Sondage Comité DEI 2026

Pause Café APUAF - 6 novembre 2026

Présentation du comité



Sophie KOLESNIKOV
Vassar-Wesleyan Program in Paris



Anna Borbála N' SEMI
API Parsons Paris



Margherita ORLANDO
University of Minnesota, Montpellier

- Mener des réflexions sur le sujet de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, dans son traitement américain et français ;
- Réfléchir aux démarches d'application de ces concepts dans le cadre du Study Abroad, à la pertinence et à la faisabilité de ces démarches ;
- Collecter des informations et de la documentation sur le sujet.

Introduction & définition

Les initiales “DEI” -pour “Diversity, Equity and Inclusion”- désignent un ensemble de principes visant au traitement, à l'accueil et à l'inclusion équitable et juste de tous les individus au sein d'un programme, quelles que soit leur origine ethnique, sociale, leur religion, leur handicap, leur genre ou leur orientation sexuelle. Ce n’est pas une posture passive mais une démarche active, reposant sur la mise en place de procédures et sur un engagement constamment renouvelé.

Objectifs du sondage :

- Créer des chiffres concrets permettant de dresser un état des lieux des pratiques DEI au sein de la communauté APUAF ;
- Identifier les challenges liés à la mise en place de procédures DEI.

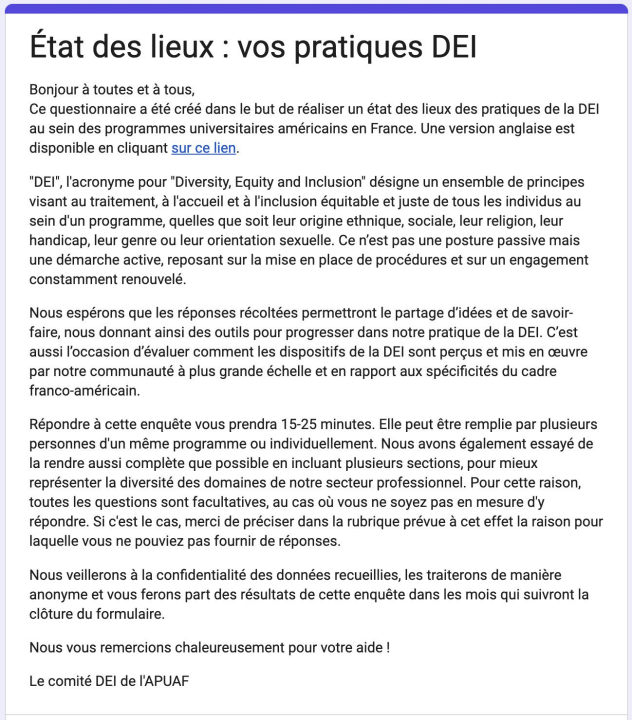
Rappel des résultats du sondage - 35 répondant·e·s



Merci !

Rappel des sections du sondage

- Académique
- Vie étudiante et activités culturelles
- Présence en ligne
- Équipe de l’institution
- Accessibilité des lieux
- Section libre



État des lieux : vos pratiques DEI

Bonjour à toutes et à tous,
Ce questionnaire a été créé dans le but de réaliser un état des lieux des pratiques de la DEI au sein des programmes universitaires américains en France. Une version anglaise est disponible en cliquant sur ce lien.

"DEI", l'acronyme pour "Diversity, Equity and Inclusion" désigne un ensemble de principes visant au traitement, à l'accueil et à l'inclusion équitable et juste de tous les individus au sein d'un programme, quelles que soit leur origine ethnique, sociale, leur religion, leur handicap, leur genre ou leur orientation sexuelle. Ce n’est pas une posture passive mais une démarche active, reposant sur la mise en place de procédures et sur un engagement constamment renouvelé.

Nous espérons que les réponses récoltées permettront le partage d’idées et de savoir-faire, nous donnant ainsi des outils pour progresser dans notre pratique de la DEI. C’est aussi l’occasion d’évaluer comment les dispositifs de la DEI sont perçus et mis en œuvre par notre communauté à plus grande échelle et en rapport aux spécificités du cadre franco-américain.

Répondre à cette enquête vous prendra 15-25 minutes. Elle peut être remplie par plusieurs personnes d'un même programme ou individuellement. Nous avons également essayé de la rendre aussi complète que possible en incluant plusieurs sections, pour mieux représenter la diversité des domaines de notre secteur professionnel. Pour cette raison, toutes les questions sont facultatives, au cas où vous ne soyez pas en mesure d'y répondre. Si c'est le cas, merci de préciser dans la rubrique prévue à cet effet la raison pour laquelle vous ne pouviez pas fournir de réponses.

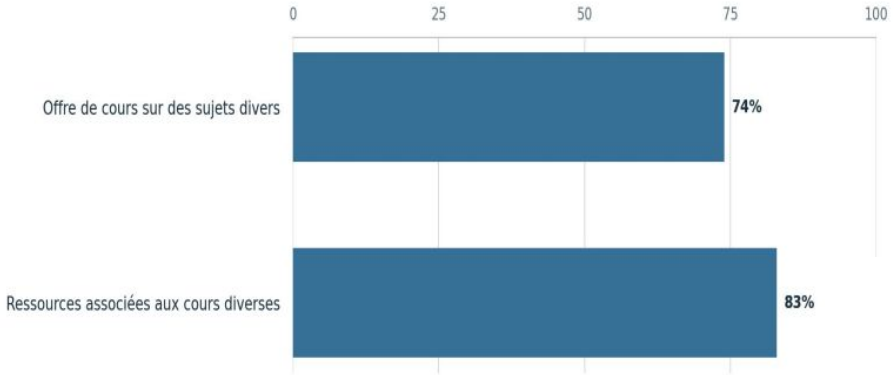
Nous veillerons à la confidentialité des données recueillies, les traiterons de manière anonyme et vous ferons part des résultats de cette enquête dans les mois qui suivront la clôture du formulaire.

Nous vous remercions chaleureusement pour votre aide !

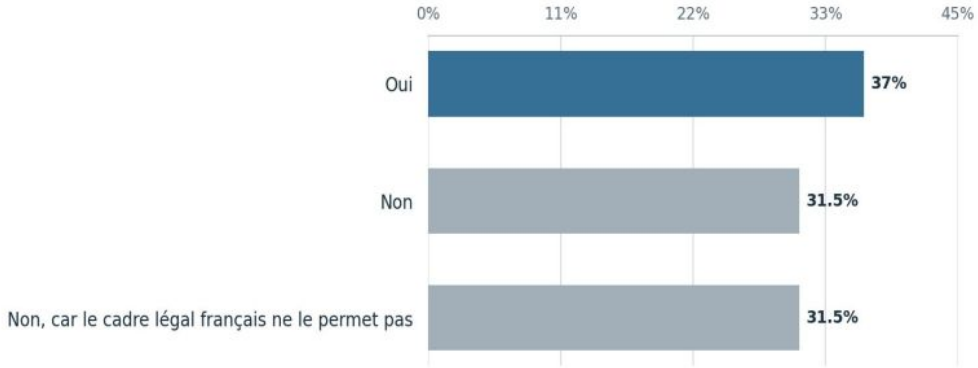
Le comité DEI de l'APUAF

Académique

Les cours et les ressources sont-ils diversifiés ?

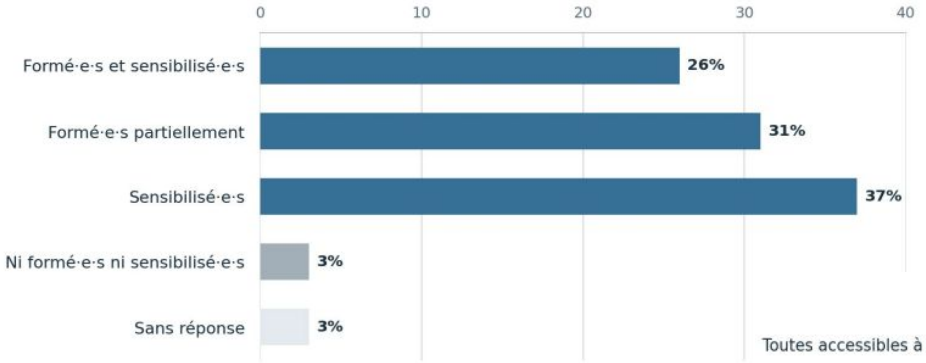


Attention accordée à la diversité du corps enseignant ?

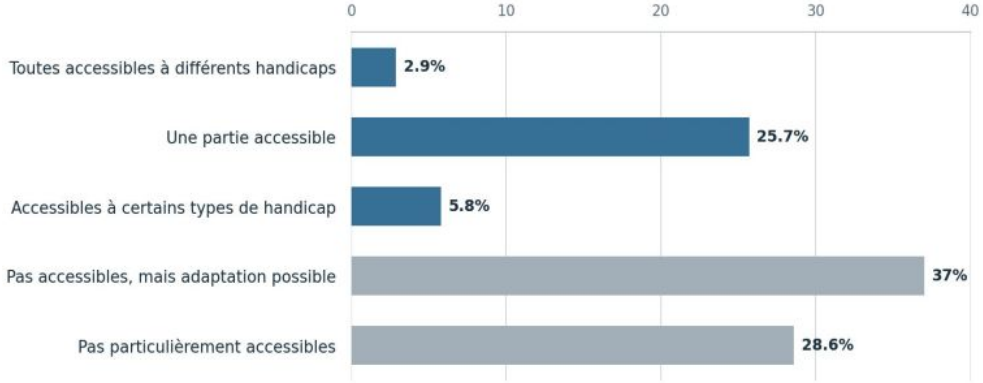


Académique

Formation des enseignant.e.s



Accessibilité des ressources pédagogiques

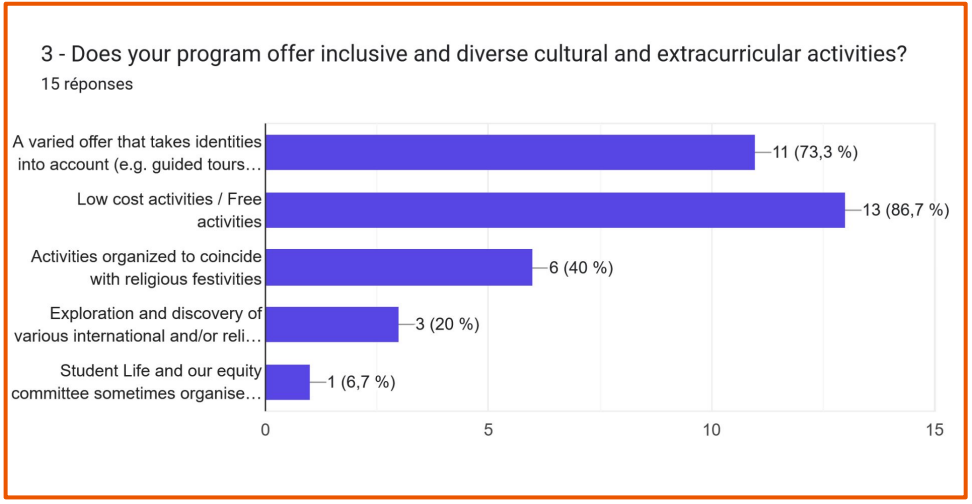


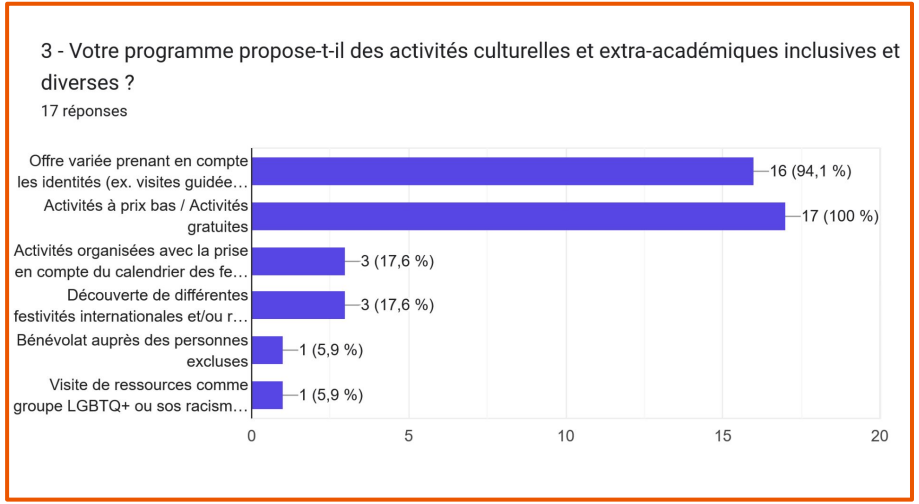
Recommandations de formations

- **Formations / Organismes de formation existantes :** APUAF, PSSM, Atypie Friendly et formations DEI universitaires américaines, GLL, LinkedIn Learning
- **Besoins identifiés :** interculturalité, pédagogie inclusive, accessibilité et microaggressions
- **Limites actuelles :** manque de formations adaptées au contexte français / franco-américain

Vie étudiante & activités culturelles

Adoption d'une approche prévoyante, centrée sur le partage d'information et l'autonomie et la pro-activité des étudiant(e)s





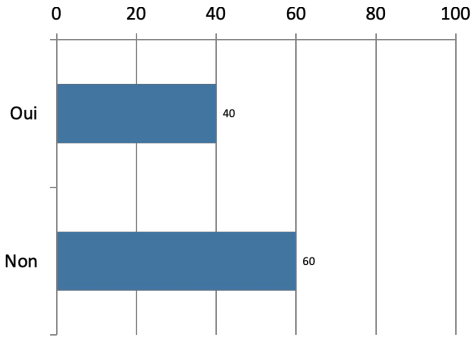
Vie étudiante & activités culturelles : citations

"[...] I do keep several documents with cultural associations and support resources for minority groups, if students reach out with an interest. I also can recommend to external medical providers who are LGBTQI friendly. However, **they rarely if ever ask for these**."

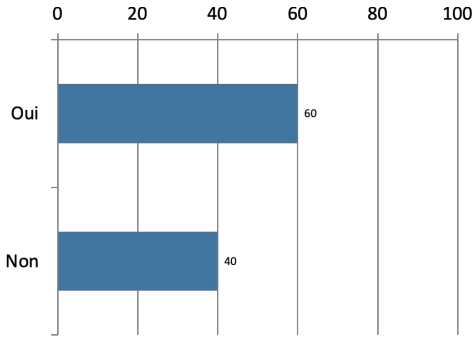
"We don't always agree on creating the same inclusive atmosphere as in the US as they are here in France to **explore & witness** what is possible **even if restrictive**."

Présence en ligne et accessibilité numérique

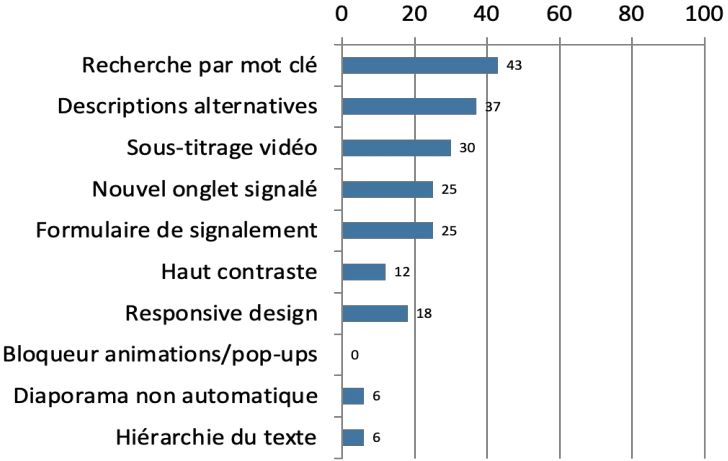
Charte de non discrimination



Page informant sur l'accessibilité du programme

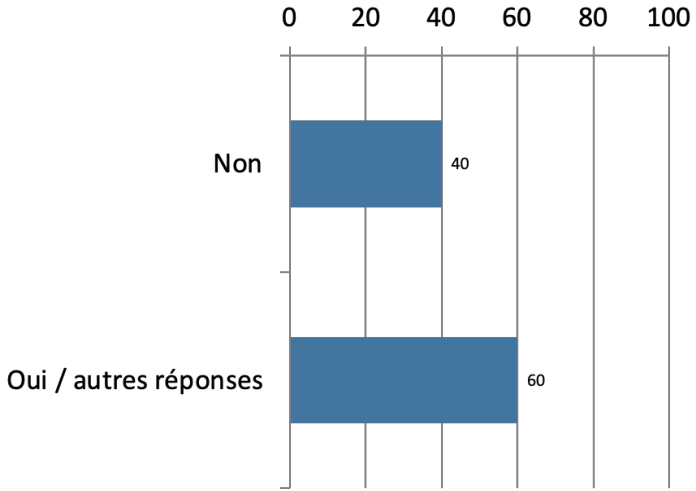


Fonctionnalités d'accessibilité spécifiques

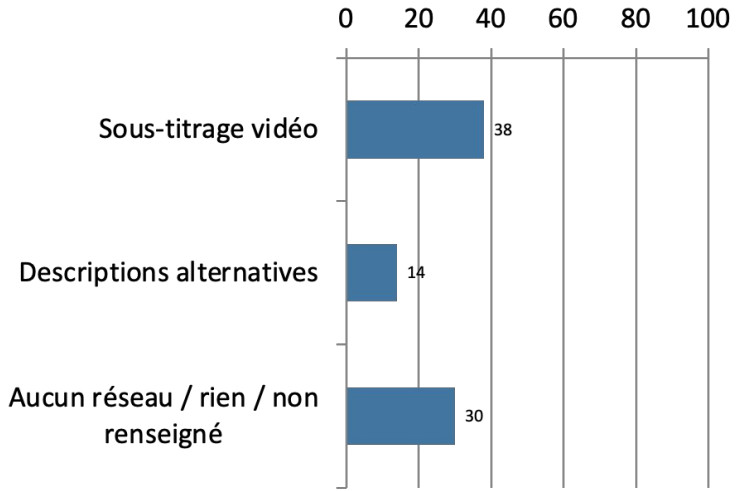


Présence en ligne et accessibilité numérique

Ecriture inclusive



Réseaux sociaux accessibles

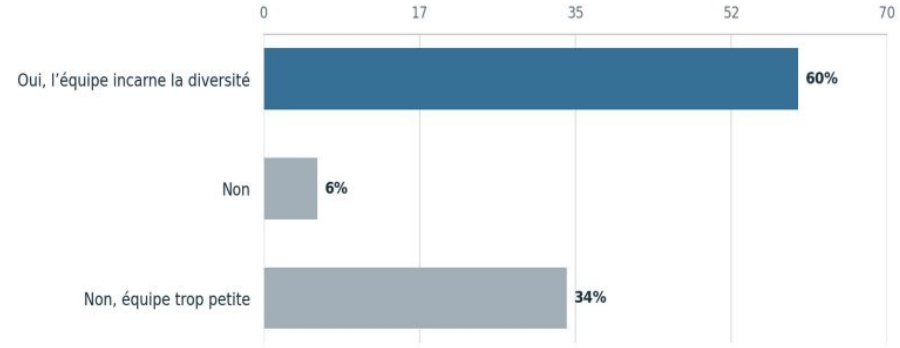


Présence en ligne et accessibilité numérique

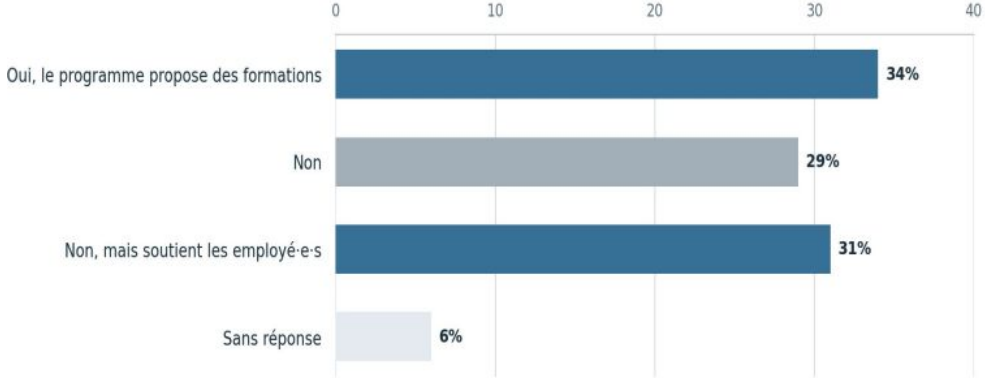
- sites/réseaux sociaux souvent gérés par les universités aux US
- informations DEI existent au niveau institutionnel, mais pas visibles sur le site du programme
- plusieurs répondants ne connaissent pas les critères / outils d’accessibilité

Équipes des institutions

La taille de l'équipe comme facteur déterminant

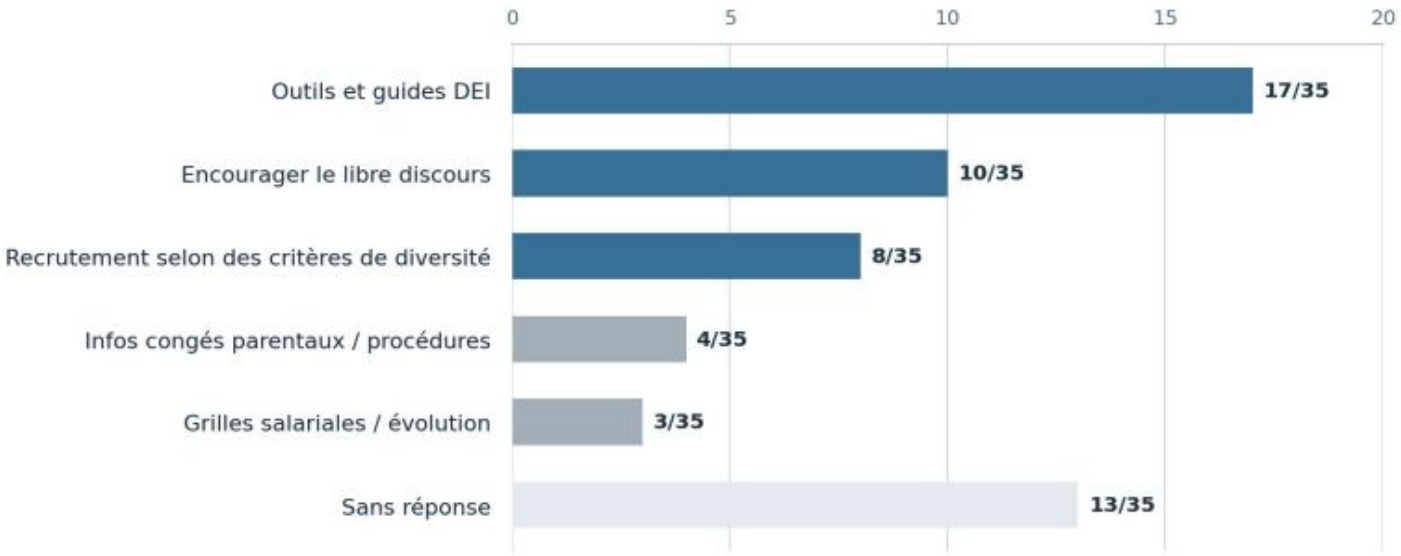


Votre programme propose-t-il des formations ?



Équipes des institutions

Les manières par lesquelles votre établissement soutient l'engagement DEI de l'équipe



Défis rencontrés pour favoriser la diversité au sein des équipes

- **Petite taille des équipes :** représentation limitée, turnover et difficultés de recrutement

- **Contraintes structurelles :** salaires peu compétitifs, exigences de compétences spécifiques et cadre légal français

- **Manque de soutien et d'ouverture :** faible engagement institutionnel et difficultés à attirer des publics et profils diversifiés

Accessibilité des locaux

Difficultés principales vis-à-vis de l'accessibilité des locaux

Être locataire

Bâtiments historiques

Cadre légal

📣 Pensez à communiquer ! 📣

Moins de **50%** des programmes communiquent quant à l'accessibilité de leur locaux.
Offrir à quelqu'un la possibilité d'anticiper et préparer son séjour est aussi une voie d'accessibilité.

Accessibilité des locaux

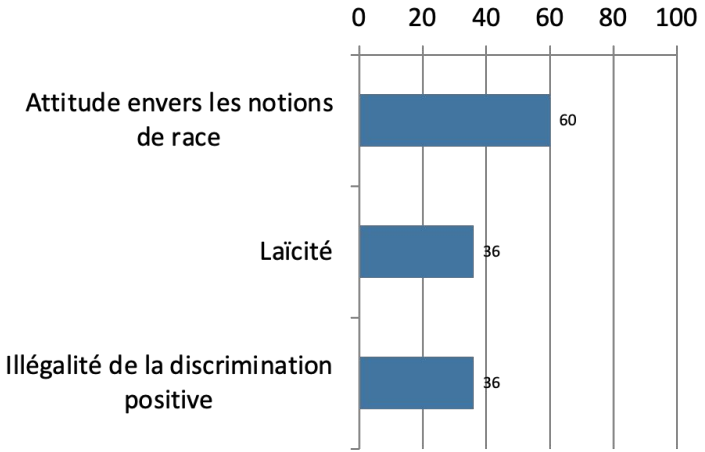
Un chiffre clef :



… d’entre vous considèrent que le staff est **sensibilisé** à la question de l’accessibilité.

Section libre

Spécificités françaises perçues comme obstacles ?



- DEI : ancré dans l'histoire et le contexte politique américains
- universalisme républicain : différence dans la manière d'aborder les identités (individu vs groupe)
- difficulté à transposer ce concept en France
- nécessité de « traductions culturelles » et d'adaptation au contexte local

Quelles difficultés rencontrez-vous ?

Ressources et moyens	Contexte politico-social	Rapport avec les institutions
Un manque de ressources humaines et/ou financières *Un manque de temps et/ou d'interactions avec les étudiant(e)s* *Sentiment d'être dépassé(e)s par l'ampleur des dispositifs / de porter plusieurs casquettes*	*Craintes liées au climat politique américain (diminution du soutien et/ou des financements américains)* *Censure/Auto-censure des contenus pédagogiques*	*Réticence ou manque de sensibilisation de certains partenaires* *Difficulté à définir une posture professionnelle entre les deux contextes*

Quelles solutions ou pistes de réflexions ?

Reconnaître ses limites - S'informer - Se former

Donner accès à de la documentation

Partager les bonnes pratiques

Se rappeler que DEI est une démarche collective

Tout ce que vous faites déjà…

Garder un esprit critique

Collaborer avec des spécialistes

Adopter une approche bienveillante

Suivre des formations

Partager

Collecter les informations

Respecter et célébrer la différence

Être à l' écoute

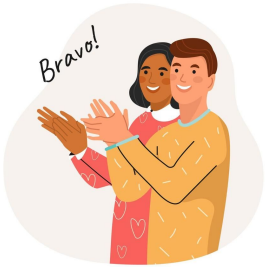
Mettre à disposition

Sous-titrer

Demander des options / Advocate

Créer de la documentation

Prendre des engagements



Questions & discussions



La parole est à vous !