

L'engagement LGBTQ+ de l'Université Paris Dauphine-PSL 2026



Catherine Achin et Alban Jacquemart
Référénte et Référent LGBTQ+

Contexte

L'Université Paris Dauphine-PSL est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations.

Au-delà des exigences légales, l'Université Paris Dauphine-PSL a souhaité mettre en place des actions spécifiques à destination des personnes LGBT+ (Lesbiennes Gays Bi Trans et +). L'objectif est double : favoriser l'accueil et l'intégration des personnes LGBT+ par un environnement sûr et inclusif ; lutter contre les violences et discriminations homophobes et transphobes. Des référentes et référents LGBT+ ont ainsi été nommés au printemps 2022 et un plan d'action a été adopté pour les années 2024 et 2025.

Dans le cadre de ce premier plan d'action, l'Université Paris Dauphine-PSL a signé le 31 mars 2026 la Charte d'engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur avec l'association L'Autre cercle. Cette signature enjoint notre établissement à prolonger et renforcer les initiatives du plan d'action 2024-2025 à travers une série d'engagements présentés ci-après en 3 axes :

- Le pilotage
- La vie étudiante
- Les personnels

LE PILOTAGE DE L'ENGAGEMENT LGBT+	
Ce premier axe a pour objectif de garantir un pilotage et une structuration de l'engagement de l'Université Paris Dauphine-PSL. Il suppose de travailler régulièrement avec l'ensemble des services et des instances de l'université concernés.	
Assurer le pilotage des actions	
Nomination de référentes et référents LGBT+	
Mise en œuvre	Présidence
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis mars 2022 – à renouveler en fin de mission
Il s'agit d'assurer la pérennité de l'existence de référentes et référents LGBT+ (ou de référentes et référents anti discrimination en charge de ce dossier) pour s'assurer de la mise en œuvre du plan d'action et servir de point d'ancrage de la politique LGBT+ de l'université.	
Suivi de la Charte « L'autre Cercle »	
Mise en œuvre	Référentes et référents
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	A partir de 2026 – à renouveler tous les 4 ans
Créée en 1997, l'association <i>L'Autre Cercle</i> a pour mission d'accompagner les acteurs du management de la diversité et de l'inclusion du monde professionnel sur les enjeux LGBT+. Elle soutient en particulier la promotion d'actions afin de faire évoluer les mentalités. Elle a lancé une Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement supérieur , signée par l'Université Paris Dauphine-PSL en 2025.	
Assurer la visibilité des référentes et référents sur le site Internet, intranet des personnels et sur MyDauphine	
Mise en œuvre	Direction de la communication
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis 2023 et 2024 – à maintenir
Cette présence sur les sites en ligne de Dauphine vise à faire des référentes et référents les destinataires de toutes les demandes concernant des questions LGBT+ qui sont ensuite redigérées vers les services compétents. Réfléchir à la mise en place d'un espace dédié sur l'ENT afin de partager les informations et l'actualité des actions des référentes et référents.	
S'inscrire dans un réseau de bonnes pratiques	
Agir en coordination avec PSL	
Mise en œuvre	Référentes et référents, VP RSU et VP déléguée à la Vie étudiante PSL
Public	Etudiantes, Etudiants
Calendrier	Depuis la rentrée 2023 – prendre contact à chaque renouvellement
Avec la mise en place de « référentes et référents transidentité » dans ses établissements, PSL a engagé une politique LGBT+ en direction des étudiantes et étudiants. Ces référentes et référents transidentité sont notamment en charge de l'accompagnement des étudiantes et étudiants désirant modifier leur prénom d'usage sur leur carte étudiante et sur les listes étudiantes. L'action de l'Université Paris Dauphine-PSL doit ainsi se construire en coordination avec PSL, par la mise en partage des bonnes pratiques ou l'impulsion de nouvelles pratiques. Certaines actions ont également vocation à être partagées au niveau de PSL (formations continues, grandes enquêtes, etc.)	

Participation aux activités de la CPED	
Mise en œuvre	Référentes et référents
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis 2024 – à poursuivre
La CPED (Conférence Permanente des chargées/chargés de mission Égalité et Diversité de l'enseignement supérieur), créée en 2011, permet d'échanger les bonnes pratiques entre établissements et d'être un interlocuteur du MESRI sur les questions d'égalité et de diversité. L'Université Paris Dauphine-PSL est membre de la CPED via la Référente Egalité, lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le bizutage.	
Participation aux activités de la CGE	
Mise en œuvre	Référentes et référents
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis 2024 – à poursuivre
La CGE (Conférence des grandes écoles), dont l'Université est membre, est engagée sur les enjeux de diversité et d'inclusion. Elle a mis en place en 2024 un Groupe de travail Orientation sexuelle et identité de genre, auquel participent les référentes et référents LGBTQ+ de l'Université Paris Dauphine-PSL.	
Connaître et lutter contre les discriminations	
Assurer le traitement des signalements de LGBTQphobies	
Mise en œuvre	Référentes et référents et Cellule de veille
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis 2023 – à poursuivre en lien avec la cellule de veille à PSL
Les référentes et référents reçoivent les signalements de discriminations LGBTQ+. Après un premier accueil des personnes concernées, les cas peuvent être saisis et traités par la Cellule de veille lorsque les faits visent une ou plusieurs personnes en particulier. Mais les faits qui ne ciblent pas directement une ou plusieurs personnes, comme en particulier les propos homophobes sur les réseaux sociaux dauphinois, pourront être traités par les référentes et référents es.	
Valoriser et pérenniser les enquêtes sur VSS et discriminations	
Mise en œuvre	Référentes et référents, FSSCT, Déléguée à l'égalité, RSU
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis 2023 – à renouveler à intervalles réguliers
Les résultats de la grande enquête menée par PSL et déclinée, au niveau de l'université, auprès des étudiantes, étudiants et personnels avec un volet spécifique sur les discriminations LGBTQ+, ont permis d'identifier l'existence de ces discriminations et leur nature. Reproduire cette enquête de manière régulière (tous les 4 ans par exemple) permettra de mesurer les effets du plan d'action et les points encore à améliorer.	

AGIR POUR LA VIE ETUDIANTE	
L'Université Paris Dauphine-PSL doit être un espace inclusif pour les étudiantes et étudiants LGBT+ : au-delà d'assurer la non-discrimination (obligation légale), l'enjeu est de permettre aux personnes LGBT+ de ne pas se sentir marginalisées en raison de leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et de prendre en compte les spécificités des expériences des personnes LGBT+.	
Assurer un accueil inclusif	
Présentation des référentes et référents LGBT+ dans le livret d'accueil des étudiantes et étudiants	
Mise en œuvre	DFVE
Public	Etudiantes, Etudiants
Calendrier	Depuis septembre 2022 – à maintenir
Depuis la rentrée 2022/2023, le guide <i>Dauphine en main</i> contient un paragraphe « Une université inclusive pour les personnes LGBT+ (lesbiennes, gays, bi, trans, queer, etc.) » qui présente les référentes et référents LGBT+. Il pourra être étoffé par la présentation de quelques actions de ce plan visant particulièrement les étudiantes et étudiants.	
Faire un mail de rentrée pour informer de l'existence des référentes et référents LGBT+ et de leurs missions	
Mise en œuvre	Direction de la Communication
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis 2024 – à relancer chaque année
Faciliter le recours au prénom d'usage	
Rendre visible la référente transidentité sur les sites Internet et intranet étudiant de Dauphine	
Mise en œuvre	Direction de la communication
Public	Etudiantes, Etudiants
Calendrier	Depuis 2024 – à maintenir
Dans le cadre de la politique de PSL, une « référente transidentité » a été nommée à la DFVE de l'Université Paris Dauphine-PSL afin de faciliter les démarches de recours au prénom d'usage des étudiantes et étudiants. Cette référente, formée sur les questions de transidentité, peut accueillir les étudiantes et étudiants concernés et les accompagner dans leurs démarches. Il est donc important que cette fonction soit davantage connue.	
Informar du droit au recours au prénom d'usage dans le livret d'accueil étudiant	
Mise en œuvre	DFVE
Public	Etudiantes, Etudiants
Calendrier	Depuis 2024 – à poursuivre
Assurer l'inclusion au quotidien	
Intégrer d'autres possibilités que homme/femme dans APOGEE et HELISA	
Mise en œuvre	DFVE, Déléguée à la vie étudiante
Public	Etudiantes, Etudiants
Calendrier	Depuis 2023 dans APOGEE – vérifier le transfert avec HELISA

Certains documents (comme les diplômes) doivent mentionner les éléments présents à l'état civil. S'il est donc nécessaire de collecter les éléments de l'état civil pour les documents officiels, cela n'empêche pas de permettre aux étudiantes et étudiants qui ne se reconnaissent ni comme homme ni comme femme d'exprimer cette identité de genre lors de leur inscription. Cela permettrait non seulement de montrer à ces étudiantes et étudiants que l'université les prend en compte, mais aussi d'identifier le nombre d'étudiantes et étudiants concernés et d'adapter, le cas échéant, le recours aux civilités (« Madame » ou « Monsieur »).

Supprimer le recours systématique aux civilités

Mise en œuvre	DFVE, Déléguée à la vie étudiante, Ensemble des services
---------------	--

Public	Etudiantes, Etudiants et Personnel
--------	------------------------------------

Calendrier	Dialogue amorcé – à poursuivre
------------	--------------------------------

Si le sexe est un élément de l'état civil qui doit être respecté, les civilités (« Madame » ou « Monsieur ») ne sont que des conventions qui n'ont aucune portée contraignante.

Pour les diplômes, il est aujourd'hui possible de demander que la civilité n'apparaisse pas. Par souci de simplification, et pour éviter des démarches supplémentaires aux étudiantes et étudiants concernés et du surtravail au personnel, la mention des civilités sur les diplômes pourrait être simplement supprimée.

Plus largement, l'usage des civilités pourra être supprimé dans tous les documents comportant des listes de noms : listes étudiantes, PV des différentes instances, liste de membres, etc.

S'assurer de l'inclusivité des logements étudiants Dauphine

Mise en œuvre	Service Logement de Dauphine, Fondation Dauphine
---------------	--

Public	Etudiantes, Etudiants
--------	-----------------------

Calendrier	2026
------------	------

Les résidences étudiantes peuvent se révéler des lieux excluants pour les personnes LGBT+, par l'homophobie qui peut y régner (comme ailleurs) mais aussi par des formes d'impensés de la diversité des identités sexuelles et de genre. Il est donc important de s'assurer que les résidences Dauphine représentent des lieux inclusifs pour les personnes LGBT+.

Prioriser l'accès aux logements Dauphine pour les personnes LGBT+ en rupture familiale

Mise en œuvre	Service logement
---------------	------------------

Public	Etudiantes, Etudiants
--------	-----------------------

Calendrier	Depuis 2024 – à maintenir
------------	---------------------------

Encore aujourd'hui, des jeunes LGBT+ se retrouvent subitement en rupture familiale suite à leur *coming out*. Pour répondre à ces situations, il est important de pouvoir prioriser l'accès aux logements de Dauphine à ces jeunes en situation de grande précarité matérielle et de détresse psychologique. Cette action nécessite d'être articulée avec la politique d'attribution des logements, notamment face aux situations d'urgence.

Assurer l'accès à des toilettes non genrées

Mise en œuvre	VP projets immobiliers et nouveau campus
---------------	--

Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
--------	-------------------------------------

Calendrier	Selon le calendrier des travaux
------------	---------------------------------

La thématique de toilettes non genrées (c'est-à-dire non réservées aux hommes ou aux femmes) s'est imposée comme un enjeu important des politiques diversité. L'existence de ces toilettes offre en effet un environnement d'études inclusif pour les personnes queer. Cette dimension a été intégrée aux travaux en cours : des toilettes non genrées (à côté de WC hommes et de WC femmes) seront développées. Il s'agira également de penser à la situation particulière de la salle de sport, pour les toilettes comme pour les vestiaires.

Engager un travail pour rendre possible des formules non binaires sur les titres et fonctions (comme pouvoir être désigné « doctorant-e »).

Mise en œuvre Direction de la communication, DRH

Public Etudiantes, Etudiants et Personnels

Calendrier Dialogue amorcé – à poursuivre

Des personnes non binaires ne se reconnaissent pas dans des noms de fonctions sexués (comme doctorant/doctorante, professeur/professeure, etc.) et ont recours à des formules neutres (comme « doctorant-e » ou « professeur-e »). Il est donc important d'engager un travail de réflexion sur la façon de répondre à ces demandes.

Renforcer la visibilité des enjeux LGBT+

Organiser une conférence annuelle de sensibilisation

Mise en œuvre Référentes et référents, RESU

Public Etudiantes, Etudiants et Personnels

Calendrier Depuis la rentrée 2023

En coordination avec la cellule RESU et avec des associations spécialisées, il s'agit d'organiser chaque année une conférence à visée pédagogique autour de ces questions. La première conférence a eu lieu le 11 octobre 2023 sous la forme d'une Table ronde qui a rassemblé les représentantes et représentants des associations LGBT+ existant dans d'autres établissements de PSL (à l'ENS, aux Mines, à l'école des Chartes, à l'école de Chimie) afin d'échanger avec des associations étudiantes de Dauphine autour de leurs expériences et actions.

Organiser une conférence annuelle académique

Mise en œuvre Référentes et référents, RESU

Public Etudiantes, Etudiants et Personnels

Calendrier Depuis le printemps 2024 – à poursuivre

Le champ des études LGBT+ s'est fortement développé en France ces dernières années et concerne de nombreuses disciplines en sciences humaines et sociales, comme en sciences de gestion et économie. L'idée est ici d'inviter chaque année une chercheuse ou un chercheur à présenter ses travaux et à participer à un débat avec le public. Les conférences pourront par exemple concerner les discriminations LGBT en France et ailleurs, ou les mobilisations collectives et la construction de problèmes publics autour de ces enjeux, ou encore la prise en considération de ces derniers dans les politiques « diversité » mises en œuvre dans les grandes entreprises ou les administrations.

Soutenir les initiatives étudiantes

Mise en œuvre Référentes et référents

Public Etudiantes, Etudiants

Calendrier	Depuis 2024
Mettre en place une campagne d'affichage	
Mise en œuvre	Référentes et référents, cheffe de projet RESU, Déléguée à l'égalité, Direction de la communication
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	2026
Rendre visible l'engagement de l'université passe par la communication et la visibilisation de la prise en compte des enjeux LGBT+. En collaboration avec la référente égalité, la cheffe de projet RESU et la Direction de la communication, un concours étudiant pour la création d'affiches relatives aux discriminations LGBT+ a été organisé au printemps 2024 pour, après sélection, être diffusées dans l'université.	
Développer la formation des étudiantes et étudiants	
Sensibiliser et former les responsables des associations étudiantes	
Mise en œuvre	VP CFVE, Déléguée à la vie étudiante, DFVE, Déléguée à l'égalité
Public	Etudiantes, Etudiants
Calendrier	Depuis la rentrée 2023 – à renouveler chaque année
Au regard des résultats de l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles à Dauphine qui ont mis en évidence l'existence de discriminations LGBT+, en particulier sur les différents réseaux sociaux regroupant des étudiantes, il apparaît particulièrement utile de sensibiliser les responsables d'associations dauphinoises à ces questions pour favoriser l'inclusivité de leur recrutement et de l'organisation de leurs activités et la modération de leurs listes.	
Travailler à la visibilité et au développement d'enseignements (discriminations, stéréotypes, inégalités)	
Mise en œuvre	VP CFVE, DFVE, Directions des départements
Public	Etudiantes, Etudiants
Calendrier	2026
L'objectif est ici d'utiliser la cartographie des enseignements intégrant des problématiques de développement durable et d'égalité réalisée par la RESU pour indiquer aux étudiantes et étudiants les cours abordant ces questions, aussi bien aux niveaux licence que master. Il est surtout de contribuer au développement de l'enseignement de ces enjeux dans le programme des UE communes, notamment aux niveaux L1 et L2. Les référentes et référents pourront veiller, à l'occasion de l'évolution des maquettes dans le projet soumis à l'HCERES, à l'intégration de ces problématiques dans les cours transversaux susceptibles d'aborder les discriminations, inégalités et stéréotypes. Au niveau master, les référentes et référents rechercheront des organismes spécialisés à même de proposer des formations ponctuelles à ces enjeux, déclinées en fonction des thématiques des masters (sur des enjeux RH, ou de politiques RSE des entreprises, etc.).	

AGIR POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF

L'Université Paris Dauphine-PSL assure un espace inclusif pour les personnels LGBT+ : au-delà d'assurer la non-discrimination (obligation légale), l'enjeu est de permettre aux personnes LGBT+ de ne pas se sentir marginalisées en raison de leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et de prendre en compte les spécificités des expériences des personnes LGBT+.

Un accueil inclusif

Présentation des référent-es LGBT+ dans le *Livret d'accueil des personnels*

Mise en œuvre	DRH
Public	Personnels
Calendrier	Depuis septembre 2023 – à poursuivre

Dans la même logique, l'idée est d'introduire une présentation dans le *Livret d'accueil des personnels* afin de faire connaître les référentes et référents LGBT+ et de présenter quelques actions concernant directement les personnels.

Présentation lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels

Mise en œuvre	DRH
Public	Personnels
Calendrier	Depuis septembre 2022 – à renouveler chaque année

Depuis la rentrée 2022/2023, les référentes et référents LGBT+ présentent leurs missions lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels.

Faire un mail de rentrée pour informer de l'existence des référentes et référents LGBT+ et de leurs missions

Mise en œuvre	Direction de la Communication
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis 2024 – à relancer chaque année

Faciliter le recours au prénom d'usage

Faciliter le recours au prénom d'usage pour les personnels

Mise en œuvre	DRH
Public	Personnels
Calendrier	Dialogue amorcé – à poursuivre

Dans l'attente d'une modification du SIRH, un travail doit être entrepris avec la DRH pour trouver une procédure permettant de respecter l'application du droit.

Intégrer la possibilité d'un prénom d'usage dans les logiciels de gestion RH

Mise en œuvre	DRH et DNUM
Public	Personnels
Calendrier	En cours

Contrairement au logiciel Apogée pour les étudiantes et étudiants, l'actuel SIRH ne permet pas de faire apparaître un prénom d'usage. La refonte en cours du SIRH doit être l'occasion d'introduire ces modifications, sous peine soit de ne pas respecter le droit, soit d'alourdir inutilement le travail des personnels de la DRH.

Assurer l'inclusion au quotidien	
Supprimer le recours systématique aux civilités	
Mise en œuvre	DFVE, Déléguée à la vie étudiante, Ensemble des services
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnel
Calendrier	Dialogue amorcé – à poursuivre
Si le sexe est un élément de l'état civil qui doit être respecté, les civilités (« Madame » ou « Monsieur ») ne sont que des conventions qui n'ont aucune portée contraignante. L'usage des civilités pourra ainsi être supprimé dans tous les documents comportant des listes de noms : PV des différentes instances, liste de membres, etc.	
Intégrer d'autres possibilités que homme/femme et supprimer l'usage des civilités dans les logiciels de gestion des personnels	
Mise en œuvre	DRH
Public	Personnels
Calendrier	En cours
L'évolution du SIRH doit permettre aux personnels de renseigner s'ils/elles ne se reconnaissent ni comme homme ni comme femme, afin notamment de supprimer la génération automatique de civilités (« Madame » ou « Monsieur ») qui sont souvent mal vécues par les personnes concernées. Les civilités n'étant pas un élément de l'état civil, comme rappelé par le MESRI en 2019, il n'y a aucune obligation de les faire apparaître.	
Sensibiliser les personnels sur l'explicitation du pronom (il/elle/iel)	
Mise en œuvre	DFVE, DRH
Public	Personnels
Calendrier	2026
Par respect pour la diversité des identités de genre, de plus en plus de lieux d'études ou de travail promeuvent des pratiques permettant d'explicitier le pronom par lequel chacune et chacune souhaite être désigné : cela passe par exemple par une précision dans la signature électronique (il/lui, elle, iel -pour les personnes non-binaires) ou par une précision formulée par chaque étudiante et chaque étudiant lors de l'appel à la première séance de cours. Ces pratiques ne peuvent évidemment être imposées, mais il est important de sensibiliser l'ensemble des personnels sur leur existence pour renforcer l'inclusivité de l'université comme lieu d'études et de travail pour les personnes LGBT+.	
Assurer l'accès à des toilettes non genrées	
Mise en œuvre	VP projets immobiliers et nouveau campus
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Selon le calendrier des travaux
La thématique de toilettes non genrées (c'est-à-dire non réservées aux hommes ou aux femmes) s'est imposée comme un enjeu important des politiques diversité. L'existence de ces toilettes offre en effet un environnement de travail inclusif pour les personnes queer. Cette dimension a été intégrée aux travaux en cours : des toilettes non genrées (à côté de WC hommes et de WC femmes) seront développées. Il s'agira également de penser à la situation particulière de la salle de sport, pour les toilettes comme pour les vestiaires.	

Engager un travail pour rendre possible des formules non binaires sur les titres et fonctions (comme pouvoir être désigné « doctorant-e »).	
Mise en œuvre	Direction de la communication, DRH
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Dialogue amorcé – à poursuivre
Des personnes non binaires ne se reconnaissent pas dans des noms de fonctions sexués (comme doctorant/doctorante, professeur/professeure, etc.) et ont recours à des formules neutres (comme « doctorant-e » ou « professeur-e »). Il est donc important d'engager un travail de réflexion sur la façon de répondre à ces demandes.	
Assurer une gestion RH inclusive	
Mise en œuvre	DRH
Public	Personnels
Calendrier	2026
Les membres du personnel sont susceptibles de transmettre des informations sur leur orientation sexuelle ou identité de genre aux services RH. Il est donc essentiel de sensibiliser les personnels des RH sur la stricte confidentialité de ces données. De même, les membres du personnel en couple homoparental ont droit au congé du 2 ^e parent en cas de naissance d'un enfant. L'accès à ce droit doit se faire dans les mêmes conditions que pour les couples hétérosexuels.	
Favoriser les autorisations d'absence pour les démarches de transition de genre	
Mise en œuvre	DRH
Public	Personnels
Calendrier	2026
Les personnels engagés dans une transition de genre sont amenés à suivre des démarches administratives et/ou médicales. Les supérieures et supérieurs hiérarchiques doivent donc être sensibilisés pour prendre des dispositions permettant de mener ces démarches dans les meilleures conditions possibles.	
Renforcer la visibilité des enjeux LGBT+	
Organiser une conférence annuelle de sensibilisation	
Mise en œuvre	Référentes et référents, RSU
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels
Calendrier	Depuis la rentrée 2023
En coordination avec le service RSU et avec des associations spécialisées, il s'agit d'organiser chaque année une conférence à visée pédagogique autour de ces questions. La première conférence a eu lieu le 11 octobre 2023 sous la forme d'une Table ronde qui a rassemblé les représentantes et représentants des associations LGBT+ existant dans d'autres établissements de PSL (à l'ENS, aux Mines, à l'école des Chartes, à l'école de Chimie) afin d'échanger avec des associations étudiantes de Dauphine autour de leurs expériences et actions.	
Organiser une conférence annuelle académique	
Mise en œuvre	Référentes et référents, RSU
Public	Etudiantes, Etudiants et Personnels

Calendrier	Depuis le printemps 2024 – à poursuivre
Le champ des études LGBT+ s'est fortement développé en France ces dernières années et concerne de nombreuses disciplines en sciences humaines et sociales, comme en sciences de gestion et économie. L'idée est ici d'inviter chaque année une chercheuse ou un chercheur à présenter ses travaux et à participer à un débat avec le public. Les conférences pourront par exemple concerner les discriminations LGBT en France et ailleurs, ou les mobilisations collectives et la construction de problèmes publics autour de ces enjeux, ou encore la prise en considération de ces derniers dans les politiques « diversité » mises en œuvre dans les grandes entreprises ou les administrations.	
Renforcer la formation/sensibilisation des personnels	
Développer l'offre de formation continue sur les questions LGBT+	
Mise en œuvre	Ecole interne PSL
Public	Personnels
Calendrier	Depuis 2024 – à poursuivre
Il est important de proposer des formations permettant de maîtriser les évolutions juridiques et le « vocabulaire », afin que les personnels puissent accueillir avec bienveillance les demandes des personnes concernées. Par exemple à l'automne 2022, une formation sur les « transidentités et parcours trans » organisée par l'association Outrans a été proposée par l'école interne PSL et a rencontré un intérêt important de la part des personnels dauphinois souhaitant être formés sur ce sujet. Il s'agit donc d'engager un travail avec l'école interne PSL pour pérenniser et étoffer cette offre de formation, et l'inclure systématiquement dans la formation des nouveaux et nouvelles assistantes et assistants de formation.	
Sensibiliser les personnes qui recrutent à la non-discrimination	
Mise en œuvre	Ecole interne PSL, Service de l'accompagnement professionnel
Public	Personnels
Calendrier	2026
Des pratiques discriminatoires conscientes ou inconscientes peuvent apparaître au moment des recrutements. Il est donc essentiel que les personnes en situation de recruter des collègues soient sensibilisées à ces enjeux, à l'image de ce qui est fait lors des recrutements des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs.	
Informar les personnes qui recrutent de la politique diversité de l'Université	
Mise en œuvre	Référentes et référents, VP RESU, DRH
Public	Personnels
Calendrier	
Afin d'être en situation de répondre à différentes questions qui pourraient être posées lors d'un entretien de recrutement, l'Université doit développer un support d'information de sa politique diversité à transmettre à toutes les personnes qui effectuent des recrutements.	
Sensibilisation à l'accueil des étudiantes et étudiants LGBT+	
Sensibiliser les personnes sélectionnant les étudiantes et étudiants	
Mise en œuvre	DRH, DFVE, Ecole interne
Public	Personnels

Calendrier	2026
Les personnels procédant à la sélection des étudiantes et étudiants doivent être sensibilisés aux discriminations et biais cognitifs afin de renforcer le traitement impartial des candidatures. De même, un encart sur la politique diversité de l'Université doit être ajouté dans les courriers de convocation aux oraux de sélection.	
Diffuser une slide de présentation pour les réunions de rentrée	
Mise en œuvre	DFVE, VP Formation
Public	Personnels
Calendrier	
Pour partager l'information auprès des étudiantes et étudiants, les référentes et référents produisent une slide de présentation de la politique inclusive de l'Université qui pourra être intégrée dans les présentations lors des journées d'accueil des formations.	
Informar les étudiantes et étudiants en mobilité sur les risques pour les personnes LGBT+	
Mise en œuvre	DFVE, VP Formation, DAI
Public	Personnels
Calendrier	2026
Les étudiantes et étudiants en mobilité à l'étranger doivent être informés, en amont, des contextes nationaux présentant des risques pour les personnes LGBT+.	