

Bilan d'étape du déploiement du schéma directeur Égalité, diversité, inclusion (EDI) CA du 03/02/2026

L'Université de Lorraine s'est dotée en 2024 d'un schéma directeur (SD) EDI, son premier, pour la période 2024/2027. Il s'articule autour de 6 axes stratégiques et chacun d'entre eux est décliné en plusieurs objectifs.

Les 6 axes stratégiques du SD EDI 2024/2027

- 1) Lutter contre les VDHA (Violences, Discriminations, harcèlement et Agissements existes)
- 2) Inscrire l'EDI dans les missions fondamentales de l'Université que sont : l'enseignement, la formation et la recherche
- 3) Confirmer l'engagement interne et développer les partenariats extérieurs
- 4) Poursuivre la politique engagée autour de l'égalité Femmes/Hommes
- 5) Amplifier la politique handicap
- 6) Développer l'engagement de l'établissement dans les domaines relevant de l'EDI autre que l'égalité Femmes/Hommes et le handicap

Le SD s'accompagne d'une série d'actions identifiées, dont la mise en œuvre progressive doit permettre d'atteindre les objectifs fixés.

L'élaboration et la mise en œuvre de ce schéma directeur s'inscrit dans la forte politique de l'établissement en matière de Responsabilité sociétale et environnementale (RSE) et conduit à articuler la politique EDI entre obligations imposées à l'établissement et des actions initiées ou soutenues par la Mission EDI.

Le SD EDI s'articule avec d'autres schémas directeurs mis en œuvre au sein de l'établissement : SD RSE, SD Vie étudiante, schéma pluriannuel d'accessibilité numérique (SPAN), schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsable (SPASER)...

La particularité du SD EDI est d'inclure, dans ses axes stratégiques, 3 dimensions relevant de l'EDI mais traitées spécifiquement au sein de l'établissement :

- Les VDHA (Violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes), avec la délégation à l'Amélioration des relations et à la régulation des conflits (ARRC) et un référent dédié qui dispose d'une LM ;
- L'égalité femmes-hommes (traitée au travers du Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes -PAEPFH) ;
- Le handicap (qui bénéficie d'un schéma directeur spécifique depuis 2014).

Nous vous présentons aujourd'hui un rapport d'étape des actions mises en œuvre entre le 01/09/2024 et le 31/12/2025 qui participent à la réalisation des objectifs fixés.

Une réflexion vient de s'engager au sein du Comité EDI dans l'objectif d'une révision du SD EDI actuel et l'élaboration d'une V2 pour la rentrée universitaire avant fin 2026.

Axe 1 : VDHA (Violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes)

Rappels des objectifs fixés dans le SD EDI :

- Établir un diagnostic des situations individuelles
- Établir un diagnostic des dispositifs de prévention
- S'assurer de l'efficacité du dispositif

Actions mises en œuvre depuis le 01/09/2024 pour permettre d'atteindre l'objectif

L'action phare de la période concerne la mise en place, depuis le 1^{er} sept. 2024, du dispositif unique d'écoute et de traitement des situations de violence interne : **STOP-Violences**. Il résulte de la fusion de deux dispositifs préexistants : un premier consacré au Harcèlement moral au travail (HMT) et un second au Harcèlement sexuel et discriminations (HSD).

La coordination de ce dispositif est confiée à la délégation ARRC.

Le bilan 2024 (les chiffres de l'année 2025 seront connus en 2026) **fait apparaître** 155 sollicitations et 138 situations traitées

La répartition de ces situations selon le type de violence interne :

- VSS : 27
- Discriminations : 14
- Harcèlement scolaire : 18
- Violences morales au travail : 50 (dont 13 avec GLSH)
- Autres : 29

La mise en œuvre du dispositif STOP-Violences s'est accompagnée de la création et de la diffusion de plusieurs supports de communication, notamment :

- Création de supports de communication imprimés : flyers, affiches, etc.
- Mise en ligne sur les sites institutionnels, dont le site EDI et l'intranet RH
- Articles *Factuel*
- EDI Campus Tour 2024

Dans toute action de sensibilisation, de formation et de communication initiée par la Mission EDI, un temps est réservé à la présentation du dispositif STOP-Violences et à ses acteurs et actrices.

On notera également pour cet axe la nécessité de prendre en compte les résultats des enquêtes de perception comme ACADISCRI (les expériences discriminatoires à l'Université de Lorraine – menée en 2022) et celles de l'Observatoire de la vie étudiante.

Il est important de disposer de résultats d'enquêtes et de diagnostics qui portent sur les étudiants-es et les personnels par rapport au vécu des inégalités, des iniquités et du bien-être.

Pour la suite :

- Il est nécessaire de clarifier le périmètre de cet axe, le périmètre EDI ne couvrant pas toutes les situations de VDHA et certaines situations relevant uniquement de questions RH et non de discriminations.
- Une rencontre avec le référent VDHA est fixée afin de clarifier le périmètre de l'axe 1 dans la future version du schéma directeur, en distinguant clairement les situations relevant de l'EDI de celles relevant des RH générales. Cette clarification est jugée essentielle pour l'efficacité du dispositif et la légitimité du comité.
- Il est également nécessaire de continuer à bénéficier de données et de diagnostics fournis par les enquêtes menées (ONDES, OVE, enquête Vie étudiante de l'université...). Il est important également de poursuivre les campagnes d'affichage papier pour prévenir des violences internes et donner les contacts.
- Un travail est engagé sur la communication de la future plateforme STOP-Violences (délégation ARRC & direction de la communication).

Axe 2 : Inscrire l'EDI dans les missions fondamentales de l'université que sont l'enseignement, la formation et la recherche

Rappels des objectifs fixés dans le SD EDI :

- Généraliser un module EDI pour les néo-entrants et les étudiant·es inscrit·es en licence (en lien avec la mission Transition écologique)
- Développer de nouvelles ressources ; maintenir et assurer la gestion des outils existants : espace EDI ; e-learning ; MOOC ; kit « Formation VSS » ; Expositions, ...
- Concevoir un DU autour des thématiques EDI à l'horizon 2028
- Augmenter le nombre de formations proposées aux personnels : formations inscrites au catalogue de la formation continue (FC) et ciblées (directions, RA, ...)
- Mettre en place des formations obligatoires pour les nouveaux personnels (MCF, HDR, BIATSS, ...)
- Mettre en œuvre un dispositif de recensement dynamique des travaux de recherche menés à l'Université de Lorraine dans le champ de l'EDI et consolider les processus de veille
- Élaborer une stratégie de recherche dans le champ du handicap et de l'accessibilité
- Initier un travail d'analyse des discriminations suite aux résultats des enquêtes ACADISCRi et Vie étudiante, et à ceux de l'étude menée par l'ONDES concernant l'accès aux masters et/ou l'accès aux stages
- Appuyer la recherche en encourageant les travaux sur les thématiques EDI : HRS4R (incluant le GT PhD), création de chaires (ex : chaire GIS Genre), PAEPFH, attribution d'un contrat doctoral EDI
- Soutenir les actions menées dans le cadre du projet PAULINE (Pôle Autisme Université de Lorraine) afin d'étudier les spécificités de la population autiste étudiante

Actions mises en œuvre depuis le 01/09/2024 pour permettre d'atteindre l'objectif :

▪ **Enseignement**

Déploiement du module SENSE 1 (Se saisir des enjeux sociétaux et environnementaux) depuis la rentrée universitaire 2024 pour l'ensemble des étudiant·es inscrit·es en 1^{ère} année.

Il permet de former les étudiant·es à des compétences en lien avec les principaux défis environnementaux et sociétaux de notre temps. En particulier, les problématiques liées à l'Égalité, diversité et inclusion (EDI) ainsi que les enjeux liés à l'énergie, au climat et à la biodiversité. La nature systémique des problèmes sociétaux et environnementaux est mise en avant. Ce module doit permettre d'agir avec discernement et conviction. Concernant l'EDI, il donne toutes les clés indispensables pour prévenir tout type de violence, notamment dans le cadre de la vie étudiante.

Plus de 29 800 étudiants·es de 1^{er} cycle ont suivi ce module au cours de l'année universitaire 2024/2025.

(La réussite à ce module est requise pour l'obtention des diplômes de licence, licence professionnelle, BUT ou DEUST à l'Université de Lorraine).

Etudiant.es de 1ère année	Inscrit.es	14 466		
	Pourcentage de validation	82%		
Etudiant.es de 2ème année	Inscrit.es	7 575	7 583	7 588
	Pourcentage de validation	95%	93%	88%
Etudiant.es de 3ème année	Inscrit.es	7 856	7 862	7 579
	Pourcentage de validation	93%	10%	3%

▪ **Formations**

Elles sont dispensées dans deux cadres :

- Par la Mission EDI dans l'accompagnement des cellules EDI (Formation initiale obligatoire pour l'ensemble des membres de la cellule et formations complémentaires à la demande des cellules)
- Dans les formations thématiques proposées aux personnels au catalogue FC

- En 2024, **21 formations ont été proposées** : 12 dans le domaine de l'EDI et 9 dans le domaine du Handicap
239 personnes ont suivi ces formations : 185 femmes et 54 hommes
Pour un montant total de 23 142 €
- En 2025, **23 formations ont été proposées** : 14 dans le domaine de l'EDI et 9 dans le domaine du Handicap
520 personnes ont suivi ces formations : 395 femmes et 125 hommes
Pour un montant total de 17 646 €

760 agent-es ont suivi des formations EDI proposées au catalogue de la FC.

D'autres formations sont proposées :

- Autour des questions liées à la laïcité (dispensée par la direction des affaires juridiques - DAJ)
- Du racisme et de l'antisémitisme.

Côté formations obligatoires, la formation *Les fondamentaux de la laïcité* doit être suivie par tous les personnels de l'Université de Lorraine.

Aujourd'hui 1 072 inscriptions à la formation ont été recensées par la FC. Parmi ces 1 072 agent-es, 746 ont transmis leur attestation de formation à la FC comme demandé.

Cela représente 10,5% des personnels (7 100).

L'élaboration d'un MOOC sur la prise en charge des violences internes est en cours de finalisation. À destination des personnels d'encadrement (dir. composantes + labo), il aura une durée comprise entre 30 min et 1 h. Le projet est piloté par la chargée de mission EDI.

Le MOOC sera disponible sur ARCHE via GFORP. Cette formation sera obligatoire suite à la prise de fonction.

Le projet de DU est suspendu.

▪ **Recherche**

Cette dimension doit être davantage investie.

Les résultats de l'enquête ACADISCR (menée en 2022) ont fait l'objet d'une présentation aux instances de l'Université de Lorraine :

- Comité EDI du 20/11/2025
- Sénat académique du 01/12/2025

○ **HRS4R**

Participation au séminaire-ateliers organisé le 19/11/2025.

Rappel des actions phares de l'EDI relevant de l'HRS4R menées pour la période 2023/2026 et présentation des actions EDI envisagées sur la période 2026/2029.

○ **Chaire Gis Genre**

Engagement dans la recherche sur le genre et les sexualités ; promouvoir les études de genre.

L'Université de Lorraine a rejoint le GIS (Groupement d'intérêt scientifique) en 2023.

Création d'une communauté de recherche autour du genre à l'Université de Lorraine : au moins 30 chercheurs et chercheuses, issues de différents laboratoires et pôles scientifiques, identifiées.

Une conférence a été organisée en décembre 2024 regroupant une trentaine de partenaires institutionnels engagés sur la thématique.

Une liste de diffusion existe. Elle permet de relayer l'information produite par le GIS au niveau national.

Les objectifs recherchés visent à créer de l'émulation entre ces personnes et à générer des collaborations (internes et externes) autour de cette dynamique.

L'adhésion au GIS coûte 5 000 €/an (3 000 € pris en charge par les différents laboratoires et pôles scientifiques ; les 2 000 € restant sont pris en charge par le cabinet de la présidente), soit 15 000 € sur la première séquence de 3 ans.

○ **PAULINE**

Poursuite du projet de recherche, initiée en 2022, selon les deux axes initiaux :

- Favoriser l'inclusion sociale, la dynamique de groupe et les habiletés psychosociales à travers une pratique musicale
- Étude des liens entre réussite universitaire et facteurs psychosociaux chez les étudiant-es avec TSA de l'Université de Lorraine (et dans la phase d'insertion professionnelle).

Pour la suite :

- Poursuivre et enrichir l'offre de formation EDI.
- Un catalogue présentant les expositions RSE/EDI/TE disponibles est en cours de finalisation. Il sera consultable sur la tuile RSE figurant sur l'ENT et sur les sites EDI et TE.
- Associer la communauté « Inclusion » de la direction des partenariats (DP) pour le travail de recensement des travaux de recherche dans le domaine de l'EDI qu'elle pourra réaliser. Il est proposé d'intégrer la communauté « Inclusion » comme un levier stratégique dans la V2 du schéma directeur pour dynamiser et recenser la recherche en EDI.
- L'idée de créer un prix de thèse ou de mémoire pour encourager ces travaux est également mentionnée comme une piste à explorer.
- Nouvelle conférence du GIS Genre prévue au printemps 2026.
- Renouvellement de l'adhésion au GIS ?

Axe 3 : Confirmer l'engagement interne et développer les partenariats extérieurs

Rappels des objectifs fixés dans le SD EDI :

- Consolider et continuer à développer l'engagement interne
- Poursuivre et renforcer les partenariats extérieurs

Actions mises en œuvre depuis le 01/09/2024 pour permettre d'atteindre l'objectif :

- Maillage du territoire avec déploiement du réseau des cellules EDI au sein, prioritairement, des composantes de formation

Fin 2025 : la quasi-totalité des composantes de formation est dotée d'une cellule EDI.

6 composantes n'ont toujours pas de cellules : IECA, ISFATES, IUT Nancy-Brabois, UFR Landsad, ENSTIB et IUT Hubert Curien – Épinal.

On recense également 3 cellules en laboratoire de recherche (Institut Jean Lamour, Dynamic, Imopa), 1 en direction centrale (DP) et 1 en pôle scientifique (M4).

Une charte des cellules EDI a été élaborée. Elle est accompagnée d'un vademecum. Une fois le processus de constitution d'une cellule terminé, cette dernière est invitée à co-signer la charte avec le directeur ou la directrice de la composante à laquelle la cellule se rattache et la présidente de l'université.

Le processus de signature de la charte va reprendre suite à sa validation par le CA dans sa séance du 16/12/2025.

L'animation du réseau des cellules EDI est la mission principale de la chargée de projet EDI (formation et accompagnement des cellules EDI dans leurs activités et projets) avec, entre autres :

- La formation initiale des cellules : 8 sessions depuis septembre 2024 et 70 personnes formées
- Des formations complémentaires comme la Fresques de la Diversité : 9 sessions et 125 personnes formées
- L'organisation d'une réunion trimestrielle avec l'ensemble des référent·es de cellules EDI
- L'organisation d'un café EDI tous les 2 mois (8 organisés depuis septembre 2024)
- Des échanges et collaborations régulières avec la mission EDI et sa chargée de projet plus particulièrement

L'ensemble des membres des cellules EDI est inscrit sur la liste « EDI-Pers ».

Création d'une newsletter EDI publiée tous les 3 mois et destinée, pour l'instant, aux membres des cellules EDI, à la liste « EDI-Pers » et à la liste « EDI-étu ».

Un programme de formation RSE (avec les volets EDI & TE) est en cours d'élaboration pour les associations étudiantes.

- Plusieurs partenariats extérieurs sont établis dont :

CPED – AFMD – APACHES – Elles Bougent – Femmes et Sciences – DDD – Ville de Nancy – SOS Racisme – Equinoxe – Couleurs gaies – Je suis féministe Nancy, ...

Co-organisation et/ou participation à des événements : Marches des Fiertés (Nancy & Metz) – SERI (Semaine de l'entreprise responsable et inclusive) – Événements organisés par la Ville de Nancy autour des thématiques EDI (discrimination, laïcité, etc.).

Pour la suite :

- Poursuivre le déploiement du réseau des cellules EDI en direction des composantes de recherche et des directions centrales. Pour cette dernière catégorie, l'idée de constituer un COPIEL avec un (ou deux) représentant·es par direction est envisagé.
- Relancer la procédure de signature de la charte des cellules EDI.
- Associer les SDUT au maillage et à l'animation des territoires.
- Poursuivre et amplifier la dynamique enclenchée avec les partenaires extérieurs. La poursuite de ces partenariats passera, en outre, par le renforcement de l'événementiel et de la veille institutionnelle.

Axe 4 : Poursuivre la politique engagée autour de l'égalité femmes / hommes

Rappels des objectifs fixés dans le SD EDI :

- Élaborer la nouvelle version du PAEPFH pour la période 2024/2027, en lien avec la DRH, autour des volets déjà définis au cours du 1^{er} PAEPFH (2021/2023)
- Confirmer la dynamique enclenchée auprès des étudiant·es

Actions mises en œuvre depuis le 01/09/2024 pour permettre d'atteindre l'objectif :

- Le 2^{ème} PAEPFH pour la période 2024/2027 a été élaboré et sa mise en œuvre a débuté.

Il est construit autour de 4 axes et 15 actions

- Une annexe sur **les écarts de rémunération** figure dans le Rapport social unique (RSU). Pour 2024 (les chiffres 2025 ne sont pas encore connus), l'index est de **82** (régression de 4 points par rapport à l'année dernière) mais toujours au-dessus de 75 qui est le seuil de pénalité applicable à l'établissement.
- L'index est fortement impacté par une sous-représentation féminine dans les 10 plus hautes rémunérations (en 2024, seulement 2 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations à l'Université de Lorraine).
- **Sensibilisation aux biais de genre :**
 - Réalisation d'une vidéo ***Les biais de genre dans les processus de recrutement***
 - Finalisation d'un e-learning ***Recruter sans discriminer***
- **Mixité des filières**

Une stagiaire a été accueillie pendant 2 mois à la mission EDI. Elle a réalisé un état des lieux à partir d'entretiens (une douzaine) et formulé des propositions de pistes d'actions comme :

 - Organiser un événement sur la mixité avec les cellules EDI
 - Investir la volonté politique actuelle (programme Filles & Maths initié par Elisabeth Borne)
 - Collaborer avec d'autres universités (ex : Lyon 1)
 - Utiliser une approche intersectionnelle
 - Invertir les SDUT
- **Stages d'observation pour les élèves de 3^e et de 2^{nde}**

Un rapport a été produit par le SOIP

Déploiement de la plateforme « 1élève1stage », mise en place en 2024 par le ministère de l'Éducation nationale, qui simplifie les démarches relatives aux stages d'observation des élèves de 4^e, 3^e et 2^{nde} générales et technologiques.
- **Elles bougent**

Poursuite des collaborations avec l'association. 14 opérations ont été organisées sur la période
- **Participation à des manifestations diverses :** Association « Femmes & Sciences », les Journées Emilie du Châtelet, le prix caroline Aigle...

Pour la suite :

- Participation au programme TECH pour Toutes, porté par France Université pour renforcer la mixité femmes/hommes dans les formations et métiers du numérique (accompagnement gratuit des lycéennes et étudiantes vers les filières du numérique).
- Déclenchement d'actions autour de la mixité des filières.

Axe 5 : Amplifier la politique handicap

Rappels des objectifs fixés dans le SD EDI :

- Favoriser le parcours de réussite des ESH jusqu'à leur insertion professionnelle
- Améliorer le recrutement et l'accompagnement des personnels en situation de handicap
- Développer la formation dans le domaine du handicap
- Améliorer l'accessibilité des campus, des locaux, des services et des savoirs
- Améliorer l'information, la sensibilisation et la formation de l'ensemble de la communauté universitaire
- Renforcer la politique d'achats responsables de l'Université de Lorraine

Concernant le handicap, suite à la réorganisation de la mission Handicap et de ses activités, intervenue en 2025, ce bilan ne fait état que des actions du schéma directeur Handicap réalisées sur le dernier trimestre 2024 (un bilan complet d'exécution du SDH pour l'année 2024 a par ailleurs été présenté au CVU, au CSA et au CA).

Pour l'année 2025, le bilan d'exécution du SDH sera présenté au Comité EDI en avril 2026 lors d'une séance dédiée au handicap. Il sera ensuite intégré au bilan d'exécution du SD EDI 2026.

Actions mises en œuvre depuis le 01/09/2024 pour permettre d'atteindre l'objectif :

- Réflexion engagée sur le parcours « usager ESH ».
- Le site Handi-univ a été entièrement repris. Une nouvelle version est disponible.
- Poursuite de la politique RH en matière de recrutement, de formation et d'accompagnement des personnels en situation de handicap
- Poursuite de la mise en accessibilité des locaux, principalement au travers de l'Ad'Ap et du PP2i.
Dépôt d'une prorogation de l'Ad'Ap pour 3 ans avec une réponse favorable.
- Activités physiques et sportives adaptées :
Nomination d'une enseignante référente au SUAPS ; pratiques handi-valide en musculation ; bien-être et plongée ; édition d'un flyer.
- Déploiement du projet UID pour lequel l'Université de Lorraine a été lauréate.
- Poursuite des actions favorisant le développement d'une culture du handicap comme :
 - Les RDV « Handicap et vous »
 - La 5^e édition de l'Automne du handicap
 - 12^e édition du challenge « Handicap et Technologie » de l'ENIM
 - Journée « Accessibilité handicap » à l'IJL.

Pour la suite :

- Poursuite de la mise en œuvre du SDH et du projet UID.

Axe 6 : Développer l'engagement de l'établissement dans les domaines relevant de l'EDI autre que l'égalité femmes / hommes et le handicap

Rappels des objectifs fixés dans le SD EDI :

- Mettre en œuvre les engagements liés à la charte LGBTQ+ de l'Autre cercle
- Lutter contre le racisme et l'antisémitisme
- Mieux prendre en compte les questions autour de l'expression religieuse et de la laïcité
- Favoriser et respecter la diversité culturelle
- Lutter contre les discriminations liées à l'apparence physique (taille, poids, tatouage, handicap, ...)

Actions mises en œuvre depuis le 01/09/2024 pour permettre d'atteindre l'objectif :

▪ La décision a été prise de ne pas renouveler l'adhésion à la charte de l'Autre cercle.
Élaboration d'un accompagnement des personnes transgenres (et de leur entourage), piloté par Barthelemy Ledig, psychologue du travail à la délégation ARRC.
Participation de l'Université de Lorraine aux Marches des Fiertés de Nancy et de Metz.

- Organisation du **Campus de la Diversité** autour du 21 mars (journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale).

- 2024 : conférence de Jean-Yves Camus, politologue français spécialiste de l'extrême droite ;
- 2025 : exposition « La parole des hommes » ; 2^e édition du concours culturel contre les discriminations ; pièce « Blind Spot » présentée à l'EBMK ; formation « Droit à la non-discrimination » animée par le DDD.

▪ **Laïcité**

- Page web dédiée et rapport annuel du référent laïcité de l'Université de Lorraine.
- Formation « Les fondamentaux de la laïcité ».
- Cette année le partenariat entre l'Université de Lorraine et la préfecture de la Moselle s'est également traduit par la réalisation d'une exposition itinérante intitulée « Le Livre géant de la laïcité ». Elle est conçue par des enseignants, enseignantes et spécialistes afin d'expliquer de manière pédagogique et ludique les principes de la laïcité et du vivre ensemble. Elle se décline via des supports visuels et 18 panneaux dont plusieurs personnalisés, comme l'édito des deux responsables du partenariat local, le préfet de Moselle et la présidente de l'Université de Lorraine.

Co-financée par la mission EDI qui en devient propriétaire, elle a été exposée à l'IRA à l'occasion de la journée du 12 décembre puis circulera dans les différentes composantes de l'établissement qui en feront la demande.

- Evénements organisés par l'INSPE de Lorraine

Pour les différentes thématiques abordées dans l'axe 6, une sensibilisation régulière, organisée par la mission EDI, et un accompagnement des cellules EDI dans l'organisation d'événements sont mises en œuvre.

Pour la suite

- Communication et déploiement du service d'accompagnement des personnes transgenres.
- Nouvelle participation de la mission EDI aux Marches des Fiertés.
- Organisation d'un temps fort autour de l'antisémitisme au printemps/été avec :
 - Une intervention/sensibilisation par les responsables du Camp des Milles (situé à Aix-en-Provence)
 - La venue du BARD (Bus d'alerte républicaine et démocratique) sur une journée à Nancy et à Metz
 - Mémorial du Struthof : organisation d'une visite du camp pour les étudiant-es (départ en bus : un depuis Nancy et un depuis Metz).
Pour ce projet, des demandes de financement vont être déposées par la mission EDI auprès des délégations 54 et 57 de la DILCRAH.
- Lancer une formation spécifique sur la prévention et la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, destinée en priorité aux membres des cellules EDI, pilotée par Véronique Lemoine-Bresson. Cette action prioritaire vise à combler le retard constaté sur cette thématique. La formation se voudra pratique et outillante pour les cellules.