisés depuis 2024 et pilotés par le rectorat de région académique.

Besoins identifiés

- Renforcer les temps d'interconnaissance entre cellules des différents établissements.
- Identifier des modalités d'échange pour faciliter la communication d'informations auprès des personnes signalantes concernant des procédures se déroulant dans un autre établissement.

Temporalité

- **Mai 2026** : temps de formation collectif entre cellules (IEP et établissements du site bordelais).
- **Juin 2026** : temps d'échange de pratiques entre dispositifs de signalements des IEP pour identifier des modalités d'actions d'accompagnement communes dans les situations impliquant des étudiants et étudiantes entre plusieurs établissements.

Responsable

La Cellule de Veille et d'Écoute et la direction.

Action 18

Formaliser les rendez-vous individuels entre direction et victime ou témoin de situation de VSS

État des lieux

Témoignages de difficultés rencontrées pour des victimes présumées à expliquer/répéter leur récit auprès du directeur.

Besoins identifiés

- Identifier la nécessité, ou non, de mettre en place de manière systématique ces rendez-vous individuels.
- Formaliser le cadre des entretiens (2 membres de la direction ; possibilité pour la personne reçue d'être accompagnée ; compte-rendu des entretiens ; ...).
- Formation à la posture d'écoute des membres de la direction, notamment dans le cadre de situations de VSS (cf. action 12).

Temporalité

Sur l'année universitaire 2026-2027.

Responsable

La direction et le chargé de mission égalité de genre.

Action 19

Réaliser le bilan de l'organe consultatif relatif aux VSS et identifier des compléments à son périmètre d'action

État des lieux

Création en 2025 ; pas de saisine sur l'année universitaire 2025-2026.

Besoins identifiés

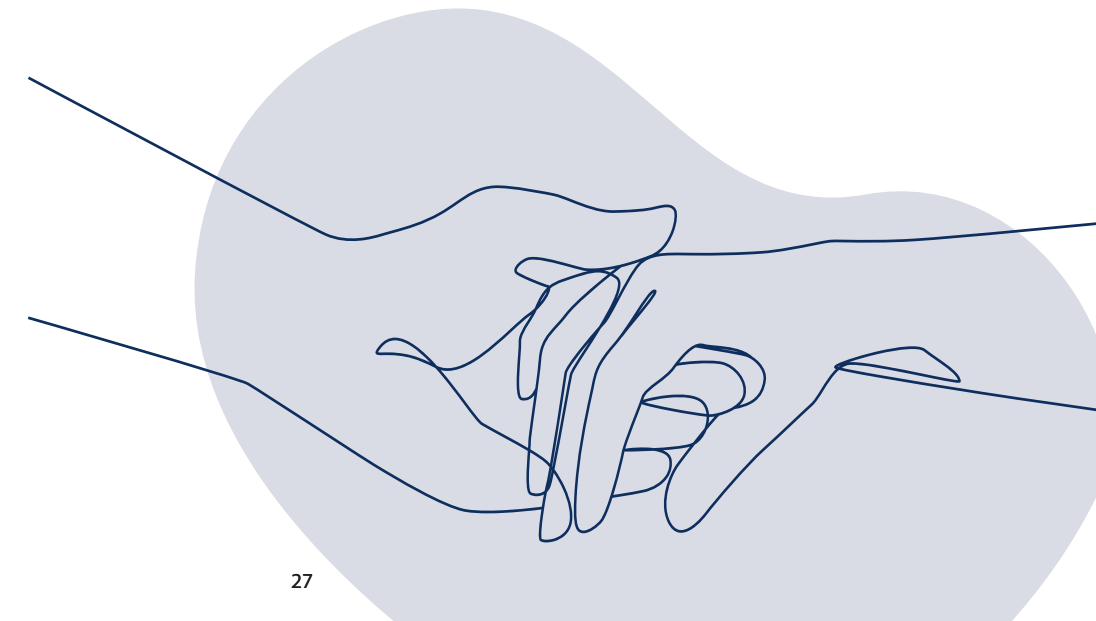
- Mettre en place des actions en parallèle et en amont de toute procédure disciplinaire pour recommander des actions :
 - de médiation entre personnes concernées ;
 - de mesures conservatoires ;
 - de sensibilisation dans le cadre d'une conférence de méthode ou d'une association étudiante.
- Proposer aux étudiants et étudiantes le souhaitant de solliciter un avis collégial afin d'éclairer les décisions de la direction. Dans le cas d'un avis divergent, motivation.

Temporalité

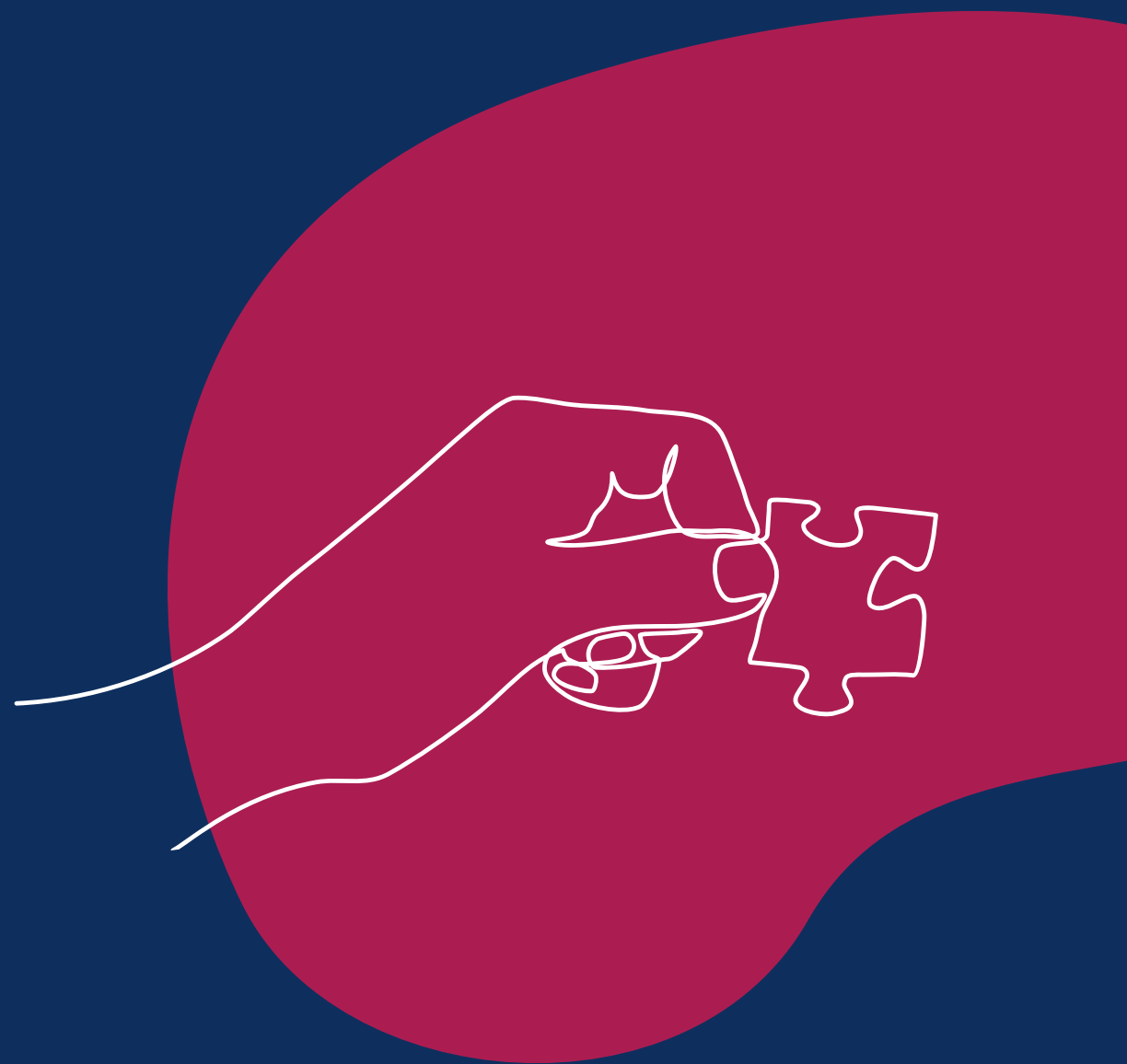
- **Juin 2026** : réflexion sur la proposition d'un nouveau circuit et sur la modification du périmètre de l'organe.
- **À partir de septembre 2026** : modification du règlement de l'organe prenant en compte la modification du périmètre.

Responsable

La direction, le service juridique et le chargé de mission égalité de genres.



II. Ressources



II.1. Textes réglementaires

(sélection non-exhaustive)

Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Code général de la fonction publique, articles L135-6 A à L135-6 et articles R125-1 à R135-10

« Le service public de l'enseignement supérieur contribue à la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine. »

Code de l'éducation, article L123-2

« Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel créent en leur sein une mission «égalité et diversité» chargée 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. Ils veillent à ce que la mission «égalité et diversité» dispose des moyens humains et financiers nécessaires à son fonctionnement. »

Code de l'éducation, article L719-10

Recommandations sur les délais des poursuites disciplinaires dans un établissement de l'enseignement supérieur.

Décision du Défenseur des droits n°2026-013

II.2. Annexes

1. Programmes des formations proposées par la CPED :

- 1.1. Formation générale pour l'ensemble des personnels

MODULE 5 COURT :
SENSIBILISER AUX VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ESR

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Comprendre les mécanismes des VSS
Connaitre les recours
Développer une "culture de témoins actifs"

COMPÉTENCES ACQUISES

✓Connaitre le fonctionnement des VSS, les effets sur les victimes et les stratégies des agresseur·es
✓Repérer les VSS, devenir témoin actif
✓Savoir mobiliser les textes légaux qui régissent la question des VSS
✓Se positionner en tant qu'acteurs et actrices dans l'ESR et identifier les rôles des interlocuteurs et / ou interlocutrices possibles

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques (juridiques et sociologiques)
Apports pratiques : documents, échanges, brainstorming
Quiz, diaporama, vidéos, animation active (jeux, création de posters en sous-groupes, etc.)
Dossier documentaire : textes juridiques, biblio-sitographie (guides disponibles, vidéos, sites utiles)
Évaluation de la formation

PUBLIC CIBLÉ

Selon les besoins de l'établissement

FORMATRICES OU FORMATEUR

Un formateur ou une formatrice

DURÉE

1 demi-journée
3 heures minimum

PARTICIPANT·ES

Maximum 20

LIEU

Sur site ou en visioconférence

COÛT

750€ HT membre CPED
825€ HT

9

30

- 1.2. Formation spécifique pour les membres de la commission de discipline

Conférence
Permanente
des chargé·es
de mission
Egalité et Diversité

Appréhender les VSS dans le cadre des sections disciplinaires

Programme :

- Rappel cadre juridique : Indépendance des procédures pénales et disciplinaires ; Réglementation de la fonction publique, dispositifs d'écoute, commissions d'enquête administrative
- Cadre disciplinaire :
 - Études de cas et mise en pratique
 - Entretiens d'enquête et construction du faisceau d'indices concordants
 - Boîte à outils (tableau des sanctions associées aux faits, jurisprudences)
- Mises en situation d'écoute dans le cadre des auditions disciplinaires
 - Poser le cadre de l'entretien
 - La posture d'écoutant·e

Objectifs principaux :

- Avoir une bonne compréhension de la procédure disciplinaire : d'un signalement à l'enquête pré-disciplinaire, puis au jugement disciplinaire
- Connaitre les règles et principes processuels
- Adopter une posture professionnelle adéquate au jugement disciplinaire

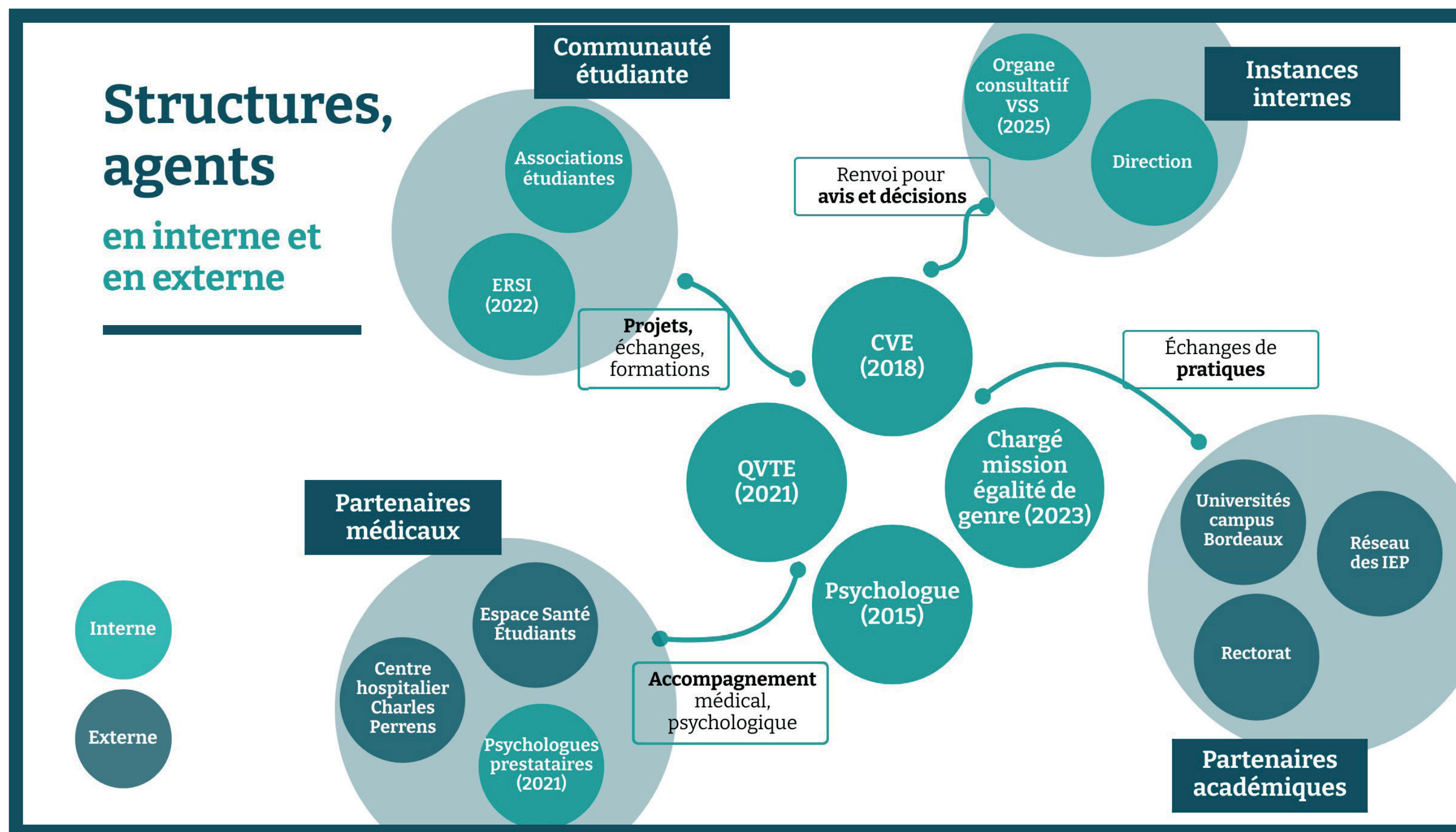
Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques interactifs (juridiques, sociologiques, psychologiques)
- Ateliers participatifs : études de cas, échanges de pratiques
- Mises en situation (jeux de rôle inspirés de situations réelles anonymisées)
- Questionnaire d'évaluation
- Supports : vidéos, fiches outils, bibliographie et sitographie

www.cped-egalite.fr

formation@cped-egalite.fr

31



3. Cadre d'intervention de la CVE

 Sciences Po Bordeaux	Cadre des entretiens avec la Cellule de Veille et d'Écoute Sciences Po Bordeaux	MàJ	13/03/2026
		Auteur(s)	CVE
		Page 1 sur 1	

La Cellule de Veille et d'Ecoute (CVE) de Sciences Po Bordeaux est à destination des personnels et étudiant.e.s de l'établissement, qui rencontreraient des situations qui les mettent en difficulté dans leur vie professionnelle ou personnelle (harcèlement, bizutage, VSS, discrimination, conflit relationnel, surcharge de travail...) dont la personne est victime, témoin, ou pour laquelle elle est mise en cause.

Après réception d'un signalement, par mail ou sur notre plateforme, et en fonction des disponibilités des membres de la CVE, nous proposons un temps d'échange afin de comprendre votre situation et vos attentes : notre rôle est d'évaluer votre situation, et de vous orienter vers les ressources les plus adaptées pour répondre à vos besoins, en interne à l'établissement (aménagements ou réorganisation au niveau de la scolarité/du travail, ...) ou en externe (accompagnement psychologique, juridique, ...).

Deux membres de la CVE sont présent.e.s durant l'échange, dont la durée maximale est d'une heure. En fonction de l'évolution de votre situation, si de nouveaux besoins apparaissent, un nouveau rendez-vous peut être proposé.

L'échange sera organisé en 3 temps : présentation du cadre de l'échange ; écoute de votre situation à date de l'entretien ; échange sur les pistes d'actions et d'orientations.

Le compte-rendu de l'échange vous sera ensuite envoyé par mail. Vous pourrez le modifier à votre convenance, puis nous vous demanderons de nous faire un retour pour valider celui-ci.

Les échanges se tenant dans le cadre de la CVE sont confidentiels : seul.e.s les 5 membres de la CVE ont accès aux échanges. Une levée de la confidentialité peut être requise à la demande des services de police.

La CVE est strictement indépendante de la direction ou de tout autre service de l'établissement. Les comptes rendus issus de nos entretiens peuvent être communiqués à la direction de l'établissement, si et seulement si vous le demandez.

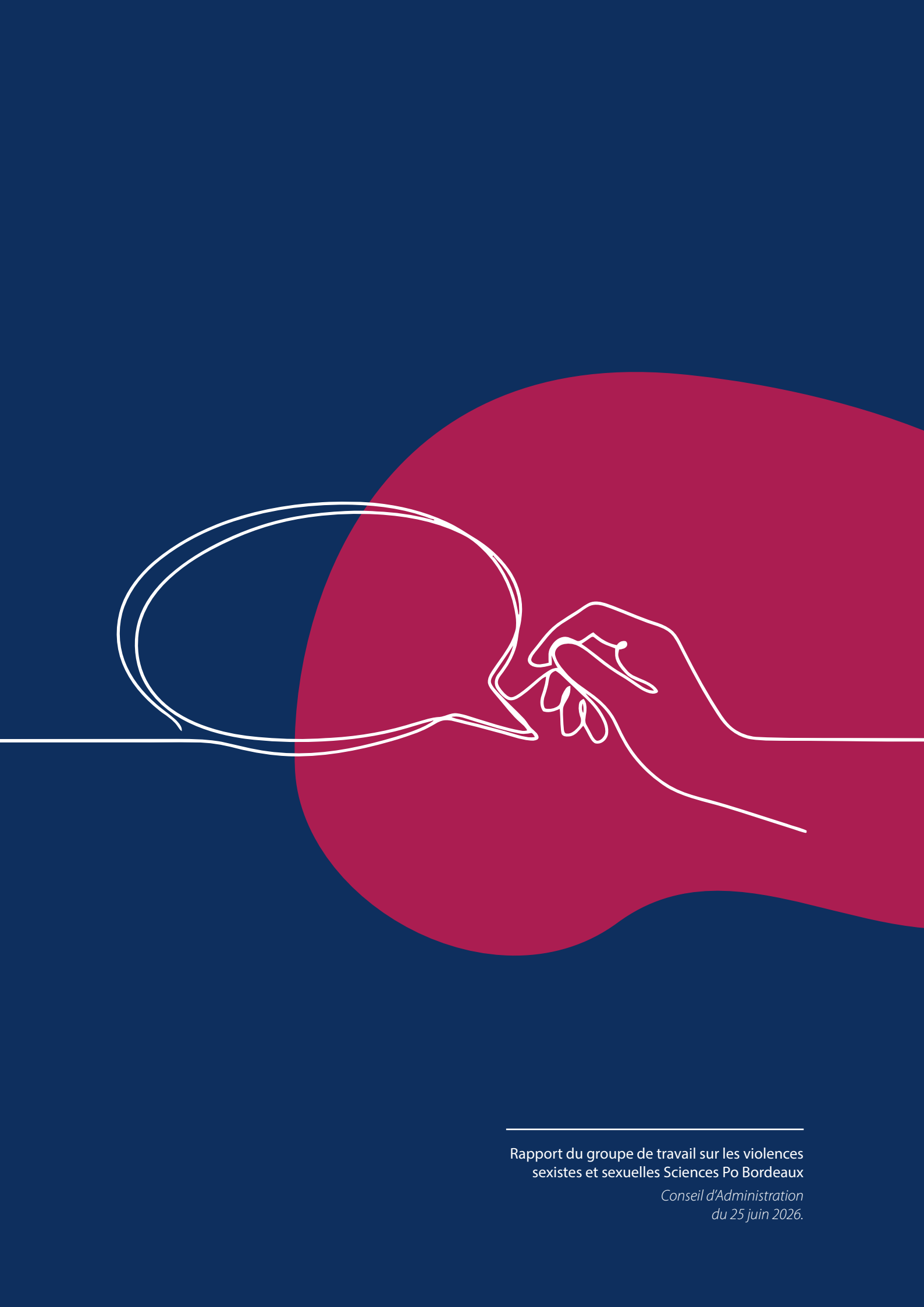
La CVE reste ensuite strictement distincte de toute procédure d'ordre disciplinaire, et n'y intervient d'aucune manière. Un échange avec la CVE n'a aucun caractère obligatoire dans le cadre d'une potentielle procédure disciplinaire.

Vous pouvez également communiquer des informations et éléments directement à la direction de Sciences Po Bordeaux, sans nécessairement passer par un échange avec la CVE en amont, en envoyant un mail à l'adresse : direction@sciencespobordeaux.fr.

La CVE n'est pas une structure d'urgence et ne saurait se substituer aux structures médicales.

Si vous êtes dans une situation de détresse psychologique, de danger imminent, pour vous ou pour les autres, voici quelques ressources à solliciter :

- 3114 : numéro national de prévention du suicide
- 0.800.71.08.90 : [questions psy](#), ligne téléphonique qui propose information, conseil et orientation dans le champ de la santé mentale et de la psychiatrie
- 15 : Samu
- Centre hospitalier Charles Perrens : 121 rue de la Bechade – Bordeaux





Réalisation : service communication - Juin 2026
Illustrations : Adobe Stock.