

# Mesurer les LGBTQI+phobies dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche

Guide d'accompagnement pour  
enquêter au sein d'un établissement



Avec le soutien de :



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## COORDINATION

**Zo Michiels**, chargé-e de projet à la Chaire LGBTQI+

**Valentin Brouttier**, chef de projet de la Chaire LGBTQI+

**La Chaire LGBTQI+** a pour objectif de faire progresser les connaissances scientifiques et de permettre 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, au plan national, européen et plus largement à l’échelle internationale. Par ailleurs, elle organise des rencontres avec les mondes politiques et associatifs, les institutions, 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. Le projet de Chaire LGBTQI+ est soutenu par la DILCRAH (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l’antisémitisme et la haine anti-LGBT) depuis sa création en 2023 et par le MESRE depuis 2024.

**La Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité et Diversité (CPED)** est dédiée à la promotion de l’égalité et à la lutte contre les discriminations au sein des établissements d’enseignement supérieur et de recherche. Elle rassemble des universités et des écoles publiques, représentées par leurs chargé-es de mission, référent-es ou Vice-Président-es égalité-diversité. La CPED est un réseau et un lieu d’échanges pour toutes les équipes des missions égalité-diversité des établissements. Elle soutient et rend visible le développement des politiques en lien avec l’égalité, l’inclusion et la lutte contre toutes les formes de discrimination portées par les établissements d’enseignement supérieur et de recherche. Son action concerne aussi bien les personnels que les étudiant-es.

**Le Ministère de l’Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l’Espace (MESRE)** est engagé dans la lutte contre les violences et les discriminations liées à l’orientation sexuelle, l’identité de genre et la sexuation. Les mesures pour lutter contre ces discriminations et garantir l’accès et l’effectivité des droits des personnes LGBTQI+ dans l’enseignement supérieur et la recherche sont inscrites dans un plan interministériel porté par la DILCRAH : le plan national pour l’égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026).

Le rapport a été mis en page par **Sarah Klein**, graphiste auto-entrepreneuse dans la région lyonnaise.

# Table des matières : 12 étapes clés pour réaliser une enquête

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                                                                           | 04 |
| Étape 1 : Élaborer un projet d’enquête en valorisant le besoin d’agir au sein d’un établissement .....                       | 06 |
| Étape 2 : Structurer un projet d’enquête réaliste, fédérateur et connecté au terrain .....                                   | 10 |
| Étape 3 : Obtenir un portage institutionnel du projet .....                                                                  | 12 |
| Étape 4 : Forger des alliances au sein d’un comité de suivi .....                                                            | 13 |
| Étape 5 : Élaborer une méthodologie répondant aux objectifs .....                                                            | 15 |
| Étape 6 : Établir un questionnaire respectueux des personnes LGBTQI+ .....                                                   | 18 |
| Étape 7 : Diffuser l’enquête de manière large et attentive aux biais d’accès .....                                           | 21 |
| Étape 8 : Réaliser des entretiens qualitatifs : recueillir des récits avec une démarche compréhensive et bienveillante ..... | 24 |
| Étape 9 : Renforcer une éthique de recherche en protégeant les données sensibles .....                                       | 25 |
| Étape 10 : Protéger les personnes effectuant la recherche .....                                                              | 26 |
| Étape 11 : Formuler des préconisations adaptées et transformatrices .....                                                    | 28 |
| Étape 12 : Restituer les résultats de l’enquête et engager des mesures concrètes .....                                       | 29 |
| Références bibliographiques .....                                                                                            | 30 |

# Introduction

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE) s'est engagé dans la mise en œuvre du plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026) coordonné par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) sous l'autorité du Premier ministre et de la Ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. En partenariat avec la Chaire LGBTQI+ (L-ViS, Lyon 1) et la Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité et Diversité (CPED), le ministère développe l'axe « mesurer » du plan par la production d'enquêtes et actions permettant de faire évoluer la lutte contre les préjudices vécus par les personnes LGBTQI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

Ce guide s'inscrit dans la continuité du groupe de travail sur le « respect de l'identité de genre », piloté par le ministère entre février 2024 et mars 2025 au titre du plan interministériel. Les échanges du groupe de travail ont confirmé la nécessité d'accompagner les établissements dans l'élaboration de dispositifs d'enquêtes avec des recommandations opérationnelles. Le ministère a ainsi soutenu la mise en place d'un nouveau groupe de travail ayant pour objectif d'élaborer des recommandations à destination des établissements d'ESR pour mesurer les violences et discriminations vécues par les personnes LGBTQI+.

Ce groupe de travail, nommé "Mesurer les LGBTQI+phobies dans l'ESR" a été coordonné par la Chaire LGBTQI+ avec le soutien de la CPED et du MESRE. Les réflexions de ses membres (associatif-ves, universitaires, professionnelles de l'égalité) ont permis la rédaction de ce guide.

## Les membres du groupe de travail

- **Clémence Abry-Durand**, chargée de mission égalité à l'INSA Lyon membre du CA de la CPED
- **Mathieu Arbogast**, chargé de projets à la Mission pour la place des femmes au CNRS
- **Soline Blanchard**, enseignante-chercheuse à l'Université Lumière Lyon 2 et au Centre Max Weber
- **Valentin Brouttier**, chef de projet de la Chaire LGBTQI+
- **Florence Françon**, chargée de mission égalité et non-discrimination à l'ENS de Lyon membre du CA de la CPED
- **Thibault Grison**, enseignant-chercheur à l'Université de Lille et au GERiICO, membre associé au GRIPIC
- **Alexandre Jaunait**, enseignant-chercheur à l'Université de Poitiers et à l'Institut des Sciences sociales du Politique (CNRS/Université Paris Nanterre)
- **Maliana Margain**, chargé de mission au sein de l'association OUTrans
- **Lucille Marissal**, chargée de projet formation à la CPED
- **Camille Margueritte**, chercheur indépendant
- **Zo Michiels**, chargée-e de projet à la Chaire LGBTQI+
- **Chloé Mour**, chargée de mission égalité, droits LGBT+ et lutte contre les VSS au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace
- **Anaïs Perrin-Prevelle**, directrice de l'association OUTrans
- **Aude Stheneur**, directrice générale de la CPED
- **Nathan Lévêque**, doctorant en sociologie à l'INED
- **Véronique Van-De-Bor**, vice-présidente Politique Sociale, Égalité, Diversité à l'Université Côte d'Azur et présidente de la CPED

## Méthode de travail

Sept réunions de deux heures se sont tenues sur une période s'étalant de juin 2025 à juin 2026. Des ateliers de

co-construction ont permis d'étoffer le guide autour de thématiques déterminées et travaillées collectivement :

- Intégrer la production de données comme première étape d'une politique de lutte contre les discriminations
- Construire une méthodologie : quel champ ? Qui ? Quels domaines de la vie ? Quelles échelles ?
- Construire une méthodologie : quelles catégories mobiliser ?
- Protéger les données
- Se protéger et répondre aux attaques
- Se positionner en tant que chercheur-euse
- Diffuser les enquêtes. Valoriser, visibiliser et communiquer les résultats

## Les objectifs de ce guide

- Renforcer le développement des politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations vécues par les personnes LGBTQI+ dans les établissements d'ESR par le diagnostic
- Permettre de documenter les phénomènes discriminatoires pour réaffirmer l'existence d'un problème structurel et légitimer un domaine d'intervention
- Encourager une meilleure connaissance des phénomènes discriminatoires afin d'agir de manière adaptée
- Fournir des indications pratiques et méthodologiques sur le déroulé d'une enquête dans un établissement
- Permettre des analyses systémiques et articulant les rapports sociaux (classe ; genre ; origines ; âge ; handicap ; etc.)
- Faire évoluer les droits et l'application des droits des personnes LGBTQI+ dans l'ESR

**Sans être exhaustif, ce guide donne des outils pratiques aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui souhaiteraient alimenter leurs politiques d'égalité et de non-discrimination des personnes LGBTQI+ par un diagnostic. Le document présente les principales étapes d'une telle enquête de manière pratique, tout en préconisant des orientations stratégiques et éthiques : former des alliances ;**

**associer les personnes directement concernées au processus de recherche ; protéger les chercheur-euses et les données ; extraire des données dans un but établi (faire progresser l'application des droits). Les étapes proposées au sein de ce guide peuvent être adaptées et changées en fonction des temporalités, des spécificités et/ou des marges de manœuvre propres aux établissements.**

## Définitions

En cas de besoin, il est possible de consulter le glossaire de la Chaire LGBTQI+ à tout moment. Celui-ci donne de nombreuses définitions de termes parfois peu connus : [https://hal.science/CHAIRE\\_LGBTQI/page/outils-de-sensibilisation](https://hal.science/CHAIRE_LGBTQI/page/outils-de-sensibilisation)



# Étape 1 : Élaborer un projet d'enquête en valorisant le besoin d'agir au sein d'un établissement

**Façonner un projet d'enquête en lien avec les enjeux LGBTQI+ dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche est une démarche qui nécessite d'établir des besoins et des objectifs précis à partir desquels le projet pourra trouver sa légitimité.**

Selon l'enquête REMEDE, menée en 2023 par la CPED et l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité (ONDES)<sup>1</sup>, 78 % des missions égalité de l'ESR intègrent dans leur périmètre la lutte contre les LGBTQI+phobies, mais la

plupart le font sans formation, sans budget dédié à cette question et/ou sans plan d'action spécifique. Une autre enquête menée en 2025 par la Chaire LGBTQI+<sup>2</sup> montre également que le portage politique et institutionnel des enjeux LGBTQI+ est largement perçu comme insuffisant voire source de résistances dans les établissements d'ESR. Parmi les facteurs invoqués, une méconnaissance, une minimisation, voire une dénégation des expériences discriminatoires vécues par les personnes LGBTQI+.

## a) Recenser un faisceau d'éléments montrant l'existence d'un problème structurel

**Réunir des premiers éléments de preuve permet en premier lieu de répondre aux phénomènes de méconnaissance ou de sous-évaluation** du problème

structurel que sont les discriminations et violences vécues par les personnes LGBTQI+ dans l'ESR. Ces éléments gagnent à être mobilisés pour légitimer l'intérêt de produire un diagnostic les objectivant davantage. Dans un argumentaire pour rassembler autour d'une enquête, il est alors possible de mobiliser :

- La parole des personnes LGBTQI+ : par l'intermédiaire de personnels, d'étudiant·es ou des associations qui témoignent de vécus concrets mais souvent invisibilisés
- Des données collectées par les associations LGBTQI+ internes ou externes à l'établissement<sup>3</sup>
- Des constats issus d'enquêtes scientifiques nationales ou concernant d'autres établissements<sup>4</sup>

- Des données issues des dispositifs de signalement de l'établissement en lien avec l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la sexualité
- Des manques de l'établissement : au niveau des infrastructures (toilettes, vestiaires genrés) ; au niveau des documents et procédures administratives (prénom d'usage, mention de genre, marques de civilité, formulaires mentionnant uniquement « Femme/Homme » ou « Père/Mère ») ; au niveau des actions menées pour l'égalité et contre les discriminations
- Des faits récents d'actes LGBTQI+phobes dans l'établissement (graffitis, intimidations, discriminations, violences, etc.)

1. L'Horty, Y., Liotard, P., Masternak, R., & Stheneur, A. (2023). Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : Un état des lieux. Enquête REMEDE [CPED] : <https://www.cped-egalite.fr/enquete-remede/>

2. Margueritte, C. (2025). LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche [Rapport, Université Lyon 1, Chaire LGBTQI+] : [https://hal.science/CHAIRE\\_LGBTQI/public/Enquete\\_ESR\\_web\\_planche.pdf](https://hal.science/CHAIRE_LGBTQI/public/Enquete_ESR_web_planche.pdf)

3. Par exemple : Acceptess-T, Observatoire des discriminations transphobes (2023-2024) ; L'Autre Cercle-IFOP. (2026) Baromètre LGBTQIA+ ; SOS Homophobie (2025). *Rapport sur les LGBTQIphobies*

4. Par exemple : Hamel, C., Cognet, M., Bozec, G., & Equipe ACADISRI. (2022). *Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France*

## b) Rappeler le cadre juridique et les obligations des établissements

**Après ces éléments de contexte, un deuxième argument consiste à invoquer le caractère illégal des faits mentionnés et l'obligation juridique des établissements à agir de manière curative comme préventive.**

**Pour rappel, le droit interdit les discriminations et les violences faites aux personnes LGBTQI+**

**LGBTQI+phobies :** On qualifie les LGBTQI+phobies par les injures (articles 29 et 33-1/2 de la loi du 29 juillet 1881), le harcèlement moral (article 222-33-2 du Code pénal) ou discriminatoire (articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal), les atteintes à la vie privée (article 226-1 à 226-7 du Code pénal) et le cyberharcèlement.

Les agissements LGBTQI+phobes peuvent également se traduire par des violences physiques (articles 222-7 à 222-14 du Code pénal) ou le meurtre (article 221-1 du Code Pénal). La sanction encourue est d'ailleurs aggravée lorsque ces violences ont été commises à l'intérieur ou aux abords d'un établissement d'enseignement ou d'éducation.

De plus, les violences commises en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou du sexe de la victime constituent une circonstance aggravante de nature à engendrer une sanction pénale plus lourde.

Enfin, les personnes LGBTQI+ sont aussi exposées à des violences sexistes et sexuelles comme 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 (art. 222-23 du Code pénal).

**Discriminations :** Les discriminations en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et du sexe (article 225-1 du Code pénal et L131-1 du Code général de la fonction publique) sont interdites qu'elles soient directes ou indirectes. L'injonction à discriminer est également interdite (c'est-à-dire tout comportement consistant à ordonner ou pousser quelqu'un·e à discriminer). **Le Code général de la fonction publique interdit également les discriminations à l'article L. 131-1.**

Le **harcèlement discriminatoire** (voir les articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal) et le **harcèlement environnemental** (voir Cour de Cassation, 12 mars 2025) sont également interdits.

**Pour rappel le droit oblige également les établissements d'ESR à agir pour l'égalité et contre les discriminations**

**Selon l'article L123-2 du Code de l'éducation**, le service public de l'enseignement supérieur contribue : « À la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche (...) »

**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, depuis 2025, le Code de l'éducation (art L719-11)** 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.

**Le guide « Lutter contre les violences et les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la sexualité dans l'enseignement supérieur et la recherche »<sup>5</sup> (2026) du MESRE** précise l'ensemble du cadre légal de la lutte contre les discriminations et les violences vécues par les personnes LGBTQI+ au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, et des opérateurs sous la tutelle du ministère.

5. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/lutte-contre-les-lgbtphobies-ressources-et-partenaires-96060#:~:text=Depuis%20novembre%202023%2C%20le%20MESRE,ur%20la%20p%C3%A9riode%202023%2D2025>

## c) Compléter son argumentaire sur les apports de l'enquête

**Après avoir montré qu'un problème existe bel et bien et que le droit oblige à agir, de multiples arguments sont mobilisables pour souligner les apports de l'enquête :**

**L'enquête permet de produire des données bénéficiant directement aux personnes LGBTQI+**

C'est un élément essentiel dans la réalisation d'une enquête et pour la construction d'une politique d'égalité et de non-discrimination : les droits et l'application des droits progressent en faveur d'une meilleure qualité de vie des personnes LGBTQI+, personnels comme étudiantes, au sein de l'établissement.

**L'enquête permet de développer la politique d'égalité de l'établissement**

Par l'objectivation des phénomènes discriminatoires, l'établissement répond à la méconnaissance et à la dénégation des LGBTQI+phobies et visibilise leur existence, ce qui permet, par la même occasion, de légitimer la mise œuvre d'une politique de lutte contre ces phénomènes.

## d) Établir des objectifs précis

**Déterminer des objectifs précis contribue à délimiter le cadre de l'enquête. Ces objectifs peuvent être multiples en fonction des problématiques remontées et des préoccupations stratégiques de l'établissement.** Par exemple, l'enquête vise-t-elle à :

- Dresser un panorama complet des enjeux pour développer une politique d'égalité ?
- Agir sur les mécanismes de production des discriminations et des violences ?
- Rendre visibles les expériences des personnes LGBTQI+ pour sensibiliser ?
- Mesurer les impacts des préjugés sur les personnes LGBTQI+ ?

**L'enquête permet de développer une politique ancrée dans les besoins**

En consultant les personnes directement concernées et en analysant les problèmes soulevés, l'établissement dresse un état des lieux fidèle aux réalités de terrain, ce qui permet de comprendre des phénomènes sociaux parfois complexes et de proposer des actions adaptées.

**L'enquête donne une visibilité à l'établissement et un rayonnement scientifique et politique sur des sujets peu traités en France**

En France, on dénombre peu d'études qui relatent les expériences des personnes LGBTQI+ dans les établissements d'ESR. Il s'agit souvent d'études réalisées dans d'autres pays<sup>6</sup> ou d'études sur des filières précises comme STAPS<sup>7</sup>. Mener une enquête scientifique sur les enjeux LGBTQI+ au sein d'un établissement est donc novateur.

- Repérer les marges de progression en matière d'infrastructures ou de dispositifs administratifs ?
- Faire évoluer la non-discrimination dans une filière en particulier ?
- Créer des environnements de travail et/ou d'étude plus égalitaires et plus sécurisants ?

**Déterminer des objectifs précis favorise également une extraction de données éthique et permet de ne pas tomber dans l'extractivisme, c'est-à-dire de soutirer des données à des publics minorisés sans contrepartie.**

6. Par exemple : Bachmann, C., & Gooch, B. (2018). LGBT in Britain—Trans Report. ; Magni, Giorgia & Collet, Isabelle. (2025). Être jeune LGBTQ+ à l'université: Surmonter les défis quotidiens d'apprendre dans un espace traditionnellement hétérocinormé ; Bergeron, M., Goyer, M-F., Després, L., Carignan-Allard, M., St Hilaire, M., Blais, M., Dubuc, D., Kirouac, E., Martin-Storey, A., Pagé, G., Paquette, G., Conseil québécois LGBT, Diversité 02, Fédération des cégeps, Billat-Robin, E., Dalpé, M-L, Desjardins, S., Paquet-Letellier, N. et Prud'homme, M. (2023). Portrait des violences sexuelles subies par les personnes étudiantes 2SLGBTQIA+ en milieu collégial et expériences de signalement à l'établissement - Rapport de recherche du projet Alliance 2SLGBTQIA+. Montréal (QC), Canada: Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal.

7. Drivet, N., Champely, S. et Ottogalli-Mazzacavallo, C. (2019). Regard sur l'hétéronormativité au sein d'une UFR STAPS : la normalisation des corps en jeu. Staps, 124(2), 43-58.

“

« En démarrant une enquête, la tentation est grande de « brasser large » dans la collecte de données par peur de manquer une information cruciale. Toutefois, les cadres légaux (qu'ils soient européens ou nationaux) imposent un strict principe de minimisation en la matière : ne collecter les données personnelles et sensibles seulement quand elles sont indispensables. Travailler sur des sujets tels que les discriminations ou encore les représentations de genre exige une vigilance permanente, car les pratiques extractivistes de recueil de données ne sont jamais sans conséquence pour les personnes interrogées.

Ne pas reproduire les violences que l'on cherche à dénoncer demande donc de faire un pas de côté. Cela implique parfois d'inverser le regard : à l'instar de Monique Wittig et plus largement des approches en queer studies, il peut, par exemple, s'avérer pertinent de prendre la norme (à l'instar de l'hétéronormativité ou de l'hétérosexualité) comme objet d'étude pour comprendre les LGBTQI+phobies, plutôt que de scruter uniquement les communautés minorisées. Il n'existe pas de méthode parfaite, mais le maintien d'une réflexivité constante est essentiel pour trouver le juste milieu et préserver les personnes qui participent à la recherche. »

**Thibault Grison**

## e) Lever les doutes sur la mobilisation de données sensibles

**Les données relatives à ces situations sur une population LGBTQI+ sont considérées sensibles au sens du Règlement Général sur la Protection des données (RGPD). Attention, la mobilisation de ces données entraîne des ajustements méthodologiques spécifiques mais n'est pas interdite, contrairement à certaines représentations.**

**RGPD :** « Entré en vigueur en mai 2018 au niveau européen, ce texte a été pensé dans l'optique de protéger les données personnelles des GAFAM [Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft], mais s'applique de facto à tous les domaines qui traitent de données personnelles, y compris la recherche. » (N'Diaye, 2023, p.195) La CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) précise : « Son objectif est double : protéger les droits et libertés fondamentaux des personnes dont les données sont traitées, tout en assurant la libre circulation des données entre les pays de l'Union européenne ».

Les questions portant sur des données « sensibles » (origines, orientation sexuelle, situation de handicap, etc.) sont autorisées mais strictement encadrées. Il est donc possible de réaliser des enquêtes « intersectionnelles », qui tiennent compte de plusieurs dimensions des individus et des spécificités de chaque position (l'expérience des personnes LGBTQI+ est aussi croisée avec le classisme, le sexisme, le racisme, le validisme, l'âgisme, etc.). Poser des questions abordant cette dimension est autorisé mais doit répondre à une finalité légitime (d'où le besoin de bien définir les objectifs et le cadre de l'enquête).

**Pour toute question sur les ajustements méthodologiques à mettre en place, il est possible de consulter la personne responsable des données de l'établissement** porteur de l'enquête (par exemple : le/la délégué-e à la protection des données).

# 2

## Étape 2 : Structurer un projet d'enquête réaliste, fédérateur et connecté au terrain

### a) Associer les personnes directement concernées

**Associer les personnes LGBTQI+ et leurs associations aux processus de recherche constitue un apport fondamental et un enjeu épistémologique majeur.**

Autrement dit, pour établir une recherche fidèle et efficace, les personnes LGBTQI+ apportent leur propre

regard et expertise sur les sujets étudiés, ce qui **permet de créer un climat de confiance et de construire une méthodologie adaptée** (catégories mobilisées, termes employés, analyse de vécus complexes, etc).

“

« Les associations de personnes concernées rassemblent, sur leurs thématiques, la diversité des vécus et des identités. À l'inverse, se limiter à une personne réduit souvent les enjeux à sa seule expérience et implique une charge mentale forte. Certaines thématiques ont des associations spécialisées (transidentités, intersexuation...) qui méritent d'être privilégiées le cas échéant aux associations plus généralistes LGBTQIA+. De même, tout comme il peut être pertinent d'intégrer plusieurs chercheur-euses, il est important de ne pas se limiter à une seule association qui servirait de caution, mais à des associations internes à l'université, locales et nationales. »

**Association OUTrans.**

### b) Attribuer la coordination de l'enquête en reconnaissant les compétences d'égalité

**Un projet d'enquête autour des réalités LGBTQI+ gagne à être coordonné par des personnes disposant d'une expertise en matière d'égalité**, c'est-à-dire maîtrisant les éléments théoriques historiques, sociaux, psycho-sociaux et juridiques relatifs aux phénomènes d'inégalités et de discriminations. La coordination s'enrichit également des connaissances en matière de **queer studies**<sup>8</sup>, de **lutte contre les LGBTQI+phobies** et du paysage académique, institutionnel et associatif en lien avec ces enjeux.

Les « compétences d'égalité » sont trop souvent considérées soit comme une simple sensibilité souvent essentialisante ou comme de l'activisme idéologique. Autrement dit, elles sont régulièrement considérées comme l'affaire de personnes agissant uniquement sous le coup de leurs émotions ou avis politiques. Or, travailler l'égalité relève de réelles compétences qui s'acquièrent au sein de cursus universitaires et de carrières de recherche, associatives et/ou professionnelles<sup>9</sup>. La coordination d'une recherche/action en lien avec les publics LGBTQI+ ne s'improvise pas.

8. Champ d'études académiques se focalisant sur les enjeux de sexe, identité de genre et sexualité.  
9. Blanchard, S. (2016). Quelle expertise pour le conseil en égalité professionnelle ? @grh, 19, 13-35.

### c) Financer l'enquête

Piloter une recherche/action revêt un coût qu'il convient d'évaluer en amont : rémunération des personnes en charge de l'enquête ; rémunération des associations présentes en réunion ; indemnisation des participant-es<sup>10</sup> ; achat de matériel pour l'enquête (dont logiciels de récolte et de traitement de données<sup>11</sup> ; papier ; stylos ; enregistreurs vocaux ; ordinateur portable ; bureau) ; réservation de salles ; frais de gestion administrative ; frais de communication (mise en page ; reprographie ; budget événementiel pour une restitution ; traduction ; frais de bouches ; déplacements).

Plusieurs sources de financements sont mobilisables : crédits internes à l'établissement (présidence, direction générale des services, direction des ressources humaines, direction de la vie étudiante, mission égalité-diversité) ; appels à projet locaux de la DILCRAH ; subventions ministérielles ciblant une filière en particulier ; subventions des collectivités territoriales ; un financement de stage ; bourse de thèse ; contrats de recherche (ANR, laboratoires) ; financement provenant d'une fondation privée.

#### Deux exemples de budget prévisionnel pour une enquête

Attention, ces exemples sont purement indicatifs et non-exhaustifs. Les coûts associés sont susceptibles de varier selon les objectifs, les personnes chargées de la coordination de l'enquête et les spécificités de l'établissement.

| Option 1 : coordination par un-e doctorant-e sur 3 ans                                                                                            |                  | Option 2 : coordination par deux stagiaires en master 2 sur 6 mois                                          |                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>Coût chargé salarial</b><br>Le salaire minimum est de 2 300 euros brut par mois soit 27 600 euros par an et 38 870 euros en coût chargé par an | 116 600 €        | <b>Gratification 1</b>                                                                                      | 4 000 €         |
|                                                                                                                                                   |                  | <b>Gratification 2</b>                                                                                      | 4 000 €         |
| <b>Rémunération de trois associations</b> (comité de suivi)                                                                                       | 1 500 €          | <b>Rémunération de trois associations</b> (comité de suivi)                                                 | 1 500 €         |
| <b>Illustrations</b> 1 <sup>ère</sup> de couverture rapport d'enquête                                                                             | 500 €            | <b>Illustrations</b> 1 <sup>ère</sup> de couverture rapport d'enquête                                       | 500 €           |
| <b>Graphismes/mise en page</b> rapport d'enquête                                                                                                  | 1 500 €          | <b>Graphismes/mise en page</b> rapport d'enquête                                                            | 1 500 €         |
| <b>Reprographie rapport d'enquête</b> : livret A4, piqûre à cheval, grammage 120, couleur (100 exemplaires)                                       | 160 €            | <b>Reprographie rapport d'enquête</b> : livret A4, piqûre à cheval, grammage 120, couleur (100 exemplaires) | 160 €           |
| <b>Total</b>                                                                                                                                      | <b>120 260 €</b> | <b>Total</b>                                                                                                | <b>11 660 €</b> |

**Coûts potentiellement absorbés par l'établissement ou un laboratoire** : équivalent temps plein des personnes encadrantes, mise à disposition de matériel pour l'enquête (dont logiciels de récolte et de traitement de données ; papier ; stylos ; enregistreurs vocaux ; ordinateur portable ; bureau) ; réservation de salles ; déplacements ; frais de gestion administrative.

### d) Établir un calendrier d'enquête

En fonction des objectifs déterminés, établir un calendrier permet d'anticiper le déroulé de la recherche/action et d'organiser les acteur-ices du projet autour de temporalités déterminées, tout en s'inscrivant dans la vie d'un établissement et ses spécificités (par exemple : ne pas programmer une récolte de données

ou une restitution des résultats de l'enquête pendant les vacances, pendant les examens, après la fin des cours ou durant la rentrée universitaire). Le calendrier d'enquête ou « retroplanning » est aussi un bon moyen pour se repérer une fois le projet lancé : c'est un **outil organisationnel structurant et rassurant**.

10. Indemniser les personnes répondant à l'enquête permet de reconnaître la valeur du temps donné et l'expertise qu'ont les personnes LGBTQI+ de leurs propres vécus. Cette indemnisation peut se faire lorsque les personnes enquêtées ont, par exemple, participé à des entretiens longs ou répétés, à des séances de témoignage en groupe, à des sessions de travail de recherche communautaire. L'indemnisation peut se faire sous plusieurs formes : compensation financière, bons d'achats, remboursement de frais de déplacement, etc.  
11. Pour choisir un outil de travail éthique, il est possible de s'adresser à la personne déléguée à la protection des données de l'établissement ou encore à une référente au traitement des données dans un laboratoire de recherche

# 3

## Étape 3 : Obtenir un portage institutionnel du projet

Une fois le projet d'enquête rédigé et mis en forme, celui-ci est idéalement présenté lors d'un rendez-vous avec la gouvernance de l'établissement. Cette présentation permet aux chef-fes d'établissement de se saisir du problème avancé et de s'exprimer quant aux moyens permettant de faciliter l'enquête et la production d'actions correctrices : moyens financiers et/ou humains, soutien symbolique et politique, protection de l'équipe de recherche et de la liberté académique en cas de résistances.

Le projet se renforce également en étant présenté de manière transversale à l'ensemble des directions de service de l'établissement (direction générale des services, comité de direction, direction des ressources

humaines, direction de la vie étudiante et direction de la communication), afin d'obtenir un soutien institutionnel, notamment lors de la phase de diffusion de l'enquête (partage institutionnel de l'enquête sur les listes de diffusion des personnels et des étudiant-es, diffusion sur le site internet de l'établissement, affichage physique dans les différents services).

Obtenir le portage politique d'un tel projet d'enquête est toutefois un processus qui peut s'avérer long voire complexe, a fortiori dans un climat général de non reconnaissance et parfois de résistance aux réalités des personnes LGBTQI+. Dans ce contexte, consolider un projet d'enquête passe par une démarche essentielle : forger des alliances.

# 4

## Étape 4 : Forger des alliances au sein d'un comité de suivi

La mise en place d'un comité de suivi constitue un point fort lors de la légitimation de l'enquête : il permet de travailler avec et pour les personnes LGBTQI+ et de créer une synergie dans l'action au sein de l'établissement en associant les services à toutes les étapes de l'enquête.

En pratique, ce comité de suivi est aussi un lieu de partage des savoirs scientifiques, associatifs, institutionnels, expérientiels à toutes les étapes de l'enquête : rédaction d'un argumentaire de départ ; diffusion de l'enquête ; construction de la méthode (questionnaire et entretiens) ; interprétation collective des résultats ; rédaction d'analyses dans un rapport d'enquête ; diffusion et communication des résultats ; formulation de préconisations et de pistes de mise en œuvre.

Cet entrecroisement entre recherche et action dans la production des données permet ensuite le déploiement d'actions concrètes et connectées aux besoins. Autrement dit, la recherche et l'action s'entretiennent mutuellement par la coopération des acteurs et actrices du comité de suivi qui font et feront vivre les résultats et préconisations issues de l'enquête. Pour ce faire, le comité de suivi est idéalement composé de chercheuses expertes, de professionnelles de l'établissement (en particulier les spécialistes de l'égalité), d'expertes de l'égalité externes à l'établissement et de membres associatifs. Les membres du comité de suivi ont nécessairement un lien avec les enjeux LGBTQI+ dans leur pratique.

Un exemple de composition du comité de suivi pour une enquête sur les vécus et perceptions des personnels et étudiant-es LGBTQI+ qui a été menée au sein de l'université Lyon 1 en 2026 :

| Chercheur-euses                                                                 | Professionnel-les                                                                          | Associations                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Chercheur-euses stagiaires à la Chaire LGBTQI+<br>Chef de projet Chaire LGBTQI+ | Cheffe de projet Mission Égalité-diversité                                                 | Association nationale favorisant les droits des personnes intersexes      |
| Chercheuse du réseau de la Chaire (autre établissement)                         | Directrice de la Direction de la Vie étudiante (DVE)<br>Chargée de communication de la DVE | Association nationale favorisant les droits des personnes trans           |
| Chercheuse du réseau de la Chaire (autre établissement)                         | Référent égalité-diversité pour les représentant-es des personnels                         | Association étudiante interne favorisant les droits des personnes LGBTQI+ |

Dans cet exemple, l'enquête est coordonnée par la Chaire LGBTQI+ et la mission égalité-diversité de l'établissement. L'équipe de coordination recrute le comité de suivi, organise et anime les séances de travail, produit

des comptes-rendus et synthèses. Si cette modalité est proposée dans le guide, de nombreuses formes de comité de suivi existent pour répondre aux objectifs de l'enquête et pour s'adapter aux spécificités de l'établissement étudié.

#### Quelques idées de réseaux de chercheur-euses à contacter pour composer un comité suivi :

- Le Réseau jeune recherche LGBTQI+ de la Chaire LGBTQI+ : [chairelgbtqi@univ-lyon1.fr](mailto:chairelgbtqi@univ-lyon1.fr)
- Le réseau R2PS (Réseau de Recherche en Promotion de la Santé LGBTI+) : <https://sesstim.univ-amu.fr/fr/projet/r2ps-lgbti>
- Le REFRI (Réseau Francophone de Recherche sur l'Intersexuation) : [reseau.refri@gmail.com](mailto:reseau.refri@gmail.com)
- Le RIFET (Réseau International Francophone en Etudes Trans) : [rif.etudes.trans@gmail.com](mailto:rif.etudes.trans@gmail.com)
- Le réseau Histoire tordue : [histoirestordues@proton.me](mailto:histoirestordues@proton.me)
- Le réseau QTI (Etudes Queer Trans et Intersexes) : <https://etudesqueertransintersexes.wordpress.com/annuaire/>

#### Quelques idées d'associations expertes à contacter pour composer un comité de suivi :

- Associations étudiantes : nationales ou associations LGBTQI+ au sein des établissements
- Carte des centres LGBTQI+ de France (site de la DILCRAH) : <https://www.dilcrah.gouv.fr/ressources/trouver-un-centre-lgbt>
- **Associations spécialisées dans le soutien des personnes trans :**  
OUTrans (Paris), Acceptess-T (Paris), Transat (Marseille), Chrysalide (Lyon), Clar-T (Toulouse), C'est pas mon genre (Lille), Espace Santé Trans (Paris), Ouest Trans (Rennes), T-time (Marseille), Ancre (Bordeaux), Trans 3.0 (Bordeaux), Trans-mission Var (Toulon), Divergenre (Amiens), Fransgenre (en ligne), Divergence (Grenoble), etc
- **Association spécialisée dans le soutien des personnes intersexes :** Le Collectif Intersexe Activiste (CIA)



# 5

## Étape 5 : Élaborer une méthodologie répondant aux objectifs

**L'utilisation d'un questionnaire anonyme en ligne et/ou la réalisation d'entretiens qualitatifs sont deux outils méthodologiques qui permettent de saisir la prévalence et la récurrence des préjudices ainsi que l'expérience subjective des discriminations et violences vécues par les personnes LGBTQI+.** Ces deux outils ne sont, bien évidemment, pas les seuls mobilisables mais seront développés dans ce guide à titre d'exemple. L'un et l'autre peuvent être employés afin de réaliser une enquête quantitative et/ou qualitative en fonction des objectifs déterminés lors de l'étape 1.

Les deux outils comportent des avantages comme des limites : les éléments chiffrés peuvent manquer de finesse analytique et les témoignages s'avèrent

parfois insuffisants pour convaincre une institution du besoin d'agir. En partant de ce principe, **établir une méthodologie mixte peut permettre de réduire les limites méthodologiques et de mieux connaître les phénomènes de discriminations et violences envers les personnes LGBTQI+.**

Dans tous les cas, construire une méthodologie d'enquête gagne à s'appuyer sur des éléments essentiels : s'inspirer des travaux déjà réalisés ; prendre en compte toutes les échelles d'analyse et leurs interactions ; sortir de l'établissement pour une compréhension du continuum des préjudices ; adopter une démarche intersectionnelle

### a) S'inspirer des travaux déjà réalisés

**Les discriminations et violences vécues par les personnes LGBTQI+ dans l'ESR sont aujourd'hui peu renseignées par le biais d'enquêtes en France. Cependant, de nombreux travaux provenant de littérature sont mobilisables entre études queer (queer studies), études de genre (gender studies), études trans (trans studies), études gay et lesbiennes (gay and lesbian studies) ou encore les études intersexes.** Ces travaux sont répertoriés sur de multiples plateformes comme Cairn, Persée, HAL ou via des listes Zotero. De nombreuses références sont en anglais ou payantes, c'est pourquoi la Chaire LGBTQI+ a lancé la construction d'une collection LGBTQI+ sur la plateforme HAL en 2026 afin de répertorier de nombreux travaux francophones<sup>12</sup> :



[https://hal.science/CHAIRE\\_LGBTQI/browse/last](https://hal.science/CHAIRE_LGBTQI/browse/last)

**Ces travaux permettent de former une revue de littérature et de formuler un questionnaire ou un guide d'entretien prenant en compte les constats déjà formulés.** Ils peuvent aussi servir à poser des questions semblables à d'autres enquêtes afin de produire des données comparatives entre établissements.

En fonction des objectifs déterminés en étape 1 et des cadres conceptuels choisis, les questions formulées dans un questionnaire ou un guide d'entretien peuvent être totalement novatrices ou s'inspirer de questions proposées dans d'autres enquêtes (par exemple sur la plateforme Progedo qui recense de nombreuses données et questionnaires complets : <https://www.progedo.fr/>).

**Attention, les questionnaires et grilles d'entretien sont protégés par les droits d'auteurs et leur reproduction nécessite une autorisation si :**

- le questionnaire ou la grille d'entretien sont des outils commerciaux
- le questionnaire ou la grille d'entretien sont publiés avec une mention de droits réservés
- la reproduction du questionnaire ou de la grille d'entretien est intégrale

**Il est tout de même possible de s'inspirer d'un questionnaire ou d'une grille d'entretien en citant ses sources, pratique courante dans les enquêtes.**

12. Attention, de nombreuses références ne sont pas répertoriées sur la plateforme HAL qui est une plateforme de dépôt de travaux scientifiques en libre accès

Un exemple de thématiques principales mobilisées dans l'enquête sur les vécus et perceptions des personnels et étudiant.es LGBTQI+ à l'université Lyon 1 :

|             |                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| THÉMATIQUES | Données sociodémographiques (âge, orientation sexuelle, identité de genre, transitude <sup>13</sup> , sexualité, classe, nationalité, etc.)                                                                              |
|             | Perception des vécus LGBTQI+ dans la société (par exemple : « Dans la société, comment évaluez-vous l'accueil des personnes LGBTQI+ ? »)                                                                                 |
|             | Perception des vécus LGBTQI+ dans l'établissement (global et par espace : lieux collectifs, vestiaires, couloirs, wc, bureaux, salles de cours, restaurant universitaire, résidences éventuelles, CROUS, etc.)           |
|             | Perception des vécus LGBTQI+ dans son espace de travail/études                                                                                                                                                           |
|             | Préjudices perçus en tant que témoin (prévalence, fréquence, réaction, effets matériels et sur la santé, ressources mobilisées pour faire face, traitement des situations)                                               |
|             | Préjudices vécus en tant que personne LGBTQI+ (prévalence, fréquence, réaction, effets matériels et sur la santé, ressources mobilisées pour faire face, traitement des situations)                                      |
|             | Connaissance et perception des dispositifs administratifs de l'établissement (formulaire père/mère, madame/monsieur, dispositifs de changement de mention de genre/prénom, dispositifs de prénom et genre d'usage, etc.) |
|             | Connaissance et perception de la politique d'égalité de l'établissement (dispositifs de signalement, formation, etc.)                                                                                                    |
|             | Préconisations en termes de politique d'égalité dans l'établissement (par exemple : « Parmi ces actions choisissez les trois plus importantes à mettre en place dans l'établissement »)                                  |
|             | Zone d'expression libre                                                                                                                                                                                                  |

b) Prendre en compte toutes les échelles d'analyse et leurs interactions

Produire une analyse complexe et complète des vécus des personnes LGBTQI+ au sein d'un établissement conduit à ne pas seulement se demander qui ou qu'est-ce qui produit les discriminations et violences mais bien comment elles sont produites. Afin d'assurer cette analyse systémique, plusieurs éléments peuvent être articulés : les échelles micro / méso / macro-sociales et la manière dont celles-ci interagissent.

- Le niveau micro-social : regroupe le niveau individuel (représentations et pratiques de chaque individu) et le niveau interpersonnel (entre étudiant-es, entre agent-es, corps enseignant, chercheur-euses et les rapports de pouvoir entre tous-tes ces acteurs-ices des établissements).

- Le niveau méso-social : regroupe les politiques de l'établissement, le règlement intérieur, les organisations du travail, les pratiques administratives, les décisions politiques et/ou administratives, les ambiances et environnement d'étude et de travail, les normes, etc;
- Le niveau macro-social : regroupe les lois, les politiques publiques, les circulaires, les règlements, la jurisprudence, les discours médiatiques, les représentations normatives, l'opinion publique, etc.

13. Le terme « transitude » désigne le fait d'être une personne trans, c'est un terme utilisé notamment par Pauline Clochec (Clochec, P. & Grunenwald, N. (dir.) (2021) Matérialisme Trans, Paris, Hystériques & AssociéEs, 288p) ou encore Karine Espineira et Maud-Yeuse Thomas (Espineira, K. et Thomas, M.-Y. (2024). Transidentités et transitude : Se défaire des idées reçues. (2e éd.), Le Cavalier Bleu.)

c) Sortir de l'établissement pour une compréhension du continuum des préjudices

Produire une méthodologie et une analyse systémique consiste aussi à prendre en compte le continuum des préjudices qui s'articulent entre toutes les sphères de vie des personnes LGBTQI+. L'enquête gagne ainsi à formuler des questions qui ne se limitent pas à l'établissement étudié, notamment en incorporant des éléments extérieurs ayant aussi un impact sur la vie dans l'établissement (liste non-exhaustive) :

- Les espaces conviviaux avec les collègues / camarades hors établissement
- La vie intime / intrafamiliale
- La vie associative / culturelle / sportive hors établissement
- La vie administrative (état civil, parcours de soin, etc.)
- L'accès aux services (santé, logement, etc.)
- Les réseaux sociaux
- Les expériences de professionnalisation (travail étudiant, stages, alternances, échange internationaux, etc.)

d) Adopter une démarche intersectionnelle

Le concept d'intersectionnalité provient du black feminism, courant de pensée politique qui a défini les dynamiques de genre sans les isoler des autres rapports de pouvoir, notamment ceux liés au racisme ou à la classe. Kimberle Crenshaw théorise l'intersectionnalité en décrivant le fait que les femmes noires vivent une oppression spécifique, différente de celle des femmes blanches et de celle des hommes noirs. Elle précise que l'intersectionnalité ne signifie pas une « somme » des oppressions, mais bien l'oppression particulière que peut vivre une personne qui se trouve à l'intersection de plusieurs rapports sociaux<sup>14</sup>.

Dans le cadre d'une enquête, adopter une démarche intersectionnelle permet de prendre en compte les différents rapports sociaux (classe, genre, origines, handicap, âge, etc.) qui peuvent s'imbriquer, traverser

les personnes et former des expériences spécifiques des discriminations et violences. Ainsi, une personne LGBTQI+ ne témoignera pas du même vécu selon qu'elle est racisée ou non, en situation de handicap ou non, plus ou moins jeune, avec un capital économique plus ou moins élevé. Ne pas homogénéiser les expériences des personnes LGBTQI+ conduit à affiner l'analyse pour développer des actions connectées à des réalités bien différenciées.

Développer une démarche intersectionnelle interroge sur les manières de faire une enquête autant que sur les manières d'élaborer des dispositifs institutionnels de lutte contre les discriminations, ces derniers étant souvent organisés par critères isolés sans penser les croisements entre ceux-ci.

14. Crenshaw, Kimberle (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989 Iss. 1, Article 8.

# 6

## Étape 6 : Établir un questionnaire respectueux des personnes LGBTQI+

Pour établir un questionnaire éthique et respectueux des personnes LGBTQI+ trois points semblent essentiels : ne pas sur-solliciter les répondant-es

en termes de temps ; assurer l'anonymat et recourir à des catégories représentatives des identifications personnelles.

### a) Poser des questions nécessaires pour un temps de réponse raisonnable

Relier les questions posées dans l'enquête à des objectifs précis d'action permet d'éviter une extraction abusive des données. De la même manière, dans la construction d'un questionnaire, cela permet de recentrer les questions sur des thématiques principales et de favoriser la participation en évitant les abandons. **Une durée totale de 20 min (en moyenne) semble adaptée** pour répondre au questionnaire.

En phase préparatoire, le comité de suivi peut servir à tester une première ébauche de questionnaire afin d'évaluer sa durée approximative. Si cette démarche peut paraître frustrante et limitante dans les questions formulées, elle peut être facilement complétée par des entretiens qualitatifs qui permettent, en partie, de répondre aux limites de la méthode quantitative par questionnaire.

### b) Assurer l'anonymat pour recueillir des expériences plurielles

Demander à des personnels et étudiant-es LGBTQI+ de s'outier<sup>15</sup> sur leur lieu de travail et d'étude peut s'avérer délicat. L'enquête par questionnaire en ligne favorise la déclaration de « pratiques secrètes ou socialement illégitimes »<sup>16</sup> puisque l'anonymat protège de potentielles répercussions et favorise une expression plus libre. En ce sens, **le questionnaire anonyme contribue à rendre l'enquête plus riche et moins intrusive pour de nombreuses personnes LGBTQI+** potentiellement exposées à des situations d'inégalités, de discriminations, de

violences<sup>17</sup>. Garantir l'anonymat répond à un impératif éthique tout en permettant à des personnes LGBTQI+ aux expériences et stratégies de vie variées de répondre au questionnaire. Si ce dernier restreint la complexité des réponses recueillies, il est tout de même possible de formuler des questions larges, qui induisent moins les réponses en étant plus ouvertes, avec des choix de réponse variés (expériences positives, expériences négatives, expériences neutres, case « autre » ouverte).

Étape 6 : Établir un questionnaire respectueux des personnes LGBTQI+

### c) Recourir à des catégories représentatives et respectueuses des identifications personnelles

Ce guide propose une base afin d'articuler respect des personnes LGBTQI+, durée courte des questionnaires et construction rigoureuse des catégories mobilisées. **Le guide n'a pas vocation à donner une seule démarche à suivre, mais encourage à expliquer et décrire les choix dans la délimitation des catégories en proposant quelques orientations essentielles :**

**Se baser sur l'auto-identification des personnes** pour « catégoriser » dans un questionnaire. Si l'auto-identification seule ne permet pas de prendre en compte de nombreux éléments, elle permet de ne pas catégoriser des personnes de manière erronée en se basant sur des référentiels normatifs. Rappelons que l'enquête vise davantage à mettre en lumière des réalités de terrain que d'appliquer un schéma théorique aux personnes.

**Le questionnaire entraîne, en lui-même, des effets de catégorisations imparfaites qu'il est possible d'atténuer**, notamment : en laissant la possibilité

de faire des **choix multiples** à chaque question (par exemple : une personne peut se considérer lesbienne et bisexuelle), en proposant une case « **en questionnement** » et une case « **autre** » qui permet de décrire soi-même son identification. Ce schéma de réponse contribue à prendre en compte la fluidité et la complexité des identités. **Chaque choix de réponse proposé peut également s'accompagner d'une définition qui peut permettre à des personnes de s'y reconnaître pour la première fois.**

Enfin, de manière plus spécifique : **une question sur l'identité de genre ne peut être confondue avec une question sur le fait d'être une personne trans ou non et/ou avec une question sur le fait d'être une personne intersexe ou non.** Combiner ces trois questions en une revient à homogénéiser des vécus différenciés et peut largement heurter les personnes répondant au questionnaire.

#### Une proposition de formulation de questions provenant de l'enquête « Vécus et perceptions des personnes LGBTQI+ à l'université Lyon 1 »<sup>18</sup>

##### Comment vous identifiez-vous ? (choix multiples)

- ☐ Un homme
- ☐ Une femme
- ☐ Une personne non-binaire (personne qui ne se reconnaît ni exclusivement en tant que femme, ni exclusivement en tant qu'homme, ou dans aucun des deux)
- ☐ Une personne agenre (personne qui ne se définit dans aucune identité de genre)
- ☐ En questionnement
- ☐ Vous préférez ne pas répondre
- ☐ Autre

##### Vous vous considérez comme :

- ☐ Une personne cisgenre (votre identité de genre correspond au sexe qui vous a été assigné à la naissance)
- ☐ Une personne transgenre (votre identité de genre ne correspond pas, ou pas entièrement, au sexe qui vous a été assigné à la naissance)
- ☐ Vous ne vous reconnaissez pas dans ces termes / Vous ne savez pas
- ☐ Vous préférez ne pas répondre

15. Révéler son orientation sexuelle, son identité de genre ou sa sexualité à une ou plusieurs personne(s).

16. Peretti-Watel, P. et Beck, F. (2001). Les usages de drogues illicites déclarés par les adolescents selon le mode de collecte. Population, 56(6), 963-985.

17. Brown, E., Debauche, A., Hamel, C., & Mazuy, M. (éds.). (2020). Violences et rapports de genre. Paris: Ined Éditions.

18. Les questions ont été pensées par Adrienne Teillet Baron et Bérénice Donzé, chercheureuses stagiaires à la Chaire LGBTQI+.

**Vous vous considérez comme :**

- ☐ Une personne **dyadique** (définit une personne qui naît et grandit avec des caractéristiques sexuelles typiquement masculines ou féminines)
- ☐ Une personne **intersexe** (intersexuation : être né/née et/ou avoir grandi avec des caractéristiques sexuelles qui sortent des catégories masculin/féminin)
- ☐ Vous ne savez pas / en questionnement
- ☐ Vous préférez ne pas répondre

**Comment définiriez-vous votre orientation sexuelle / romantique ? (choix multiples)**

- ☐ **Hétérosexuel·le** (personnes qui peuvent avoir du désir et/ou éprouver des sentiments amoureux pour des personnes de la catégorie de genre opposée, dans un système où seul deux catégories de genre sont acceptées (homme/femme))
- ☐ **Gay** (hommes qui peuvent avoir du désir et/ou éprouver des sentiments envers les personnes de la même identité de genre. Peut également concerner les personnes non-binaires)
- ☐ **Lesbienne** (femmes qui peuvent avoir du désir et/ou éprouver des sentiments envers les personnes de la même identité+ de genre. Peut également concerner les personnes non-binaires)
- ☐ **Bisexuel·le** (personnes qui peuvent avoir du désir et/ou éprouver des sentiments amoureux pour plus d'une identité de genre)
- ☐ **Pansexuel·le** (personnes qui éprouvent du désir ou des sentiments amoureux pour une personne sans considération pour son sexe ou son identité de genre)
- ☐ **Asexuel·le** (l'asexualité se caractérise par l'absence ou la faible présence d'attraction sexuelle pour d'autres personnes)
- ☐ **Aromantique** (les personnes aromantiques peuvent exprimer un désir et avoir des pratiques sexuelles sans jamais ou rarement éprouver de sentiments et de gestes amoureux)
- ☐ En questionnement
- ☐ Vous ne savez pas / vous préférez ne pas répondre
- ☐ Autre

“

« Au-delà des indicateurs désormais usuels, les enquêtes peuvent aussi saisir une dimension plus ordinaire du genre : la manière dont chacune se situe sur des échelles graduées de féminité et de masculinité.

Cette mesure par auto-positionnement, ancienne en psychologie sociale, connaît un essor dans les grandes enquêtes en population générale ; en France, l'Ined l'a introduite dans l'enquête Virage sous la forme d'une échelle unique allant du féminin au masculin, puis affinée dans l'enquête Envie, qui interroge séparément le rapport à l'un et à l'autre. Ce qu'elle révèle n'est pas une appartenance catégorielle, mais un positionnement de genre, c'est-à-dire la façon dont une personne se place au sein de son groupe de sexe, s'en rapproche ou s'en distance (Trachman, 2025). Ces positionnements engagent la perception que l'on a de soi, mais aussi plus indirectement celle que les autres en ont, ce qui en fait, dans une enquête sur les LGBTQI+phobies, un indicateur précieux. En effet, le rapport subjectif au genre et la manière dont on est perçu·e, distincts en principe, se recoupent largement en pratique. Ce que l'on éprouve de sa propre féminité ou masculinité se donne à lire dans la voix, la gestuelle, la façon de s'habiller ou de parler, et c'est cette lecture par les autres qui peut susciter moqueries, injures, violences. Ces indicateurs permettent ainsi de montrer que c'est souvent moins l'orientation ou l'identité elles-mêmes qui sont visées, que la non-conformité de genre. Être perçu·e comme féminin pour un homme, ou masculine pour une femme, pèse parfois davantage que le fait de se dire gay, bi ou lesbienne, et c'est aussi sur ce terrain que se joue une large part des violences subies par les personnes trans' et non binaires. »

**Nathan Lévêque.**

# 7 Étape 7 : Diffuser l'enquête de manière large et attentive aux biais d'accès

**Recueillir un maximum de témoignages conduit à produire des analyses plus fidèles à l'ensemble des réalités de terrain. Plusieurs éléments dans la con-**

**struction et le mode de diffusion du questionnaire et/ou de la phase d'entretiens peuvent être pris en compte afin rendre l'enquête plus attractive et non-excluante.**

## a) Structurer et communiquer sur l'enquête de manière non-excluante

### De manière générale

**Si l'enquête s'interroge bien sur les phénomènes discriminatoires, son intitulé peut être plus neutre lors de la diffusion afin de ne pas créer de biais d'accès et de ne recueillir que le témoignage de personnes se reconnaissant directement dans les termes « discriminations », « LGBTQI+phobies », « violences ».** De nombreuses personnes ne relient pas ces termes à leurs expériences a priori (et font pourtant part de situations discriminatoires au fur et à mesure des questions posées), il s'agit donc de ne pas créer une barrière au recueil de leur témoignage dès la première phase de l'enquête. Quelques propositions de titres plus neutres : « Enquête sur les enjeux LGBTQI+ dans l'établissement » ; « Enquête sur les vécus et perceptions des personnes LGBTQI+ dans l'établissement »

**La communication autour de l'enquête et son élaboration en elle-même gagnent également à recourir à l'écriture inclusive :** utilisation du neutre au maximum et recours au point médian pour retranscrire les réalités non-binaires, le but étant de réduire le nombre de points médians afin de faciliter la lecture audio pour des personnes aveugles et/ou mal-voyantes.

Pour rendre une écriture davantage accessible et agir contre les phénomènes de marginalisation des personnes en situation de handicap, il est possible de s'informer grâce au guide produit par Les Dévalideuses « Accessibiliser sa communication » publié en 2026.

<https://lesdevalideuses.org/wp-content/uploads/2026/04/Guide-2026-Accessibiliser-sa-communication-police-11-nb.pdf>



### Dans un mail de diffusion de l'enquête ou sur une affiche, de manière courte :

- Introduire par « Bonjour, » et non « Bonjour Madame, bonjour Monsieur » ou « Madame, Monsieur » : supprimer les civilités au stade du mail est nécessaire afin de ne pas, dès le départ, exclure les personnes qui ne se reconnaîtraient pas en ces termes<sup>19</sup>.
- Formuler les phrases au neutre ou en utilisant le point médian
- Signaler clairement et de manière visible que le questionnaire est anonyme
- Signifier que la durée du questionnaire équivaut en moyenne à 20 minutes
- Renseigner les noms des personnes qui coordonnent l'enquête
- Renseigner le mail à contacter pour des entretiens confidentiels
- Présenter les objectifs et ce à quoi vont servir les données : produire de la connaissance pour faire évoluer les conditions de vie et les droits
- Ajouter un lien vers l'enquête et/ou un QR code
- Remercier les futur·es répondant·es pour leur témoignage précieux
- Utiliser un langage simple et faire des phrases courtes : pour ne pas décourager dès le départ et rendre le questionnaire le plus accessible possible

<sup>19</sup>. Cette recommandation est d'ailleurs inscrite 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 : « S'agissant plus précisément des titres de civilité, c'est-à-dire des mentions "Madame/Monsieur", ceux-ci ne constituent en effet pas un élément de l'état civil et aucune obligation législative ou réglementaire n'impose d'en faire usage ».

En introduction du questionnaire sur le logiciel de recueil des données en ligne :

- Signaler clairement et de manière visible que le questionnaire est anonyme
- Présenter le cadre de protection des données (RGPD)
- Signifier que la durée du questionnaire équivaut en moyenne à 20 minutes
- Indiquer qu'il est possible de laisser la page du questionnaire ouverte pour y revenir plus tard
- Indiquer qu'il est possible d'arrêter le questionnaire à tout moment
- Renseigner les noms des personnes qui coordonnent l'enquête
- Présenter les objectifs et ce à quoi vont servir les données : produire de la connaissance pour faire évoluer les conditions de vie et les droits
- Remercier les futur-es répondant-es pour leur témoignage précieux
- Prévoir une phrase sur l'engagement en terme de protection des données (selon ce qui a été décidé en termes de recueil, conservation et traitement des données)
- Utiliser un langage simple et faire des phrases courtes pour ne pas décourager dès le départ et rendre le questionnaire le plus accessible possible

A la fin du questionnaire :

- Remercier les répondant-es
- Renseigner le mail à contacter afin de témoigner lors d'un entretien individuel
- En cas de besoin, pour une écoute et/ou un signalement de situation de violence et/ou discrimination : proposer une liste des dispositifs et associations spécialisées (voir étape 11 pour un exemple de liste)

Afin d'obtenir des entretiens :

Si généralement peu de personnes contactent le mail laissé à disposition en fin de questionnaire pour un entretien, l'effet « boule de neige » est généralement le point d'entrée le plus efficace pour obtenir des témoignages supplémentaires. Par exemple, à la fin d'un entretien, il est possible de demander des contacts d'au-

tres personnes qui pourraient être intéressées pour un témoignage. Ici le climat de confiance instauré durant l'entretien est un réel atout pour obtenir de nouveaux contacts (voir l'étape 8). Les membres du comité de suivi et notamment les associations peuvent aussi être des relais importants pour visibiliser la phase d'entretiens.

b) Diversifier les canaux de diffusion en menant une réflexion spécifique à l'établissement

Le comité de suivi est un lieu d'élaboration de la stratégie de diffusion de l'enquête. Plusieurs protocoles de diffusion peuvent émerger en fonction des spécificités d'un établissement. Pour obtenir un maximum de réponses, faire partir la diffusion d'une figure institutionnelle comme le/la directeur-ice général-e des services s'avère très efficace puisque son statut légitime l'enquête et renforce son sérieux institutionnel auprès des personnes potentiellement répondantes.

Au sein du comité de suivi, une réflexion peut également être menée pour compléter l'envoi par mail afin d'atteindre aussi les personnes ne travaillant pas avec un ordinateur au quotidien ou les étudiant-es ayant peu recours à leur adresse mail universitaire.

Le tableau ci-dessous donne des pistes de protocole de diffusion, autant du côté des membres du personnel que des étudiant-es (dans cet exemple la diffusion est prévue sur un mois) :

| Temporalité : <ul style="list-style-type: none"><li>• Semaine 1, jour 1 : lancement</li><li>• Semaine 3, jour 1 : première relance</li><li>• Semaine 4, jour 1 : seconde relance</li></ul> |                                  |                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Action à réaliser                                                                                                                                                                          | Canal de diffusion               | Réalisation                                            |
| Ajout dans la newsletter de la Mission égalité diversité (MED)                                                                                                                             | Liste mails                      | MED                                                    |
| Ajout dans la newsletter de la Direction de la vie étudiante (DVE)                                                                                                                         | Liste mails                      | DVE                                                    |
| Publication / story réseaux sociaux officiels de l'établissement                                                                                                                           | Instagram, facebook, etc         | Services de la communication, DVE                      |
| Envoi du mail (à l'ensemble des BDE et associations étudiantes)                                                                                                                            | Liste mails                      | DVE                                                    |
| Envoi du mail (à l'ensemble des syndicats professionnels)                                                                                                                                  | Liste mails                      | MED                                                    |
| Publier l'appel à participer sur réseaux sociaux des membres du comité de suivi                                                                                                            | Instagram, facebook, etc         | Laboratoires, chaires, associations, professionnel·les |
| Afficher l'appel à participer sur le site internet de l'établissement                                                                                                                      | Site internet de l'établissement | Services de la communication, MED, DVE                 |
| Afficher l'appel à participer sur le site internet de la MED                                                                                                                               | Site internet de la MED          | MED                                                    |
| Afficher l'appel à participer sur le site internet des membres du comité de suivi                                                                                                          | Site internet                    | Laboratoires, chaires, associations, professionnel·les |
| Poser des affiches dans les espaces communs de l'établissement                                                                                                                             | Espaces communs                  | Membres du comité de suivi                             |
| Poser des affiches dans les événements de la MED, DVE, DRH                                                                                                                                 | Stands, conférences, formations  | MED, DVE, DRH                                          |
| Envoi à des réseaux internes (par exemple : référent-es égalité)                                                                                                                           | Liste mails                      | MED                                                    |
| Envoi à des réseaux internes (par exemple : référent-es égalité)                                                                                                                           | Liste mails                      | MED                                                    |

## 8

## Étape 8 : Réaliser des entretiens qualitatifs : recueillir des récits avec une démarche compréhensive et bienveillante

**Les entretiens qualitatifs permettent de répondre aux limites du questionnaire en termes de complexité des réponses recueillies et amènent même à obtenir des éléments plus précis :** ressentis, déroulés d'événements, description d'ambiances, émotions, conséquences matérielles et symboliques des préjudices, expériences de croisement des marginalisations, continuum des préjudices, éléments non anticipés.

De multiples formes d'entretiens existent. **Dans ce guide, nous prenons l'exemple des entretiens semi-directifs qui permettent de poser des questions ouvertes, préparées à l'avance tout en s'adaptant aux personnes** (certaines questions prévues ne sont pas posées, d'autres sont improvisées et la discussion ne suit pas nécessairement le fil défini dans le guide d'entretien<sup>20</sup>).

**Permettre ces témoignages de la part de personnes LGBTQI+ passe par quelques pratiques offrant un cadre bienveillant et respectueux :**

- Solliciter, en amont, la personne rencontrée au sujet d'éventuels besoins (accessibilité, aménagements nécessaires, langue utilisée pendant l'entretien, etc.)
- Recontextualiser l'enquête et ses objectifs en début d'entretien
- Annoncer une durée approximative d'entretien (ex : 1h30)
- Poser un cadre : demander à la personne son consentement pour un enregistrement audio, lui signifier que celui-ci est révoquant à tout moment, qu'il est possible de récupérer l'enregistrement, annoncer le début et la fin de l'enregistrement
- Dire clairement qu'il est possible d'arrêter l'entretien à tout moment ou de faire des pauses
- Respecter le droit à l'autodétermination et à l'auto-définition de l'enquêté-e
- Faire attention à ne pas imposer à l'enquêté-e une vision ou un ressenti
- Poser une seule question à la fois
- Poser les questions en lien avec des situations de discrimination et/ou de violences après des questions plus générales pour ne pas présumer d'un vécu discriminatoire ou brusquer
- Prévoir des mouchoirs, de l'eau et une liste de ressources et contacts internes et externes à donner à l'enquêté-e en cas de besoin
- Concernant les questions abordant la famille, le corps, le positionnement politique, des personnes reçues en entretien : il est préférable de laisser la personne en parler d'elle-même si elle le souhaite, de rebondir sur ces propos au besoin, plutôt que de poser directement des questions qui peuvent devenir intrusives

## 9

## Étape 9 : Renforcer une éthique de recherche en protégeant les données sensibles

**La recherche/action sur les vécus des personnes LGBTQI+ dans un établissement a vocation à faire évoluer les conditions de vie et les droits.** Ainsi, extraire des données ne peut conduire à mettre davantage en péril des personnes en situation de vulnérabilité pour des raisons éthiques et juridiques.

La réglementation (RGPD, CSA) impose de protéger les données personnelles. **Il est préférable de ne pas recourir à un questionnaire en ligne Google ou équivalent :** depuis le Patriot Act, les organismes états-unis conservent automatiquement une copie des données, et les utilisent voire les revendent. Quelques rares services en ligne (par exemple : webQuest) annoncent un stockage en Europe et un effacement automatique des données après la fin de l'enquête. Mais le plus sûr est de faire installer un questionnaire (Limesurvey ou équivalent) sur un serveur d'un des porteurs de l'enquête (université, établissement, collectivité, etc.).

**Les données gagnent en protection en limitant également l'accès :** pas plus de deux ou trois personnes doivent avoir accès aux données brutes. La validation

en amont, pour une durée de conservation d'un ou deux ans (avec suppression complète des données), permet d'éviter que des personnes qui ne connaissent pas le contexte y aient accès. Cela protège également contre un éventuel piratage. Les mêmes principes s'appliquent aux enregistrements des entretiens (accès limité, durée limitée) et aux questionnaires papier. Seule exception : les données de recherche au sens strict, qui peuvent parfois être versées dans un répertoire protégé spécialisé (comme Progedo).

**Dans le cadre des entretiens (ou d'un questionnaire qui ne serait pas anonyme), il est préférable de créer deux fichiers séparés :** l'un avec la liste des mails/noms/prénoms des personnes associés à un numéro et l'autre avec les données recueillies par numéro. Cela permet de dissocier et anonymiser les données au stade même du stockage.

**Enfin, attention : une intelligence artificielle ne doit pas accéder aux données. Cela est illégal et risque de mettre en danger les personnes ayant répondu à l'enquête.**

20. Revillard, A. (2018) L'entretien biographique - La conduite de l'entretien - Anne Revillard WordPress <https://annerevillard.wordpress.com/enseignement/enseignements-actuels/lentretien-biographique/>

# 10

## Étape 10 : Protéger les personnes effectuant la recherche

**Outre les disqualifications en termes de positionnement (les accusations de non-objectivité), les personnes effectuant une enquête en lien avec les enjeux LGBTQI+ sont susceptibles de vivre de nombreuses violences et formes de harcèlement, en particulier lorsque les personnes sont elles-mêmes LGBTQI+.** S'il est

toujours possible d'analyser ces formes de préjudices (insultes, menaces dans les questionnaires ou par mails, propos violents ou discriminatoires, lynchage médiatique, institutionnel, politique, etc.)<sup>21</sup>, nous proposons, dans ce guide, des pistes pour prévenir et agir face à de telles situations.

### a) Anticiper les difficultés de manière préventive

**Quelques éléments peuvent permettre d'anticiper les climats délétères de recherche :**

- Déléguer en cas de besoin (par exemple pour effectuer un entretien)
- Parler avec ses proches et/ou des collègues de confiance
- Trouver des espaces avec des personnes partageant des objets, sujets de recherche similaires<sup>22</sup>
- Organiser des séances de découverte collective des réponses à un questionnaire
- Prévoir en amont un protocole d'accompagnement afin de prendre attache rapidement avec les contacts et ressources initialement identifiées, dès que le besoin se fait sentir (ex : médecine du travail, écoutant-es des dispositifs de signalement souvent rattachés aux missions égalité et diversité, psychologues internes et/ou extérieur-es, etc.)

### b) Réagir aux éventuelles attaques

En cas d'attaque, de violences, de discriminations ou toutes formes de délégitimation, en parler à une personne de confiance est le premier bon réflexe pour

obtenir une écoute validante et bienveillante. Toutes les options envisageables peuvent être ensuite évoquées lors d'un rendez-vous avec diverses structures.

21. Voir un exemple dans l'enquête : Fabre, C. Szymanski, R. (2025). Prénom d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche. (Chaire LGBTQI+), (CPED).  
22. Des réseaux de recherche spécialisés existent, comme par exemple : le REFRI (Réseau Francophone de Recherche sur l'Intersexuation), le RIFET (Réseau International Francophone en Etudes Trans), le réseau histoire tordue, le réseau QTI (Etudes Queer Trans et Intersexes), le réseau jeune recherche LGBTQI+ de la Chaire LGBTQI+, le réseau R2PS (Réseau de Recherche en Promotion de la Santé LGBTQI+).

Carte des dispositifs d'écoute et/ou de signalements des établissements d'ESR :  
[https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-cartographie\\_cellules\\_lutte\\_contre\\_violences\\_sexistes\\_sexuelles/table/?flg=fr-fr](https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-cartographie_cellules_lutte_contre_violences_sexistes_sexuelles/table/?flg=fr-fr)



“

« Toute personne étudiant ou travaillant dans un établissement d'enseignement supérieur et la recherche peut réaliser un signalement, en tant que victime ou témoin, pour discrimination, harcèlement moral, racisme, antisémitisme et violences fondées sur le genre (violences sexistes et sexuelles, LGBTQI+phobies). Ce signalement donne lieu à un entretien confidentiel qui vise à recueillir des informations précises sur les faits et sur les besoins de la personne victime des faits. Au regard de ces attentes et avec l'accord de cette personne, des mesures peuvent être prises par la gouvernance de l'établissement pour l'accompagner (ex : orientation vers des médecins, psychologues, associations expertes) et prendre en charge la ou les personnes à l'origine des faits. Il est ainsi recommandé de documenter le plus possible ce qui s'est passé et de transmettre les éléments recueillis à la cellule d'écoute (screenshots, messages, témoignages éventuellement rédigés par d'autres personnes). »

**Conférence Permanente des chargé-es de mission Égalité-Diversité de l'ESR**

**Il est également possible de :**

- Contacter un centre LGBTQI+ ou une association spécialisée (personnes trans, intersexe)<sup>23</sup>
- Recourir au dispositif national d'écoute de la CNAE : dispositif d'accompagnement et de signalement pour les étudiant-es qui vivent des situations de mal-être, de violence ou de discrimination (<https://www.etudiant.gouv.fr/fr/cnae>)
- Contacter un syndicat
- Contacter le Défenseur des droits (<https://www.defenseurdesdroits.fr/>)

23. Voir la liste des associations citées à l'étape 5 « Forger des alliances au sein d'un comité de suivi »

# 11

## Étape 11 : Formuler des préconisations adaptées et transformatrices

La formulation de préconisations gagne à être co-produite au sein du comité de suivi afin de mêler résultats d'enquête et réalités de terrain. Autrement dit, les membres issus des mondes politiques, professionnels, administratifs, associatifs et académiques travaillent à éclairer l'action par des données scientifiques tout en organisant son opérationnalité.

Pour ce faire, l'enquête permet de dégager des orientations stratégiques transversales contribuant à la définition d'une politique d'égalité et non-discrimination. L'idée n'est pas d'organiser une addition d'actions mais bien de structurer une politique articulée autour d'orientations et d'objectifs précis.

### Quelques exemples d'orientations stratégiques pour construire une politique d'égalité et de non-discrimination des personnes LGBTQI+ dans l'ESR<sup>24</sup> :

- Associer les personnes LGBTQI+ au suivi de la politique d'établissement (par exemple dans le cadre d'une commission consultative de personnes directement concernées par les discriminations ou dans la continuité du comité de suivi)
- Prendre en compte l'intersectionnalité : le groupe LGBTQI+ n'est pas uniquement composé de personnes qui partagent les mêmes vécus et donc les mêmes besoins
- Lutter contre toutes les formes de préjugés : de ceux considérés comme « anodins » à ceux perçus comme les plus graves
- Agir contre les discriminations et violences systémiques : c'est-à-dire agir au niveau des agissements interpersonnels mais aussi au niveau des organisations d'établissements et du contexte sociétal
- Expérimenter pour adapter : les actions doivent pouvoir évoluer et être remises en question en observant leur impact
- Reproduire l'enquête 3 ans plus tard pour mesurer les évolutions

Ces orientations permettent d'établir un plan d'action structuré qui ne se résume pas à des actions ponctuelles de formation ou de communication. Voir un exemple de structuration de plan d'action :

[https://hal.science/CHAIRE\\_LGBTQI/public/Recommandations\\_MESR\\_web\\_page.pdf](https://hal.science/CHAIRE_LGBTQI/public/Recommandations_MESR_web_page.pdf)



24. Chaire LGBTQI+, (2025), Lutter contre les violences et les discriminations et les violences liées à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle et à la sexuation dans l'enseignement supérieur et la recherche. Préconisations au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

# 12

## Étape 12 : Restituer les résultats de l'enquête et engager des mesures concrètes

La restitution d'une enquête sur les vécus des personnes LGBTQI+ au sein d'un établissement est un moment politique lors duquel les membres de l'établissement conscientisent l'existence d'un problème structurel et de vécus différenciés. C'est un moment propice pour que l'établissement s'engage et annonce une série de mesures politiques afin de faire

reculer les discriminations et violences et de rendre l'établissement plus égalitaire et accueillant. C'est donc également un moyen de rendre aux personnes répondantes ce qu'elles ont partagé en termes de savoirs expérientiels. De manière éthique, cela signifie répondre à l'engagement initial : la collecte de données sert aux personnes ayant témoigné.

### Sur la forme, différents éléments gagnent à être combinés pour une diffusion large des résultats (liste non-exhaustive) :

- La production d'un rapport de recherche/action comprenant les données scientifiques et les préconisations issues de l'enquête
- La présentation de ce rapport lors d'une conférence avec présentation des résultats, des préconisations par le comité de suivi et une éventuelle annonce politique de la part d'une gouvernance
- La production d'un rapport en format 4 pages avec les résultats principaux de l'enquête et les préconisations
- La production d'affiches de sensibilisation avec des résultats de l'enquête
- La diffusion en interne : mails des personnels et étudiant-es, relais des directeur-ices de services, de la gouvernance ; actualité sur l'intranet ; etc
- La diffusion en externe : site internet et réseaux sociaux de l'établissement, publication d'articles dans des revues scientifiques, organisation de séminaires avec des établissements ayant ou souhaitant produire le même type de diagnostic
- La diffusion pendant des temps spécifiques comme les journées internationales de lutte pour les droits des personnes LGBTQI+<sup>25</sup>

25. Voir une liste des journées internationales de lutte pour les droits des personnes LGBTQI+ dans le cahier d'activité « LGBTQI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche » (Chaire LGBTQI+, CPED) page 7 : [https://hal.science/CHAIRE\\_LGBTQI/public/Cahier\\_Activites\\_LGBTQI\\_Web.pdf](https://hal.science/CHAIRE_LGBTQI/public/Cahier_Activites_LGBTQI_Web.pdf)

# Références bibliographiques

- Bazin, Y., & Goiseau, É. (2023). Vers un modèle alternatif des comités d'éthique de la recherche: Quel équilibre entre procédures et réflexivité ? *Revue française de gestion*, 308(1), 73-100.
- Beaubatie, E. (2023a). Des savoirs confisqués : La connaissance trans' à l'épreuve de la précarité. *Revue du Crieur*, N° 22(1), 36-45.
- Beaubatie, E. (2023b). Savoirs multisitués : Les reliefs de la positionnalité. *Raisons politiques*, N° 89(1), 25-42.
- Blanchard, S., & Pochic, S. (2021) Quantifier l'égalité au travail : Outils politiques et enjeux scientifiques. Presses universitaires de Rennes. 295p
- Bonté, M. (2021). Enquêter les personnes trans en géographie. Des méthodes participatives pour répondre aux enjeux de la surétude ? : *Annales de géographie*, N° 742(6), 47-70.
- Bouchet, C. (2023). Comment j'ai déposé les données de ma recherche (sans savoir ce qui m'attendait). *Genèses*, n° 133(4), 113-128.
- Broqua, C. (2009). L'ethnographie comme engagement : Enquêter en terrain militant: *Genèses*, n° 75(2), 109-124.
- Bugeja-Bloch, F., & Couto, M.-P. (2021). Chapitre VI. Valorisation et réception des résultats. *Que sais-je ?*, 2, 105-117.
- Çingir Kocadost, F. (2017). Le positionnement intersectionnel comme pratique de recherche : Faire avec les dynamiques de pouvoir entre femmes. *Les cahiers du CEDREF*, (21), 17-50.
- Clair, I. (2016). Faire du terrain en féministe: *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 213(3), 66-83.
- Clair, I. (2022). Nos objets et nous-mêmes : Connaissance biographique et réflexivité méthodologique. *Sociologie*, Vol. 13(3), 317-334. Cairn.info.
- Clair, I., Rault, W., Tissot, S., Maudet, M., & Monteil, L. (2023). Enquêter sur la sexualité et la classe. *Politix*, 141(1), 123-144.
- Couppey, A. (2022). Elizabeth Brown, Alice Debauche, Christelle Hamel, Magali Mazuy (dir.) – Violences et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France, 2021, Paris, INED, 528 pages. *Cahiers du Genre*, 73(2), 277-282.
- Crenshaw, Kimberle (1989) « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, » *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.
- *De l'angoisse à la lutte, une histoire du sida*. (s. d.). CNRS Le journal.
- Debos, M. (2023). Genre, sécurité et éthique. Vade-mecum pour l'enquête de terrain: *Critique internationale*, N° 100(3), 59-73.
- Dietrich, P., Loison, M., & Roupnel, M. (2012). L'enquête sociologique. In Quadrigue (p. 207-222). Presses Universitaires de France.
- Digol, C. L. (s. d.). *Questionnaire, sociologie*.
- Doytcheva, M. (2018). Diversité et lutte contre les discriminations au travail. Catégorisations et usages du droit: *Les cahiers de la LCD*, N° 6(1), 13-35.
- Espineira, K. (2023). Savoirs trans : Une lutte pour la légitimité: Des expériences associatives aux productions académiques. *Revue du Crieur*, N° 22(1), 4-11.
- Espineira, K., & Thomas, M.-Y. (2019). Études TransInterroger les conditions de production et de diffusion des savoirs. *Genre, sexualité et société*, (22).
- Fenge, L. A., Oakley, L., Taylor, B., & Beer, S. (2019). The Impact of Sensitive Research on the Researcher : Preparedness and Positionality. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1609406919893161.
- Flores Espínola, A. (2012). Subjectivité et connaissance : Réflexions sur les épistémologies du 'point de vue': *Cahiers du Genre*, n° 53(2), 99-120.
- Garrels, V., Skåland, B., & Schmid, E. (2022). Blurring Boundaries : Balancing between Distance and Proximity in Qualitative Research Studies With Vulnerable Participants. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 16094069221095655.
- Grison, T., & Julliard, V. (2023). Se mobiliser contre la censure en ligne quand on est pd, trans, gouine ou pute: *Mouvements*, n° 112(4), 167-175.
- Grossetti, M. (2006). Trois échelles d'action et d'analyse. : L'abstraction comme opérateur d'échelle. *L'Année sociologique*, 56(2), 285-307.

- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges : The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575.
- Harding, S. (1991). Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives. Cornell University Press.
- Hennequin, E., & Condomines, B. (2022). De la responsabilité sociale du chercheur à l'impossibilité de chercher ? *L'impact des sujets sensibles: Management & Sciences Sociales*, N° 33(2), 134-153.
- Holmes, A., & Ghaziani, A. (2025). Situational Fluidity and the Use of Identity Labels in Interactions. *Socius*, 11, 23780231241306466.
- Kelley Winters, D'orsay, A. E., Sirenu, V., & Con, A. (2022, octobre 8). Transgender Research Informed Consent (TRICON) Disclosure Policy : 2022 Update. *Trans Policy Reform Blog*. <https://transpolicyreform.wordpress.com/2022/10/08/transgender-research-informed-consent-tricon-disclosure-policy-2022-update/>
- Larcher, S. (2023). Positionnalités des chercheur·es minoritaires : Connaître les mondes sociaux, entre rapports de pouvoir et mythe de l'objectivité. *Raisons politiques*, N° 89(1), 5-24.
- Larrieu, G. (2024). Les principes éthiques au défi d'une enquête par entretiens en terrain sensible : Réflexions sur l'expérience parentale des variations du développement sexuel. *L'Année sociologique*, Vol. 74(2), 357-380.
- Lépinard, É., & Lieber, M. (2020). VI. Vers une théorie intersectionnelle du genre. In *Les théories en études de genre* (p. 97-109). La Découverte.
- Mathieu, M., Mozziconacci, V., Ruault, L., & Weil, A. (2020). Pour un usage fort des épistémologies féministes: *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 39(1), 6-15.
- N'Diaye, M. (2023). « Génération crash test » : Les doctorants face au RGPD: *Critique internationale*, N° 100(3), 193-212.
- Peretti-Watel, P. et Beck, F. (2001). Les usages de drogues illicites déclarés par les adolescents selon le mode de collecte. *Population*, 56(6), 963-985.
- Pignedoli, C., & Faddoul, M. (2019). Recherches sur la transitude au Québec : Entre absence et exploitation des savoirs trans. *Genre, sexualité et société*, (22).
- Prieur, C. (2019). Les violences envers les personnes trans\* à l'université. Des conséquences sur la santé mentale aux pistes pour s'en sortir. *Genre, sexualité et société*, (22).
- *Raisons politiques* 2015/2 (N° 58). (s. d.). Consulté 8 avril 2026, à l'adresse
- Rault, W., & Trachman, M. (Éds.). (2023). *Minorités de genre et de sexualité : Objectivation, catégorisations et pratiques d'enquête*. Ined Éditions.
- Raz, M. (2021). Bicatégorisation. In *Encyclopédie critique du genre* (p. 95-104). La Découverte.
- Raz, M. (2023). Introduction. La progressive visibilisation d'une réalité effacée. *Convergences*, 15-29.
- *Researchers | TransHub*. (s. d.). Consulté 8 avril 2026, à l'adresse <https://www.transhub.org.au/allies/researchers/>
- Revillard, A. (2018) L'entretien biographique – La conduite de l'entretien – Anne Revillard WordPress <https://annerevillard.wordpress.com/enseignement/enseignements-actuels/lentretien-biographique/>
- Russell, S. T., Bishop, M. D., & Fish, J. N. (2023). Expanding Notions of LGBTQ+. *Annual review of sociology*, 49, 281-296.
- Saunier, E. (2011). Sylvain Laurens, Frédéric Neyrat, Enquêter : De quel droit ? Menaces sur l'enquête en sciences sociales. *Lectures*.
- Siméant-Germanos, J. (2022). Qui protéger, consentir à quoi, enquêter comment ? : Les sciences sociales face à la bureaucratisation de la vertu scientifique. *Genèses*, n° 129(4), 66-87.
- Simon, P., & Stavo-Debaugé, J. (2004). Les politiques anti-discrimination et les statistiques : Paramètres d'une incohérence. *Sociétés contemporaines*, 53(1), 57.
- *Situated Knowledges : The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*. (2021).
- *Sollicitations académiques—Partagenre*. (s. d.). Consulté 9 avril 2026, à l'adresse <https://partagenre.fransgenre.fr/ressources/sollicitations-academiques>
- Thibault, M. (2022). « C'est pas évident de prendre la vérité dans la gueule » : Notes sur le retour de l'enquête aux enquêtés. *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 243-244(3), 124-137.
- Trachman, M., & Lejbowicz, T. (2018). Des LGBT, des non-binaires et des cases : Catégorisation statistique et critique des assignations de genre et de sexualité dans une enquête sur les violences. *Revue française de sociologie*, 59(4), 677-705.
- Turcotte, E. (2016). Les méthodes mixtes dans la recherche féministe : Enjeux, contraintes et potentialités politiques. *Recherches féministes*, 29(1), 111-128.
- Vassy, C., & Keller, R. (2008). Faut-il contrôler les aspects éthiques de la recherche en sciences sociales, et comment ? : *Mouvements*, n° 55-56(3), 128-141.
- Westbrook, L., & Saperstein, A. (2015). New Categories Are Not Enough : Rethinking the Measurement of Sex and Gender in Social Surveys. *Gender & Society*, 29(4), 534-560.



Avec le soutien de :



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*