

Violences sexistes, discriminatoires, morales et sexuelles au sein de l'ENSAD

Analyse du sondage



L'École des Arts Décoratifs - PSL souhaite renforcer sa démarche de sensibilisation et de prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles afin de fournir à tout·es un cadre d'études et de travail respectueux et inclusif.

Le groupe Égaé, structure experte de la prévention des violences sexistes, discriminatoires, morales et sexuelles, a été mandaté par l'École des Arts Décoratifs - PSL pour déployer **un sondage anonyme à destination des étudiant·es et du personnel (enseignants permanents, personnel technique et administratif)**.

L'objectif était de mesurer à la fois l'existence de faits de violences au sein de l'école, le niveau de connaissance des dispositifs existants et d'identifier d'éventuelles nouvelles actions à mener. Le sondage portait sur la période 2022-2025.

Ce sondage a été construit en lien avec des étudiant·es et des personnels, lors d'une réunion de travail dédié. Ce groupe a pu tester le sondage avant sa diffusion.


Cette note synthétique présente les principaux enseignements issus de l'analyse des résultats.

Il ressort notamment :

- Un haut niveau de sensibilisation sur la thématique et des exigences qui varient en fonction des populations.
- Un enjeu autour de la question de la posture professionnelle, notamment des enseignant·es.
- Des agissements sexistes et discriminatoires encore nombreux au sein de l'école.

Plusieurs verbatims issus du sondage sont partagés dans la note. Ils sont indiqués entre guillemets et en italique :


« *Extrait d'un verbatim issu des réponses au sondage* »


 **Point de vigilance** : cette note fait état de comportements pouvant s'apparenter à des violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles. Sa lecture peut s'avérer difficile.

Les répondant·es au sondage

● Une participation très différente selon les statuts

328 personnes ont répondu au sondage.

 182 étudiant·es (28% de participation).

 63 membres du personnel administratif et technique (81% de participation), 57 enseignant·es (54% de participation), 22 responsables d'atelier (63% de participation)

4 personnes n'ont pas indiqué leur statut.

Du côté des personnels, l'impressionnant taux de participation peut indiquer un engagement ou à minima un intérêt pour la thématique.

● Les hommes moins présents parmi les répondant-es

Il est assez fréquent dans des sondages sur cette thématique d'observer un décalage dans la proportion des répondantes et répondants en fonction du sexe.

👤 **Les hommes sont sous-représentés parmi les étudiants ayant répondu au sondage.** Ils représentent 38% des effectifs étudiants et 19% des répondant-es étudiant-es.

👤 **Les hommes sont également sous-représentés parmi les membres du personnel ayant répondu au sondage.** Ils représentent 58% des effectifs du personnel au sein de l'école et 47% des répondant-es côté personnel.

● 1/3 des étudiant-es concerné-es par un critère de discrimination autre le sexe

A la question « Êtes-vous concerné-e par un critère de discrimination autre que le sexe ? », 30% des répondant-es répondent oui. C'est le cas de 34% des étudiant-es et 24% des personnels.

👤 **Parmi les étudiant-es concerné-es** par ce risque d'être discriminé-e sur d'autres critères que le genre*, la moitié indique être concernée par le critère des **origines** (couleur de peau, origine géographique, nationalité, prénom(s), nom(s) de famille – 51%) et pratiquement la moitié indique être concernée par le critère de **l'orientation sexuelle** (48%). Les critères qui suivent sont **l'identité de genre** (20%) et **la situation de handicap** (16%).

👤 **Parmi les membres du personnel concerné-es** par des critères de discriminations autres que le genre, 44% indiquent être concerné-es par le critère de **l'âge**, 41% par le critère des **origines** et 38% par le critère de **l'orientation sexuelle**. Les critères qui suivent sont la situation familiale (26%) et l'état de santé (21%).

Un haut niveau de sensibilisation sur la thématique et des exigences qui varient en fonction des populations

● Un très haut niveau d'information

Le premier élément qui ressort du sondage, c'est le niveau très important d'information et de sensibilisation des communautés répondantes.

En effet, 82% des étudiant-es et 97% des personnels (88% des répondant-es au total) déclarent que la question de la prévention des violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles a été abordée en temps collectif au sein de l'école en 2025.

Pour atteindre un tel niveau de réponses positives à ce type de question, cela signifie que la thématique a été abordée à de nombreuses reprises, dans des cadres variés.

● Des étudiant·es peu satisfaites des actions de prévention

Le niveau de satisfaction concernant les actions de prévention est , en revanche, très hétérogène en **fonction** des statuts.

65% des personnels considèrent que les actions de prévention menées actuellement sont satisfaisantes ou très satisfaisantes alors que c'est le cas de seulement 33% des étudiant·es.

Lorsqu'on pose la question aux étudiant·es des raisons de leur insatisfaction, ils et elles répondent le plus souvent que les actions de prévention ne sont pas assez nombreuses (46%) ou que le contenu n'est pas adapté (25%)

De nombreux répondant·es parmi les étudiants déclarent observer **un décalage entre l'existence d'actions de prévention et l'absence ou le manque de traitement des situations de violences** qu'ils perçoivent au sein de l'ENSAD.

Parmi les éléments partagés dans le sondage :

« Il y a un trop gros écart entre les propos tenus lors de l'atelier de prévention et les actions prises lorsqu'un fait de vss remonte à la direction »

« Quand il s'agit de véritables problèmes on constate peu de conséquences »

« Il semblerait qu'au-delà de ces campagnes de prévention, il n'y ait pas vraiment de mesures adoptées »

« La situation ne s'améliore pas, les mauvais comportements persistent et les élèves ne sont pas entendus »

● Une bonne connaissance des dispositifs, qui varie néanmoins selon les statuts

58% des étudiant·es et 86% des personnels déclarent savoir à qui s'adresser pour signaler une situation de violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles, s'ils et elles sont témoins ou ciblé·es.

Ces chiffres sont supérieurs à ceux qu'on peut trouver dans des sondages de ce type.

Les personnes qui déclarent savoir à qui s'adresser identifient presque toutes les référent·es internes comme interlocuteurs et interlocutrices ; la cellule d'écoute et de veille de PSL arrive en second ; la cellule du ministère de la culture est peu connue des étudiant·es.

● Une confiance dans le traitement des signalement qui varie en fonction des statuts

A la question « Si vous êtes témoin ou ciblé·e par des violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles, signaleriez-vous les faits à l'école ? », les réponses varient en fonction du statut.

Parmi les personnes qui savent à qui s'adresser en cas de faits de violences, 62% des étudiant·es et près de 80% des personnels indiquent qu'ils et elles signaleraient les faits à l'école.

Parmi les personnes qui ne savent à qui s'adresser en cas de faits de violences, les chiffres baissent à 39% des étudiant·es et moins de 50% des personnels qui indiquent qu'ils et elles signaleraient les faits à l'école.

Parmi les personnes qui disent qu'ils ou elles ne signaleraient pas les faits, les raisons invoquées sont multiples : peur que le signalement ne soit pas traité ou pris au sérieux, manque de confiance dans la capacité de l'école à traiter correctement les faits. Plusieurs personnes parlent d'une peur de « représailles » de la part de l'école ou de la chaîne hiérarchique.

Des personnes partagent également le fait qu'elles ne souhaitent pas signaler si les faits ne semblent « pas graves » ou si les victimes n'ont pas donné leur accord.

Un enjeu autour de la question de la posture professionnelle, notamment des enseignant·es

La réunion organisée avec un groupe pilote composé d'étudiant·es et de personnels a permis d'apporter des améliorations au sondage initial proposé par le groupe Égaé.

La question de la posture professionnelle a émergé lors de ces échanges. Des questions spécifiques ont donc été rédigées avec le groupe de travail et intégrées au sondage.

Parmi les questions posées :

« Identifiez-vous des problématiques de postures professionnelles dans les relations entre les personnels, responsables d'ateliers, enseignant·es d'un côté et les étudiant·es de l'autre ? »

« Est-ce qu'un·e enseignant·e ou responsable d'atelier vous a déjà proposé de se retrouver dans un cadre non pédagogique en tête à tête ou petit comité ? ». Si les personnes répondaient oui, il leur était demandé « Est-ce que cela vous a semblé approprié ? »

Les réponses ont permis de faire émerger plusieurs éléments.

● La moitié des étudiant·es identifient des problématiques de posture professionnelle

49% des étudiant·es et 35% des personnels identifient des problématiques de posture professionnelle dans les relations entre les personnels, responsables d'ateliers, enseignant·es d'un côté, et les étudiant·es de l'autre.

Les femmes sont plus nombreuses à identifier des problématiques de posture professionnelle que les hommes (43% contre 33%).

● Des exemples très divers remontés dans le sondage

Dans les exemples donnés, les étudiant·es évoquent principalement le non-respect par des enseignant·es de la relation et de la distance professionnelle enseignant·es/élèves et l'instauration ou l'imposition d'une relation affective.

« *Certain·es profs (...) ont clairement un problème avec la distance profs/élèves. (...) il y a une proximité qui peut être confondue du côté du prof ou de l'étudiant avec de l'amitié, du flirt etc. (...) Ces profs ne savent pas rester à leur place* » ; « *Entretenir une forme de relation affective inadaptée* » ; « *Relation trop amicale avec les étudiants : tutoiement, privilégier certains, ne pas mettre une distance professionnelle.* »

Parmi les exemples donnés, certains témoignent clairement d'une posture inadaptée d'enseignant·es qui posent des questions intrusives aux étudiant·es.

« *Des professeurs qui nous demandent notre sexualité, si on est en couple, si on aime telle ou telle pratique sexuelle* » ; « *Un.e enseignant.e qui écrit très régulièrement à un.e élève, notamment durant l'été, pour parler de choses qui n'ont rien à voir avec l'école et qui sortent du cadre scolaire.* »

D'autres étudiant·es parlent de **contacts hors des temps d'études**.

« *Contacts répétés hors des temps professionnels ou d'études.* » ; « *Discussion WhatsApp tard le soir sur des sujet personnels* »

Du côté des personnels, les enseignant·es sont plus nombreux que les autres personnels à déclarer avoir identifié des enjeux de posture professionnelle.

Dans les exemples donnés par des membres du personnel (principalement des enseignant·es, ressortent principalement deux éléments :

- Une présence des personnels lors de fêtes étudiantes qui peut déclencher un brouillage de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Le fait que des étudiant·es partagent des informations personnelles parfois très intimes avec des enseignant·es, créant également une difficulté à garder un cadre strictement professionnel. C'est par exemple le cas lorsque des étudiant·es partagent des difficultés personnelles.

« *Etudiant·es qui nous livrent des situations personnelles difficiles, empathie, partage de lieux festifs hors cadre de l'école...* » ; « *Des mélanges de vie professionnelle/personnelle entre les enseignants et les étudiants peuvent arriver : les élèves rencontrent beaucoup de difficultés personnelles et peuvent s'en servir dans leurs créations, dans leur art. Par ailleurs, ces difficultés peuvent être racontées auprès des enseignants qui peuvent les soutenir et, bien souvent, les accompagner.* »

● Des propos ou comportements non consentis

De nombreux exemples remontés par les étudiant·es font état de comportements qui visent de la part d'enseignant·es à initier une relation affective avec un·e étudiant·e ou qui concernent des contacts physiques inadaptés.

« Flirt évident » ; « Professeur qui invite des élèves en date » ; « Professeur qui demande à un élève son numéro de téléphone pour ensuite lui proposer de prendre un verre » ; « Des contacts physiques inadaptés dans un cadre pédagogique, de la part d'un professeur envers les élèves. » ; « Certains professeurs ou chefs d'ateliers ont des contacts physiques répétés avec des étudiant.es »

Ces témoignages font écho aux situations déclarées dans la section relative aux propos et comportements à connotation sexuelles non consentis.

● Des propositions de RDV en tête à tête

14% des étudiant·es déclarent qu'un·e enseignant·e ou responsable d'atelier leur a déjà proposé de se retrouver dans un cadre non pédagogique en tête à tête ou petit comité. La grande majorité de ces étudiant·es concerné·es par une proposition de ce type indiquent que cela ne leur a pas toujours semblé approprié.

« Le professeur essayait clairement d'instaurer une relation hors de celle professeur/élève qui devrait être attendue » ; « Insistance pour se revoir par la suite, messages à répétition » ; « Tentative d'intimidation »

● Une thématique abordée principalement dans des cadres informels

Cette thématique de la posture professionnelle a été abordée dans un cadre informel selon 52% des étudiant·es et 66% des personnels.

15% des étudiant·es déclarent qu'elle a été abordée dans un cadre officiel :

- Dans une réunion : 15% des étudiant·es et 30% des personnels ;
- En cours ou en atelier : 15% des étudiant·es et 18% des personnels ;

Pour 29% des étudiant·es et 19% des personnels, cette question de la posture professionnelle n'a jamais été abordé.

Des agissements sexistes et discriminatoires qui persistent au sein de l'école

5 questions étaient posées sur les propos et comportements sexistes, les propos et comportements discriminatoires, les violences morales, les propos et comportements à connotation sexuelle, les agressions sexuelles et le viol. A chaque question, les répondant·es pouvaient indiquer s'ils et elles avaient été victime, témoin ou les deux.

Aux personnes ayant indiqué avoir été témoin ou victime, ou les deux, des questions étaient ensuite posées sur la fréquence des faits, l'année, le lieu et le statut¹ de l'auteur-e de ces faits. Il était également proposé aux répondant-es de donner un exemple de propos ou comportement subi ou observé.

🌀 *Le faible nombre de répondant-es ayant déclaré s'identifier comme non binaires n'a pas permis de réaliser d'analyses spécifiques sur cette population.*

● Les propos et comportements sexistes

Article 621-1 du Code pénal - Outrage sexiste et sexuel : « Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »

Près d'un-e étudiant-e sur 5 (19%) et plus d'un personnel sur 4 (27%) disent avoir été la cible de remarques ou comportements sexistes dans le cadre de l'école.

Au total, plus d'une personne sur deux (54%) a été exposée, comme témoin ou cible à des propos sexistes dans le cadre de l'école.

Les femmes sont très largement surreprésentées parmi les personnes ciblées.

Parmi les personnes déclarant avoir été témoins et/ou ciblé-es par des remarques ou comportements sexistes au sein de l'école :

- 87% disent que ces faits se seraient produits plus d'une fois ;
- 53% déclarent que ces faits se sont notamment produits au cours de l'année 2025 ;
- 83% déclarent que ces faits ont lieu au sein des locaux de l'école.

Parmi les étudiant-es ciblé-es et/ou témoins de remarques ou comportements sexistes, **70% indiquent que les faits seraient le fait d'enseignant-es** et 42% de responsables d'atelier.

Parmi les personnels, 46% indiquent que les faits seraient le fait d'enseignant-es, 40% de collègues personnel et 33% de responsables d'atelier. (Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs exemples de propos sexistes entendus à l'école ont été cités.

« Les gonzesses qui font de la déco on s'en fout va lui prendre le décapeur thermique » ; « Les femmes ne savent pas tenir de perceuses » ; « Me nommer par 'femme' au lieu de mon nom » ; « Ecoute, ma petite chérie (...) / tu es encore toute jeune, tu découvres, c'est normal, je vais t'expliquer » ; « Remarque d'un professeur à des élèves qui affirmait qu'il préférerait les femmes au naturelle, critiquant par cette affirmation le maquillage d'une autre élève ».

¹ Enseignant, responsable d'atelier, personnel – Anonymat garanti

● Les propos et comportements discriminatoires

Article 1er de la loi du 27 mai 2008 - Agissement discriminatoire : « Tout agissement lié à (un critère de discrimination) subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

13% des étudiant·es et 19% des personnels disent avoir été la cible de remarques ou comportements discriminatoires dans le cadre de l'école.

Lorsqu'on regarde les réponses des personnes qui déclarent par ailleurs être concernées par un ou plusieurs critères de discrimination (voir p. 3), les chiffres sont plus importants : 25% des étudiant·es concerné·es et 44% des personnels concerné·es par des critères de discrimination disent avoir été la cible de remarques ou comportements discriminatoires dans le cadre de l'école.

Au total, 40% des répondant·es disent avoir été exposé·es comme témoin ou cible à des propos discriminatoires dans le cadre de l'école.

Parmi les personnes qui déclarent avoir été cible ou témoin de remarques ou comportements discriminatoires dans le cadre de l'ENSAD :

- 53% indiquent que les faits portaient sur les origines ;
- 25% sur l'identité de genre ;
- 23% sur l'apparence physique ;
- 21% sur l'orientation sexuelle.

Les étudiant·es déclarent plus avoir été témoins et/ou ciblé·es par des comportements portant sur les **origines** et **l'identité de genre** que les personnels. Les personnels déclarent plus avoir été témoins et/ou ciblé·es par des comportements portant sur **l'âge** et **l'orientation sexuelle**.

Parmi les personnes déclarant avoir été témoins et/ou ciblé·es par des remarques ou comportements discriminatoires au sein de l'école :

- 88% disent que ces faits se seraient produits plus d'une fois ;
- 59% déclarent que ces faits se sont notamment produits au cours de l'année 2025.

Parmi les étudiant·es ciblé·es ou témoins de remarques ou comportements discriminatoires, **81% indiquent que les faits seraient le fait d'enseignant·es**, 24% de responsables d'atelier et 24% d'étudiant·es.

Parmi les personnels, 44% indiquent que les faits seraient le fait de collègues membres du personnel, 38% d'enseignant·es, et 28% de responsables hiérarchiques. (Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs exemples de propos entendus à l'école ont été cités, notamment des propos ou comportements racistes, LGBTphobes, des remarques sur une situation de handicap ou un état de santé, la situation sociale ou sur l'apparence physique.

« "Toi tu es jaune" alors que nous analysons des couleurs » ; « Les remarques du type "tu devrais refléter ton pays dans ton travail" me donnent l'impression d'être un singe observé dans un zoo » ; « C'est l'Afrique, c'est comme chez toi, on n'a pas de moyens » ; « Ah elle on ne sait même pas si c'est une fille ou un garçon, je ne comprends rien » ; « À propos d'une personne absente en cours car

en séjour en hôpital psychiatrique : "c'est pas une excuse, moi aussi j'ai des problèmes mais je viens quand même donner cours" » ; « Un professeur qui demande où est "le gros" en parlant d'un étudiant » ; « les pd ont tous des problèmes avec le père ».

● Les propos et comportements dégradants ou humiliants

Article 222-33-2-2 du Code pénal – Harcèlement moral : « Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale »

25% des étudiant·es et 34% des personnels disent avoir été la cible de remarques ou comportements humiliants ou dégradants dans le cadre de l'école.

Au total, 53% des répondant·es disent avoir été exposé·es, comme témoin ou cible à des propos dégradants ou humiliants dans le cadre de l'école.

Les femmes sont plus nombreuses à déclarer avoir été ciblées (32% des femmes contre 22% des hommes).

Parmi les personnes déclarant avoir été témoins et/ou ciblé·es par des remarques ou comportements humiliants ou dégradants au sein de l'école :

- 87% disent que ces faits se seraient produits plus d'une fois ;
- 63% déclarent que ces faits se sont notamment produits au cours de l'année 2025.

Parmi les étudiant·es ciblé·es ou témoins de remarques ou comportements discriminatoires, **76% indiquent que les faits seraient le fait d'enseignant·e(s)** et 26% de responsables d'atelier.

Parmi les personnels, 51% indiquent que les faits seraient le fait d'enseignant·e(s), 41% de collègues personnel et 26% de responsables d'atelier. (Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs exemples de propos ou comportements humiliants ou dégradants entendus ou observés à l'école ont été cités.

« Il a également dit à un élève qu'il trouvait désagréable de travailler en sa présence » ; « Un ton désagréable et humiliant à répétition et des gens qui partent en pleurant » ; « Remarques humiliantes concernant le travail produit » « Les gens ne t'aime pas. Tu n'as rien à faire là. » ; « Refus d'entrer en communication, détournement de regard, invisibilisation » ; « Ordonner à un étudiant de se taire sans raison lors d'une réunion avec un ton menaçant » ; « Refus de saluer ou mise à l'écart » ; « Refus d'inviter une personne en réunion par ses collègues ».

Des exemples cités font état de comportements et propos agressifs :

« Lors d'un cours, un enseignant s'en est pris à moi en me hurlant dessus, me disant que je n'avais aucune culture, que je n'avais pas ma place dans l'école, a été très dévalorisant et agressif verbalement » ; « Insultes »

● Les propos et comportements à connotation sexuelle

Article 222-33 du Code pénal - Article L1153-1 du Code du travail - Harcèlement sexuel : « Nul ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

5% des étudiant-es et 7% des personnels disent avoir été la cible de remarques ou comportements à connotation sexuelle dans le cadre de l'école. Ce chiffre est plutôt inférieur à ce qu'on peut trouver dans des sondages similaires.

Les femmes sont deux fois plus ciblées que les hommes (8% contre 4%)

Parmi le personnel, les responsables d'atelier et le personnel administratif et technique sont proportionnellement plus nombreux-ses que les enseignant-es à déclarer avoir été ciblé-es (10% contre 2%).

Au total, 26% des répondant-es disent avoir été exposé-es, comme témoin ou cible, à des remarques ou comportements à connotation sexuelle dans le cadre de l'école.

Parmi les personnes déclarant avoir été témoins et/ou ciblé-es par des remarques ou comportements à connotation sexuelle au sein de l'école :

- 90% disent que ces faits se seraient produits plus d'une fois ;
- 50% déclarent que ces faits se sont notamment produits au cours de l'année 2025 ;
- 76% déclarent que ces faits ont lieu au sein des locaux de l'école.

Parmi les étudiant-es ciblé-es et/ou témoins de remarques ou comportements à connotation sexuelle, 69% indiquent que les faits seraient le fait d'enseignant-es, 29% de responsables d'atelier et 23% d'étudiant-es.

Parmi les personnels, 38% indiquent que les faits seraient le fait d'un-e autre personnel, 35% d'enseignant-es et 30% de responsables d'atelier. (Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs exemples de propos ou comportements à connotation sexuelle entendus ou observés à l'école ont été cités.

« Blagues salaces, remarques déplacées » ; « Récits de relations sexuelles qu'entreprendraient des personnes travaillant dans l'école » ; « Un enseignant m'a montré la photo d'un homme qui se masturbe comme « référence à mon travail » sans lien apparent ou intérêt pédagogique » ; « Suivi d'un projet relatant une scène d'attouchement, deux profs qui rigolent en disant qu'eux ils ont fait bien pire (j'étais horriblement mal à l'aise après) » ; « Comportement désobligeant envers une étudiante qui travaillait sur des nues, blagues salaces envers des étudiant(e) » ; « Je ne comprends pas pourquoi toute ces filles mettent des vêtements amples, regarde -prénom d'étudiante-, elle doit être sacrément bien foutue ! » ; « Me demander comment je suis membré »

● Les contacts physiques à connotation sexuelle

6 personnes sur les 328 répondant·es au sondage, exclusivement des femmes ou des personnes non-binaires, déclarent avoir été ciblées par au moins un contact physique à connotation sexuelle non sollicité, qui pourrait donc être qualifié d'**agression sexuelle**.

Il s'agit de 4 étudiant·es et deux membres du personnel. 1 seul de ces faits a eu lieu en 2025.

Une personne déclare avoir été victime et témoin d'agressions sexuelles et d'un viol². Elle indique que ces faits auraient eu lieu plusieurs fois, en 2022 ou avant. Les faits auraient été commis par des étudiant·es, dans les locaux et à l'extérieur.

Les propositions d'actions

A la fin du questionnaire, les répondant·es avaient la possibilité de partager des propositions d'actions qui pourraient être déployées au sein de l'école.

Plusieurs étudiant·es mettent l'accent sur la transparence, la lisibilité et la communication sur les dispositifs et procédures

- Un travail sur la transparence et la lisibilité de la procédure interne, notamment de l'enquête interne
- Un travail pour rendre les dispositifs d'écoute et de signalement plus accessibles
- Une communication plus importante sur les dispositifs d'écoute et de signalement
- Un dispositif de signalement anonyme
- Une actualisation et une visibilité du guide de lutte contre les violences discriminatoires, sexistes et sexuelles de l'école, avec intégration de la prévention des VSS
- Des rappels sur le cadre légal et les procédures en matière de VSS par la direction, notamment lors des rentrées scolaires
- Des espaces de discussion sur les sujets de violences (groupes de parole)

Il a été demandé des formations/sensibilisations obligatoires et annuelles pour tou·tes (personnels et étudiant·es) – intégrant notamment les sujets des discriminations.

Ce qui revient beaucoup dans les propositions est le souhait d'un traitement effectif des situations de violence au sein de l'ENSAD, et d'une protection des étudiant·es.

Plusieurs étudiant·es partagent également le souhait que les initiatives étudiantes soient prises en considération, notamment lorsqu'il s'agit de campagnes d'affichage.

Plusieurs membres du personnel mettent l'accent sur la dimension transversale de la prévention et du traitement de toutes les violences par tou·tes :

- Une plus grande intégration des sujets de violences dans les processus de recrutement du personnel et des étudiant·es

² Fait non connu par la direction de l'école. Le caractère anonyme du sondage ne permet pas à la direction de l'école d'engager des démarches sur la base des réponses apportées. Les personnes qui souhaitent faire un signalement concernant des violences peuvent se tourner vers les dispositifs d'écoute de l'école.

- Une cellule d'écoute psychologique pour le personnel, et la mobilisation de la médecine du travail
- Une plus grande adaptation des formations/sensibilisations au contexte des écoles d'art / Rendre les formations obligatoires / Intégrer la prévention et le traitement des violences morales et discriminatoires aux actions portant exclusivement sur les VSS
- Une communication multiple sur les sujets des violences : lors de réunions entre membres du personnel, via des affichages, dans les documents officiels de l'école...
- Rendre plus lisibles et mieux communiquer sur les dispositifs de signalement et d'écoute internes et externes
- Des référent-es parmi les enseignant-es
- Une diffusion d'un questionnaire de victimation et de perception des dispositifs tous les deux ans
- Travailler sur les rapports de pouvoir au sein de l'école

Il ressort de ces propositions le souhait que le sujet des violences (sexistes, sexuelles mais aussi morales et discriminatoires) soit un sujet transversal à toutes les étapes des carrières/parcours scolaires, à tous les espaces et toutes les missions de l'école, et un sujet qui mobilise toutes les équipes et étudiant-es.

Comme une partie des étudiant-es, une partie des membres du personnel partage le souhait que les situations de violences soient mieux traitées.

« Que les personnes coupables (réellement) d'agissements à caractères sexuels, soient sanctionnées, voir écartées, si les faits sont graves et avérés »

« Identifier les personnes responsables de comportements discriminatoires et sexistes et prendre les mesures nécessaires afin de les exclure des espaces et événements relevant de la vie collective »

« Prendre des mesures disciplinaires sur les personnes violentes ».