

Rapport de l'Enquête Nationale 2025 sur les Discriminations et les Inégalités rencontrées pendant les Études en Psychomotricité



Avant-propos

L'Association Nationale des Étudiantes et étudiants en Psychomotricité (ANEP) œuvre depuis sa création pour la défense des droits des étudiants et étudiantes, et l'amélioration des conditions de formation. Dans un contexte où les questions d'égalité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations occupent une place croissante dans le débat public, il est apparu essentiel de s'interroger sur la réalité vécue par les étudiantes et étudiants en psychomotricité au cours de leur parcours de formation.

Au fil des mandats, de nombreux témoignages nous sont parvenus, faisant état de situations de discriminations, d'inégalités ou de non-accessibilité, que ce soit au sein des instituts de formation ou sur les terrains de stage. Ces retours, bien que précieux, restaient jusqu'alors épars, difficiles à objectiver et insuffisamment documentés à l'échelle nationale.

C'est dans ce contexte que l'ANEP a souhaité initier une enquête nationale, afin de donner une place centrale à la parole étudiante, de mieux comprendre les réalités du terrain et de disposer de données permettant de penser et mettre en œuvre des actions concrètes. Cette démarche s'inscrit dans une volonté constructive, tournée vers le dialogue, la prévention et l'amélioration continue des conditions de formation.

Présentation de l'enquête

Cette enquête nationale porte sur les discriminations et les inégalités rencontrées ou perçues par les étudiants et étudiantes en psychomotricité tout au long de leur formation. Elle constitue le premier travail de cette ampleur mené par l'ANEP sur ces thématiques, dans un contexte marqué par l'absence de données préexistantes.

L'objectif principal de cette enquête est descriptif et exploratoire. Il ne s'agit ni de prouver des faits individuels, ni d'évaluer ou de comparer les instituts de formation entre eux, mais bien de :

- Identifier des tendances générales à partir des expériences déclarées,
- Objectiver des ressentis souvent peu visibles ou peu documentés,
- Mettre en lumière les formes d'inégalités ou de discriminations susceptibles d'exister dans le cadre des études en psychomotricité.

Les données recueillies visent à :

- Mieux cerner les réalités vécues dans les instituts de formation et sur les terrains de stage,
- Hiérarchiser les priorités d'action de l'ANEP pour le mandat en cours et les suivants,
- Orienter les travaux de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement,
- Et, à terme, contribuer à l'élaboration d'outils concrets, tels qu'un guide de bonnes pratiques ou des ressources à destination des étudiants et étudiantes et des équipes pédagogiques.

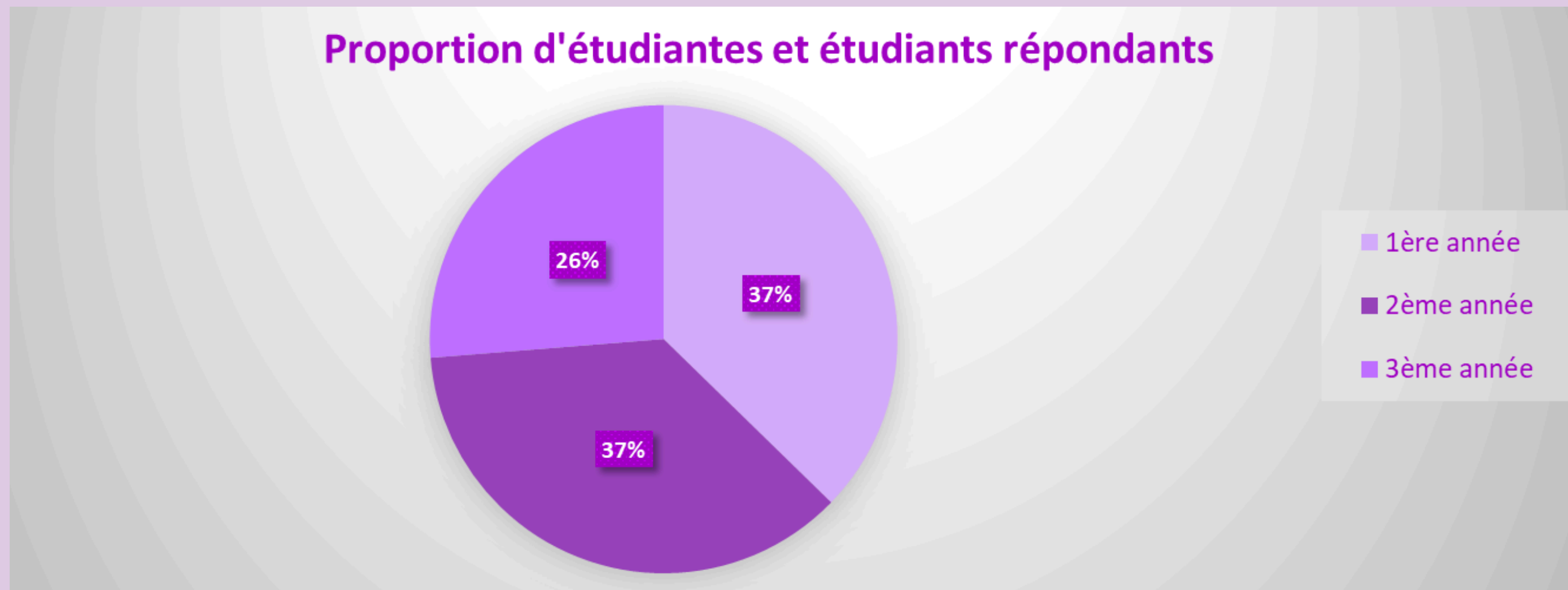
Cette enquête s'inscrit ainsi dans une démarche globale visant à favoriser le bien-être des étudiantes et étudiants, à renforcer l'égalité des chances et à encourager un environnement de formation plus inclusif, accessible et respectueux pour toutes et tous.

Profil général des répondants et répondantes

L'échantillon est composé de 118 étudiants et étudiantes en psychomotricité.

Niveau d'étude :

→ Les effectifs sont relativement équilibrés entre la 1ère et la 2ème année, avec une légère sous-représentation des 3èmes années. Cette répartition permet néanmoins une vision globale de la formation, tout en suggérant que certaines problématiques spécifiques à la fin de cursus pourraient être moins visibles.

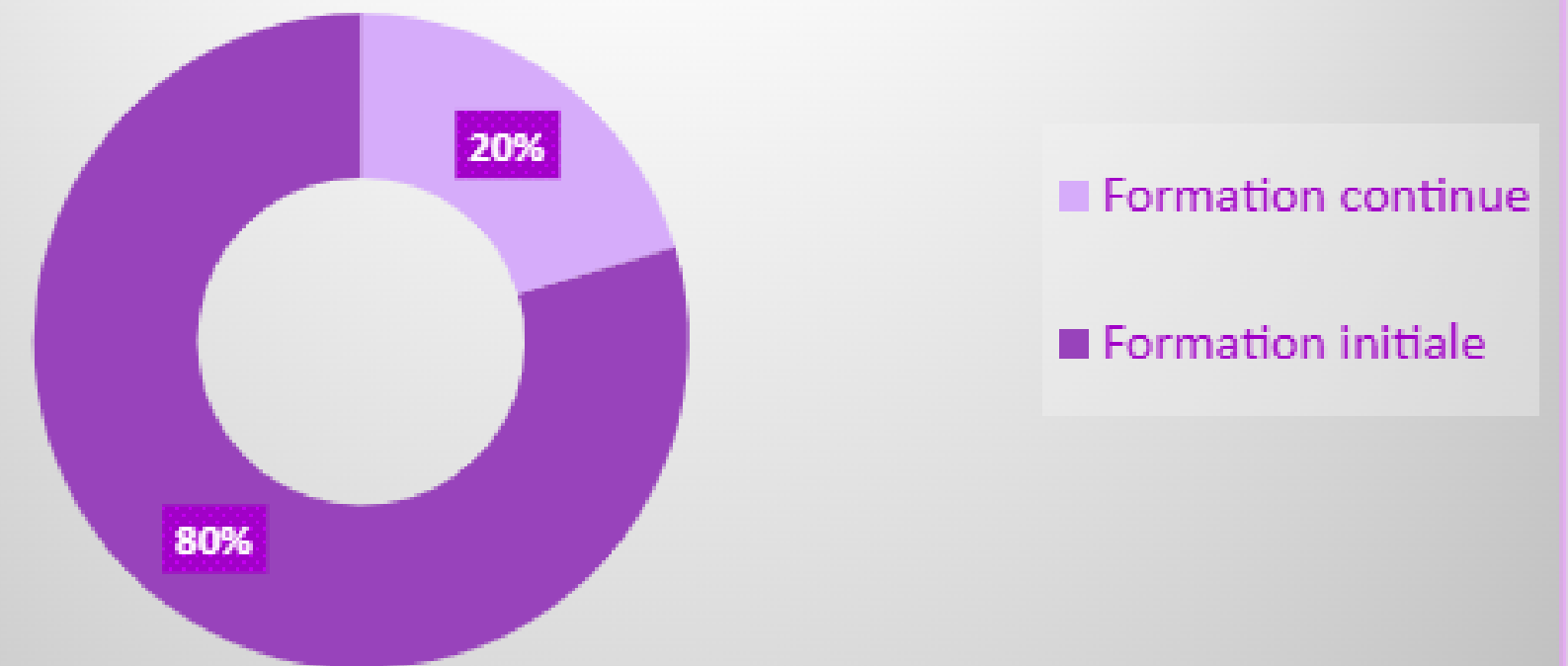


Profil général des répondants et répondantes

Type de formation :

→ La majorité suit un cursus initial, comme on peut également l'observer au sein des effectifs de la formation. Mais un répondant sur cinq est en formation continue. Cette proportion souligne la présence de parcours plus diversifiés, susceptibles d'impliquer des attentes et des contraintes spécifiques.

Formation des étudiantes et étudiants répondants



Âge :

Moyenne : 22,3 ans (min. 18, max. 45).

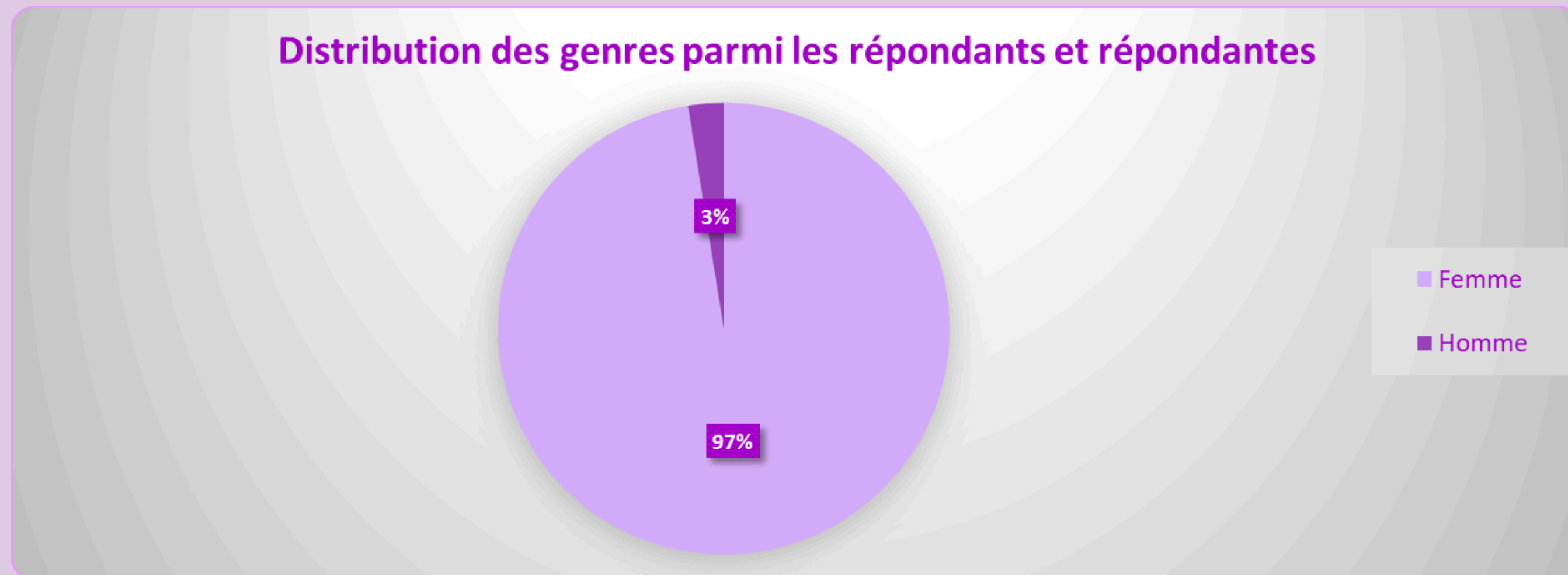
L'âge médian est de 21 ans. → La présence de quelques étudiantes et étudiants plus âgés souligne la variété des profils au sein de la formation, souvent associée à des reconversions professionnelles ou à des reprises d'études, ce qui peut enrichir les expériences partagées.

Profil général des répondants et répondantes

Genre :

→ Très forte surreprésentation féminine, ce qui reflète la composition de la filière.

Les enquêtes portant sur ces thématiques mobilisent plus fréquemment les femmes, qui sont statistiquement plus exposées⁽¹⁾ à certaines formes de discriminations (notamment liées au genre) et socialement plus incitées⁽²⁾ à verbaliser ces expériences. Il est aussi possible que certains hommes se sentent moins concernés, moins légitimes à répondre, ou plus réticents à s'exprimer sur ces thématiques.

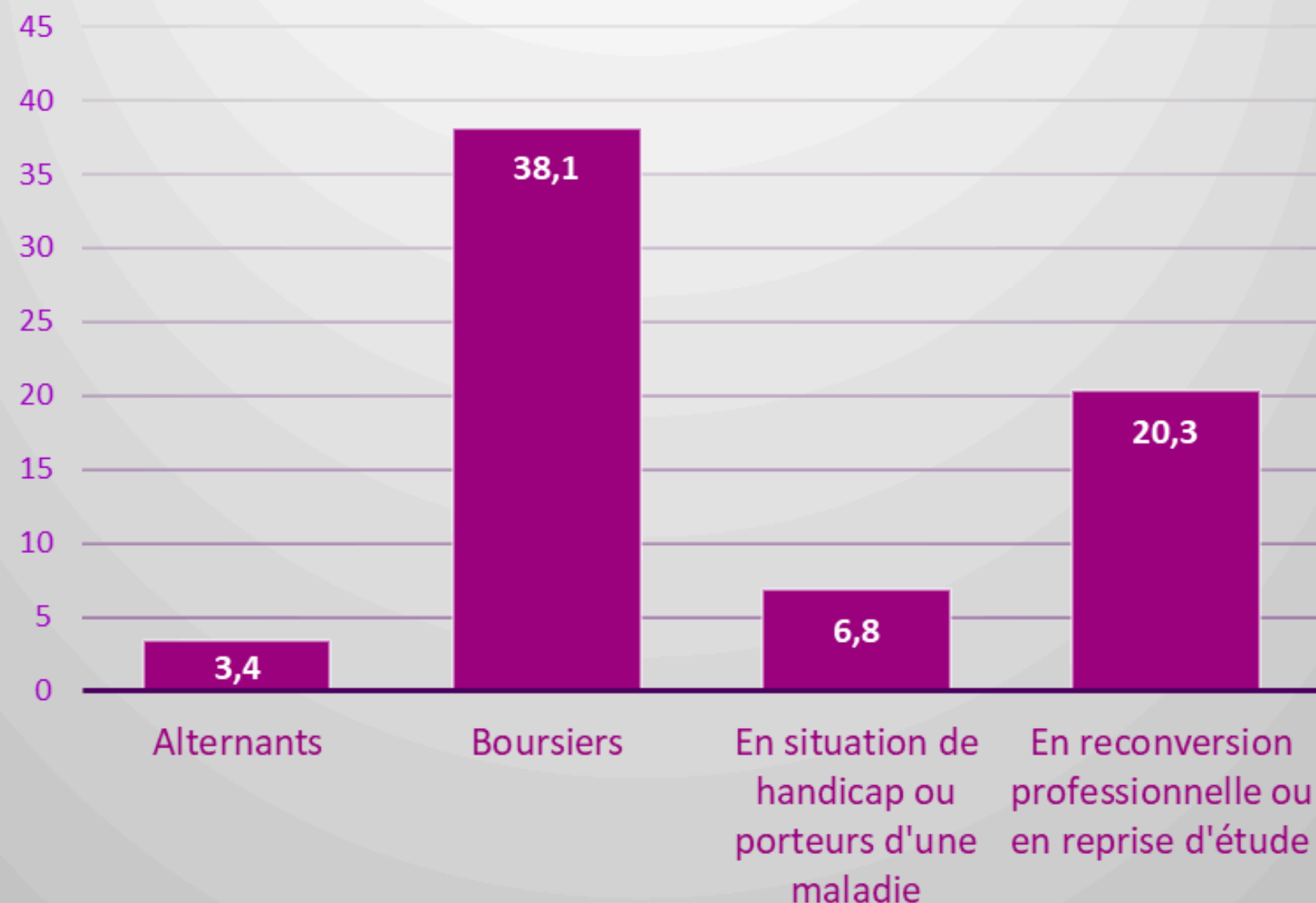


Profil général des répondants et répondantes

Situations particulières des étudiants et étudiantes :

38,14 % des répondants et répondantes se déclarent en situation particulière. Ces situations incluent notamment :

Situation des étudiantes et étudiants répondants (en %)

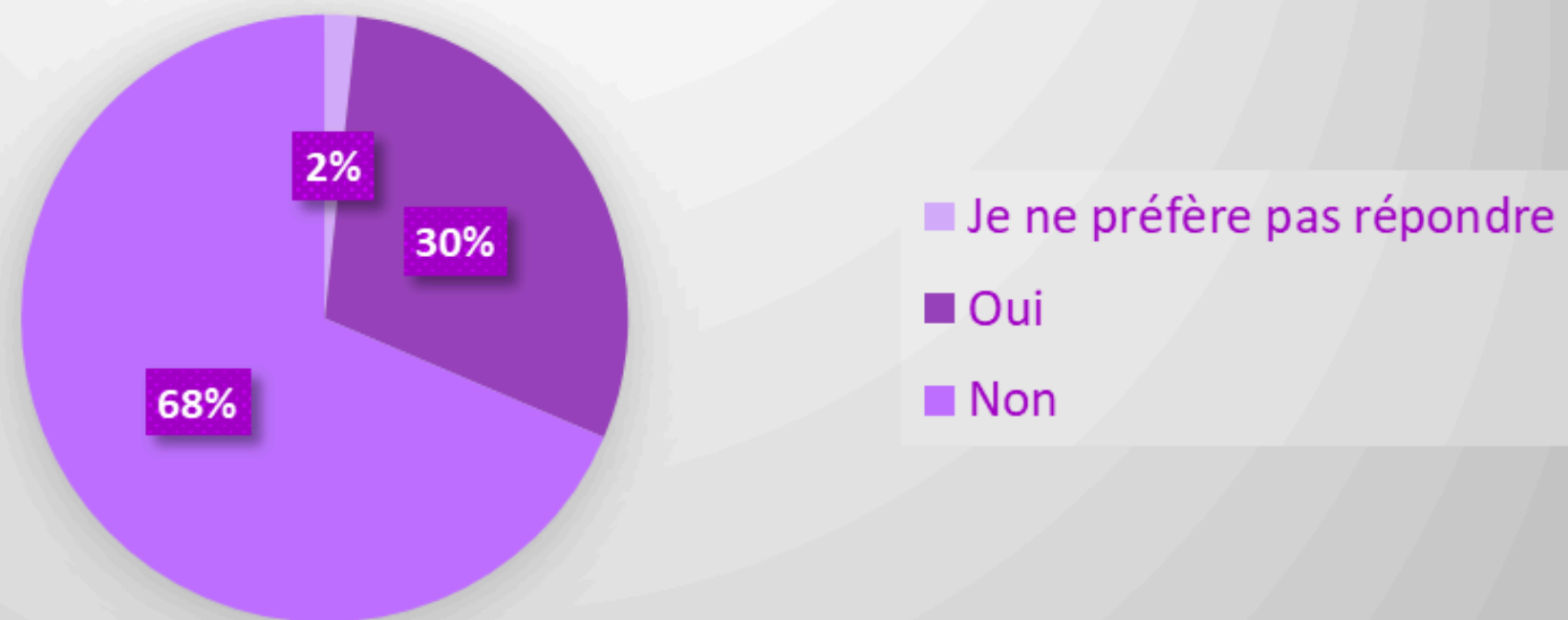


→ Ces données mettent en évidence une diversité de parcours et de situations personnelles. La proportion importante de personnes en reconversion et de boursiers souligne l'existence de vulnérabilités potentielles (difficultés financières, difficultés d'adaptation, ...).

Profil général des répondants et répondantes

Situations particulières des étudiants et étudiantes :

Proportion des étudiants et étudiantes qui se perçoivent comme appartenant à une minorité



→ Près d'un tiers des répondants se reconnaissent comme appartenant à une minorité, ce qui peut constituer un facteur de risque de discriminations et inégalités vécues⁽³⁾. La participation à l'enquête reposant sur le volontariat, un biais de sélection est possible. Les étudiantes et étudiants se sentant plus concernés par les thématiques de discriminations et d'inégalités ont pu être plus enclins à répondre, tandis que d'autres profils ont pu être sous-représentés.

Pour rappel, une minorité⁽⁴⁾ est tout groupe de personnes qui constitue moins de la moitié de la population sur l'ensemble du territoire d'un État et dont les membres ont les mêmes caractéristiques de culture, de religion ou de langue, ou plusieurs de ces éléments ensemble. Une personne peut appartenir librement à une minorité ethnique, religieuse ou linguistique sans aucune condition de citoyenneté, de résidence, de reconnaissance officielle ou de tout autre statut.

Discriminations déclarées

La discrimination⁽⁵⁾ est un délit qui consiste à traiter défavorablement une personne en s'appuyant sur un motif interdit par la loi. Cette infraction peut être commise par un particulier (personne physique), un agent dépositaire de l'autorité publique ou une personne chargée d'une mission de service public.

La discrimination est constituée si une personne justifie une différence de traitement en se fondant intentionnellement sur l'un des critères suivants :

- Origine
- Sexe
- Situation de famille
- Grossesse
- Apparence physique
- Vulnérabilité particulière liée à la situation économique
- Nom
- Lieu de résidence
- État de santé
- Perte d'autonomie
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Âge
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Qualité de lanceur d'alerte
- Qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte
- Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)
- Ethnie
- Nation
- Race prétendue
- Religion

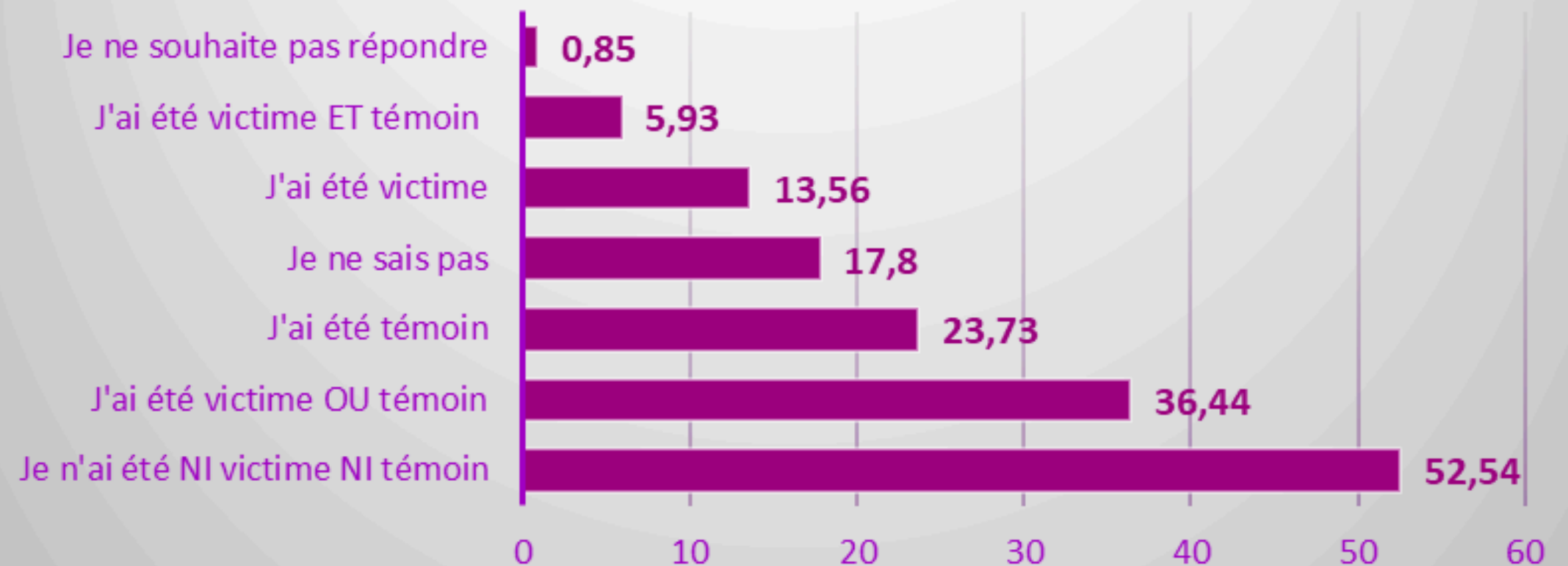
Discriminations déclarées

En formation :

A noter :

- Le terme « **Victimes** »⁽⁶⁾ désigne les **personnes qui, individuellement ou collectivement, ont subi un préjudice, y compris une atteinte physique ou mentale, une souffrance émotionnelle, une perte économique ou une atteinte substantielle à leurs droits fondamentaux, par des actes ou omissions qui constituent une violation des lois pénales en vigueur dans les États membres, y compris les lois proscrivant l'abus de pouvoir.**
- Les **témoins**⁽⁷⁾ de fait **possèdent des connaissances et témoignent des événements. Ils peuvent avoir le statut de victimes ; on les appelle témoins à double statut.**

Exposition déclarée aux discriminations sur les lieux de formation (en %)



Discriminations déclarées en formation

Parmi les 34,4 % de personnes ayant été victimes ET témoins, on constate :

Handicap : 12,7 %

⇒ Le handicap semble être l'un des types de discriminations les plus fréquemment rapportés. Ce constat questionne dans une formation orientée vers un métier de la rééducation, a priori plus sensibilisé aux enjeux liés au handicap.

“Une personne en situation de handicap n'a pas eu les aides dont elle aurait eu besoin en raison de ses difficultés pour réussir les examens et pour la prise de notes.”

“s' ils n'arrivent pas à faire les TP ils n'ont pas le niveau physique/psychique pour faire psychomotricien .”

“concernant le handicap, plusieurs fois des remises en questions au niveau des capacités des élèves jugé seulement en fonction du handicap et non pas des réelles capacités”

Discriminations déclarées en formation

Harcèlement moral/sexuel : 10,2 %

“On est tout de suite catégorisé voir menacé si on exprime trop nos besoins ou ressentis”

“J’ai même été témoin plusieurs fois d’un ami ayant des idées suicidaires suite aux harcèlements moraux vécu par les formatrices.”

“À l’institut, si nos formatrices nous prennent en grippe elles peuvent tout mettre en place (dénigrement, manque d’accompagnement, discussion avec maître de stage et jury) pour que nous ne passions pas”

Discriminations déclarées en formation

Sexisme : 9,3 %

⇒ La présence marquée de témoignages de sexisme interroge, compte tenu de la forte proportion de femmes dans la formation. Cela invite à interroger l'origine perçue de ces comportements : proviendraient-ils du corps enseignant, de la direction, ou d'autres étudiantes et étudiants ? En recherchant dans les témoignages, nous avons pu trouver quelques éléments de réponses (même s'ils n'expriment pas la problématique complète) :

“J'ai pu aussi le ressentir dans un TD qui étaient un peu "physique" puisqu'il s'agissait d'un TD jeux d'opposition et le prof choisissait quasi exclusivement les trois seuls hommes du groupe pour montrer les exemples.”

“Un intervenant AFGSU qui fait des remarques sexistes”
“Beaucoup de sexisme notamment d'un professeur qui fait même des “blagues” assumées”

“Une comparaison constante aux hommes (félicitations dès la rentrée d'en être arrivé là avec les éloges qui vont avec) et nous les femmes (pourtant majoritaires) on ne nous dit rien.”

Discriminations déclarées en formation

Racisme : 5,1 %

⇒ Quelques témoignages, minoritaires, portent spécifiquement sur le port du voile lors des temps de formation pratique et de stage. Ils mettent en évidence des difficultés d'adaptation des modalités pédagogiques et d'évaluation à certaines contraintes religieuses, notamment dans l'accès aux lieux de pratique ou aux stages, pouvant générer un sentiment d'exclusion ou d'inégalité de traitement.

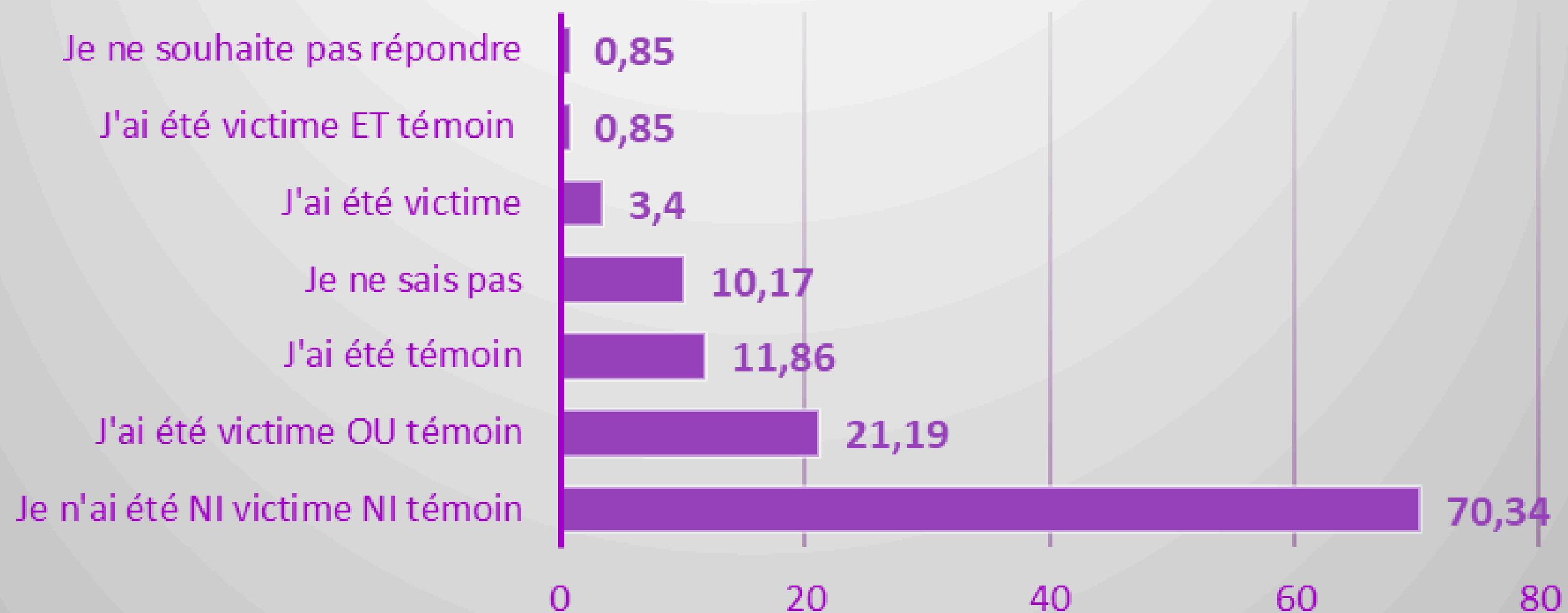
“Une élève a été obligée de retirer son voile lors de temps de pratique parce qu'on dépendait d'un gymnase de l'université”

“Une camarade de classe porte le voile et on n'arrive jamais à lui trouver de stage ou alors à lui trouver de solutions à ses évaluations (balnéothérapie : foulard qu'elle ne peut pas enlever)”

Discriminations déclarées

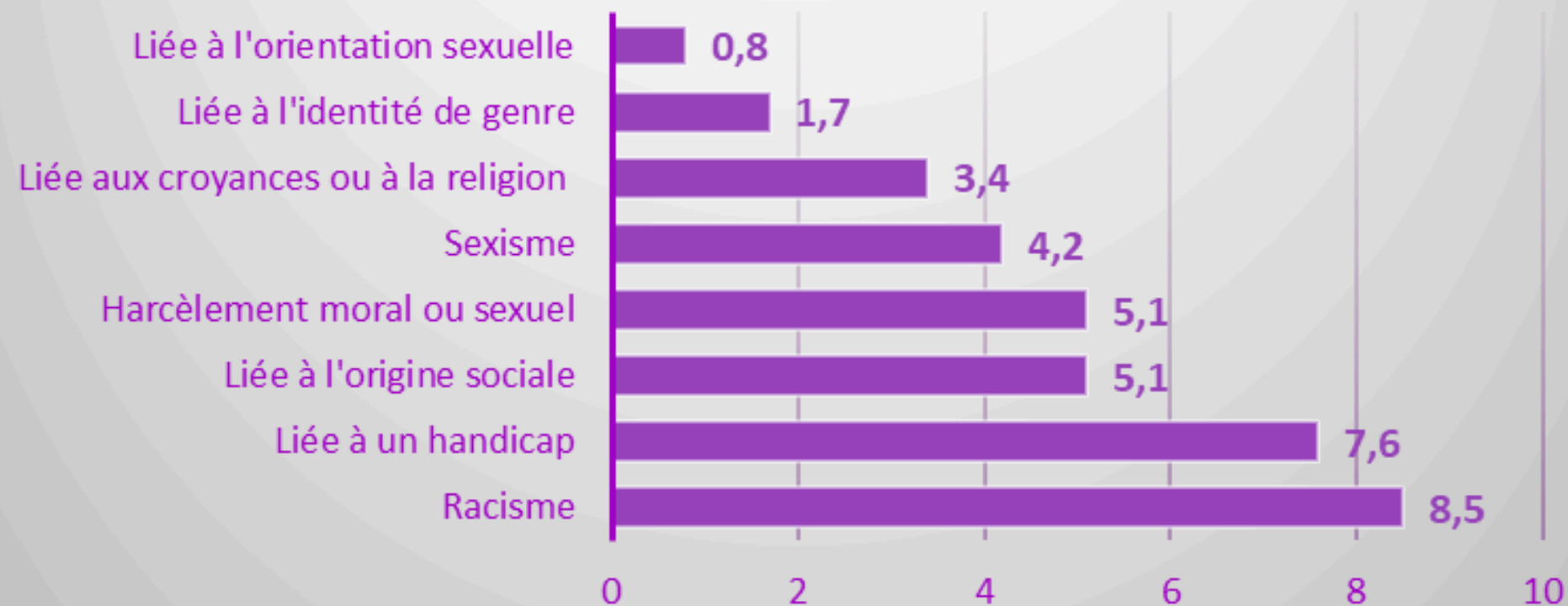
En stage

Exposition déclarée aux discriminations sur les lieux de stage (en %)



Discriminations déclarées en stage

Répartition des types de discriminations perçues sur les lieux de stage (en %)



Contrairement au lieu de formation, les discriminations rapportées sur les lieux de stage concernent principalement le critère racial ou d'origine réelle ou supposée, qui apparaît comme la typologie la plus fréquemment citée. Les témoignages recueillis illustrent des situations parfois émanant de patientes ou patients, parfois de professionnels :

“Des rires et jugements sur l'accent d'une camarade martiniquaise”

“un patient n'avait pas voulu être pris en charge rien qu'en voyant le nom de famille par racisme lorsque j'étais en stage.”

Discriminations en stage

Le handicap constitue le deuxième motif de discrimination le plus fréquemment cité sur les lieux de stage. Les verbatims recueillis font état de pratiques pouvant relever de contraintes, notamment lors des procédures d'accès aux stages :

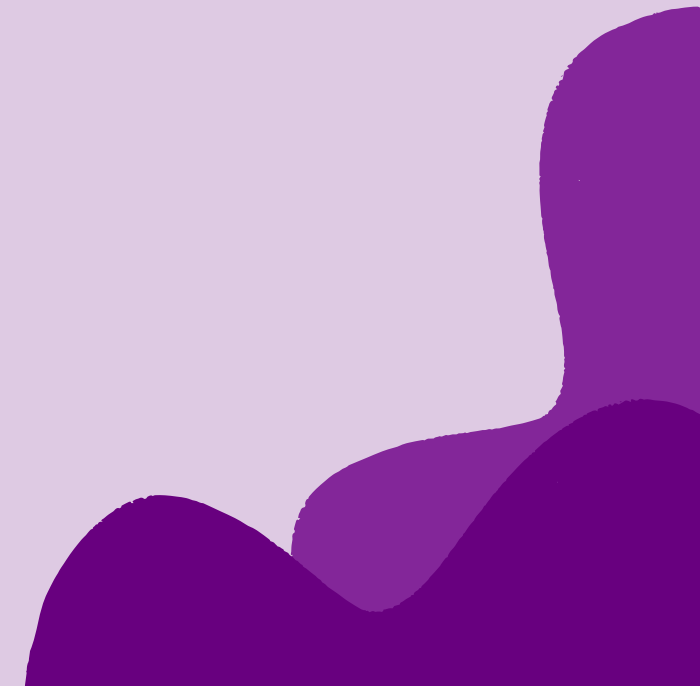
“OBLIGATION de dire mes pathologies durant les entretiens avant les stages (sinon interdiction de pratiquer mes stages). J’ai contacté la MDPH et c’est illégal mais j’ai pas eu le choix”

Enfin, les discriminations liées à l’origine sociale et des cas de harcèlement moral et/ou sexuel sont également relevées.

“Quand j’étais en stage, j’ai appris que les psychomotriciens, qui étaient déjà diplômés et qui n’ont jamais donné des cours à l’école, savaient déjà les rumeurs sur notre promo. D’après ce que j’ai compris, les intervenants racontaient leur expérience avec notre promo et des aspects plutôt négatifs en sortaient. Cela a pour conséquence de donner une mauvaise image de nous sans nous connaître et aussi de figer une image de nous à un instant T.”

Discriminations en stage

Le cadre du stage, souvent perçu comme moins protecteur que celui de l'institut, peut ainsi favoriser l'expression de discriminations explicites, parfois banalisées ou insuffisamment régulées, notamment parce que l'institution de formation n'est pas directement présente sur le lieu de stage et que les stagiaires peuvent se sentir isolés pour signaler des pratiques problématiques malgré l'interdiction légale de toute mesure discriminatoire envers eux. En effet, en droit français, tout candidat à un stage ou stagiaire bénéficie de la protection contre les discriminations au travail prévue par le Code du travail(8), mais cette protection doit être activement mise en œuvre et peut être plus difficile à faire respecter en dehors du cadre institutionnel de l'établissement d'enseignement.



Discriminations déclarées

On observe significativement plus de victimes et de témoins de discriminations sur le lieu de formation que sur le lieu de stage. Cela peut s'expliquer par un temps d'exposition plus long au sein de l'institut, mais aussi par une plus grande visibilité des interactions et des dynamiques relationnelles. Les stages, bien que moins concernés quantitativement, restent néanmoins des espaces où certaines discriminations persistent.

Les réponses « je ne sais pas » peuvent traduire une difficulté à identifier ou à qualifier certaines situations comme des discriminations, ce qui souligne l'importance et le besoin de clarifier et sensibiliser à ces enjeux.

- La différence de typologie de discrimination entre ces deux lieux suggère que :
 - le lieu de formation expose davantage les étudiantes et étudiants émanant de l'environnement interne à l'institut
 - tandis que le lieu de stage expose davantage les étudiantes et étudiants à des discriminations liées à l'interaction avec des tiers extérieurs (patientes et patients, équipes professionnelles, structures d'accueil).

Inégalités dans la formation

Une inégalité⁽⁹⁾ désigne une situation dans laquelle une personne ou un groupe dispose de ressources, de pratiques ou d'un accès à des biens et services socialement hiérarchisés, tandis que d'autres en disposent moins ou pas. Elle se distingue d'une simple différence par le fait qu'elle implique une hiérarchie sociale et qu'elle prend la forme d'un avantage ou d'un désavantage socialement reconnu.

Elle peut être observée dans différents domaines de la vie sociale (revenus, éducation, emploi, modes de vie, etc.) et entre différentes catégories de population (âge, sexe, milieu social, origine, etc.).

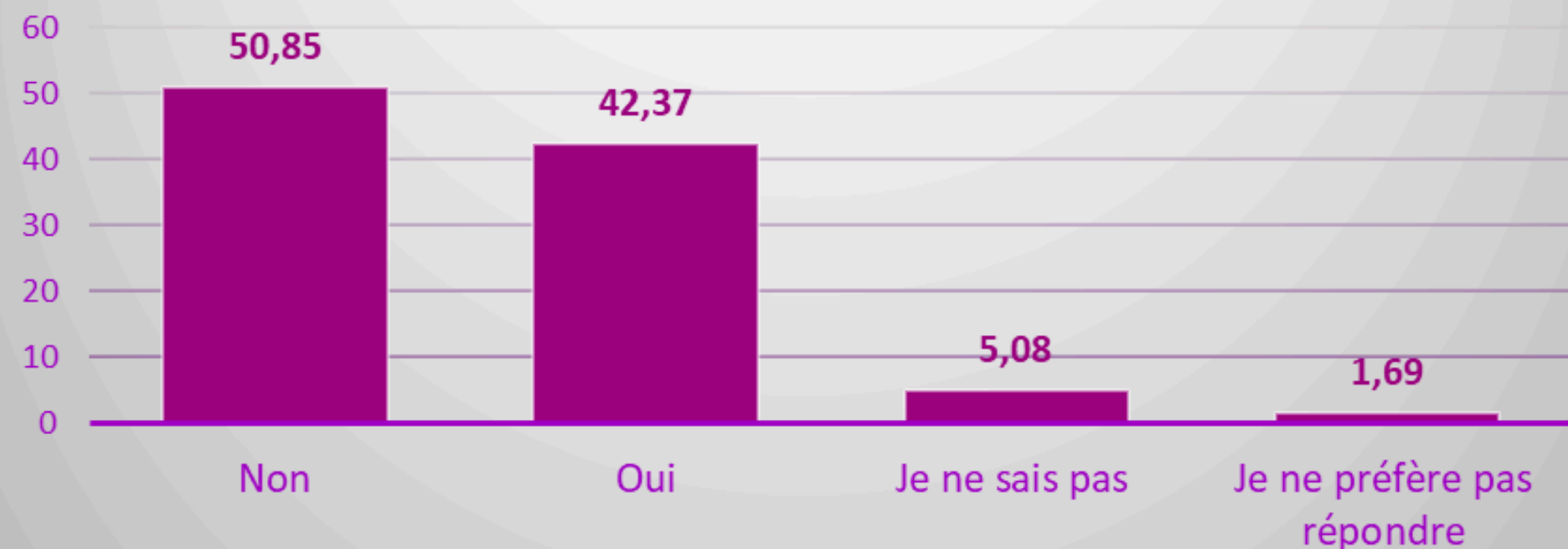
Un peu moins de la moitié des répondantes et répondants (42,4 %) déclarent avoir vécu des inégalités au cours de leur formation en psychomotricité, tandis que 50,9 % indiquent ne pas en avoir vécu. Une minorité déclare ne pas savoir (5,1 %) ou préfère ne pas répondre (1,7 %).

Inégalités dans la formation

- Ces résultats montrent que le vécu d'inégalités concerne une part significative mais non majoritaire des étudiants interrogés.
- La proportion non négligeable de réponses positives suggère que ces situations ne sont ni marginales ni isolées, même si elles ne concernent pas l'ensemble de la population étudiante.

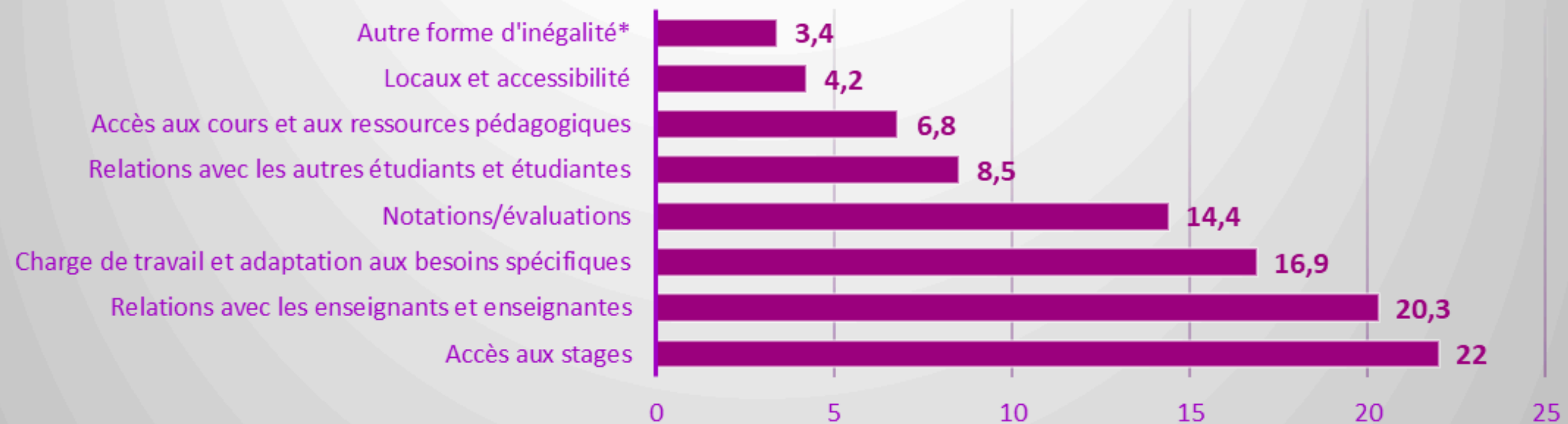
Les réponses « je ne sais pas » peuvent traduire une difficulté à identifier ou à qualifier certaines situations comme des inégalités, ce qui souligne l'importance et le besoin de clarifier et sensibiliser à ces enjeux.

Prévalence déclarée du vécu d'inégalités chez les étudiantes et étudiants en psychomotricité (en %)



Inégalités dans la formation

Répartition des types d'inégalités perçues au cours de la formation en psychomotricité (en %)

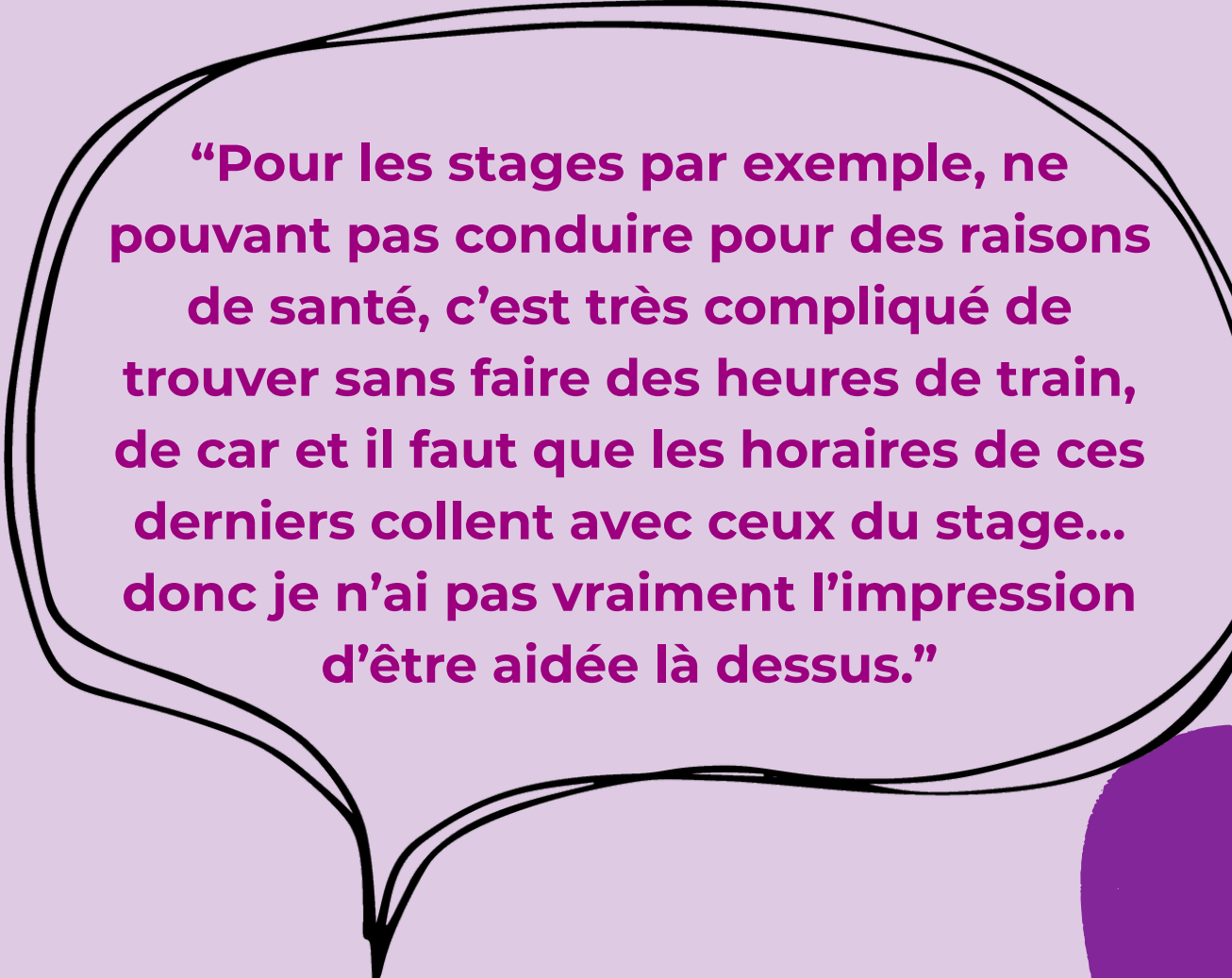


Inégalités dans la formation

Parmi les personnes ayant vécues des inégalités, les types les plus retrouvés sont :

Accès aux stages : 22 %

D'après le dossier de presse sur le défraiement des stages de l'ANEP (2025)(10), plusieurs facteurs structurels permettent d'éclairer les inégalités d'accès aux stages observées. La pénurie et la répartition inégale des lieux de stage sur le territoire contraignent de nombreux étudiants à accepter des stages éloignés, générant des coûts de transport et parfois de logement importants. L'absence de défraiement et d'indemnisation des stages en psychomotricité, contrairement à d'autres filières paramédicales, accentue ces contraintes financières et introduit une sélection implicite selon les ressources économiques et familiales. À cela s'ajoutent de fortes contraintes de mobilité et le caractère obligatoire des stages pour la validation du diplôme, limitant la possibilité de refus ou d'arbitrage. Ces éléments combinés contribuent à produire des inégalités sociales et territoriales dans l'accès aux stages, susceptibles d'affecter les parcours de formation.



“Pour les stages par exemple, ne pouvant pas conduire pour des raisons de santé, c’est très compliqué de trouver sans faire des heures de train, de car et il faut que les horaires de ces derniers collent avec ceux du stage... donc je n’ai pas vraiment l’impression d’être aidée là dessus.”

Inégalités dans la formation

Relations avec enseignants et enseignantes : 20,3 %

“Selon moi dans un métier où l'on prône la bienveillance et ouverture face à des situations particulières le comportement de l'équipe pédagogique me semble peu bienveillante”

“On m'a souvent reproché de vouloir remettre en cause le cadre. Effectivement il y a un cadre que je comprends mais ma situation engendre beaucoup de difficultés.”

“Une rigueur, une tenue et un respect exigé aux élèves qui n'est même pas tenu par les formateurs et la direction de l'école...”

Inégalités dans la formation

Charge de travail/adaptation : 16,9 %

- **Notations/évaluations** : 14,4 % → interrogent la transparence et l'objectivité des critères d'évaluation. Lorsqu'elles sont perçues comme variables selon les établissements, les formatrices ou les contextes, elles renforcent le sentiment d'injustice et d'insécurité académique, en particulier dans une formation déjà marquée par une forte pression et une sélection continue.

“Inégalités concernant l'organisation des partiels. La planification des examens peut générer des inégalités en fonction des jours de stage. Lorsque les partiels ont lieu en fin de semaine, certains bénéficient d'un temps de récupération préalable, tandis que d'autres doivent composer avec une charge mentale et un niveau de stress plus élevés en raison de contraintes de stage rapprochées.”

Inégalités dans la formation

Autres formes d'inégalité* : prix de la formation / Application du règlement intérieur / Accessibilité aux bourses

- Les autres formes d'inégalités observées dans la formation en psychomotricité trouvent un écho direct dans les constats dressés par l'Indicateur du Coût de la Rentrée (ICDR) 2025 de l'ANEP(11). Les témoignages recueillis soulignent avec force que **“La principale discrimination en psychomot : le prix des études !!! + prix d'inscription parcoursup”**, une réalité objectivée par un coût moyen de rentrée atteignant 9 001,01 €, dont près de 66 % sont constitués par les seuls frais d'inscription, auxquels s'ajoutent les frais Parcoursup pouvant atteindre plusieurs centaines d'euros sans garantie d'admission. D'autant plus que les frais d'inscription varient fortement d'un établissement à l'autre, allant de moins de 300 € dans certains instituts de formation en psychomotricité publics à plus de 10 000 € dans des établissements privés. Or, dans une filière particulièrement sélective, les étudiantes et étudiants n'ont bien souvent pas la possibilité de choisir leur école : l'admission dépend des rares places obtenues sur Parcoursup, ce qui contraint nombre d'entre eux et elles à accepter l'établissement proposé, quel qu'en soit le coût.

Inégalités dans la formation

**Autres formes d'inégalité* : prix de la formation / Application du règlement intérieur /
Accessibilité aux bourses**

- À cette barrière financière initiale s'ajoute une inégalité d'accès aux aides sociales :
“Pour avoir accès à la bourse sanitaire et sociale le critère de revenu d'au moins 50% du smic est injuste selon moi car il ne permet pas aux plus nécessiteux d'être soutenus et d'avoir accès à la bourse” car il exclut une partie des étudiants et étudiantes les plus précaires, pourtant directement concernés par l'explosion des frais de formation, de logement et de vie courante mise en évidence par l'ICDR. Ces mécanismes combinés participent à renforcer les inégalités sociales d'accès à la formation, transformant le coût des études en un véritable facteur de sélection, en contradiction avec le principe d'égalité d'accès à l'enseignement supérieur.

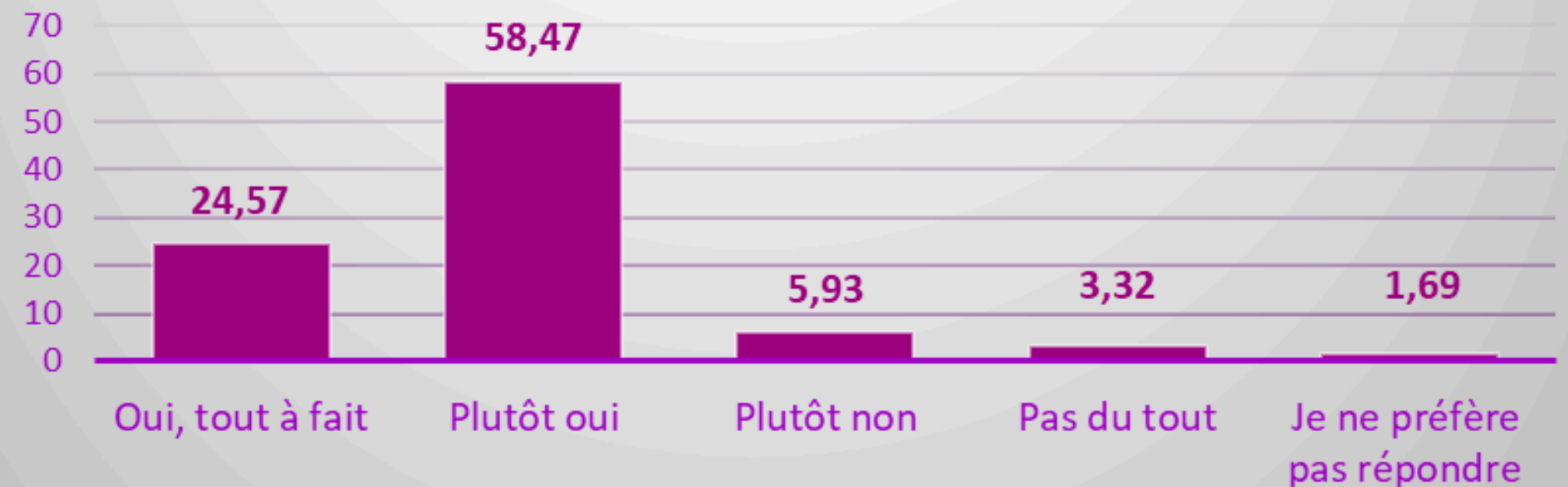
Climat organisationnel ressenti

Le climat de travail⁽¹²⁾ (aussi appelé climat organisationnel) peut être défini comme un ensemble de représentations partagées par les membres d'une entité (ex. : l'organisation, le département, l'équipe de travail) concernant les politiques, les pratiques, et les procédures que cette entité récompense, soutient et attend.

Aise dans l'environnement d'étude :

Ces résultats indiquent un climat globalement perçu comme favorable, mais ils n'excluent pas l'existence de situations de mal-être pour une minorité d'étudiantes et étudiants. Toutefois, l'existence d'une minorité en situation de mal-être rappelle que des difficultés peuvent coexister avec un cadre globalement satisfaisant, notamment lors de situations spécifiques telles que les évaluations ou les stages.

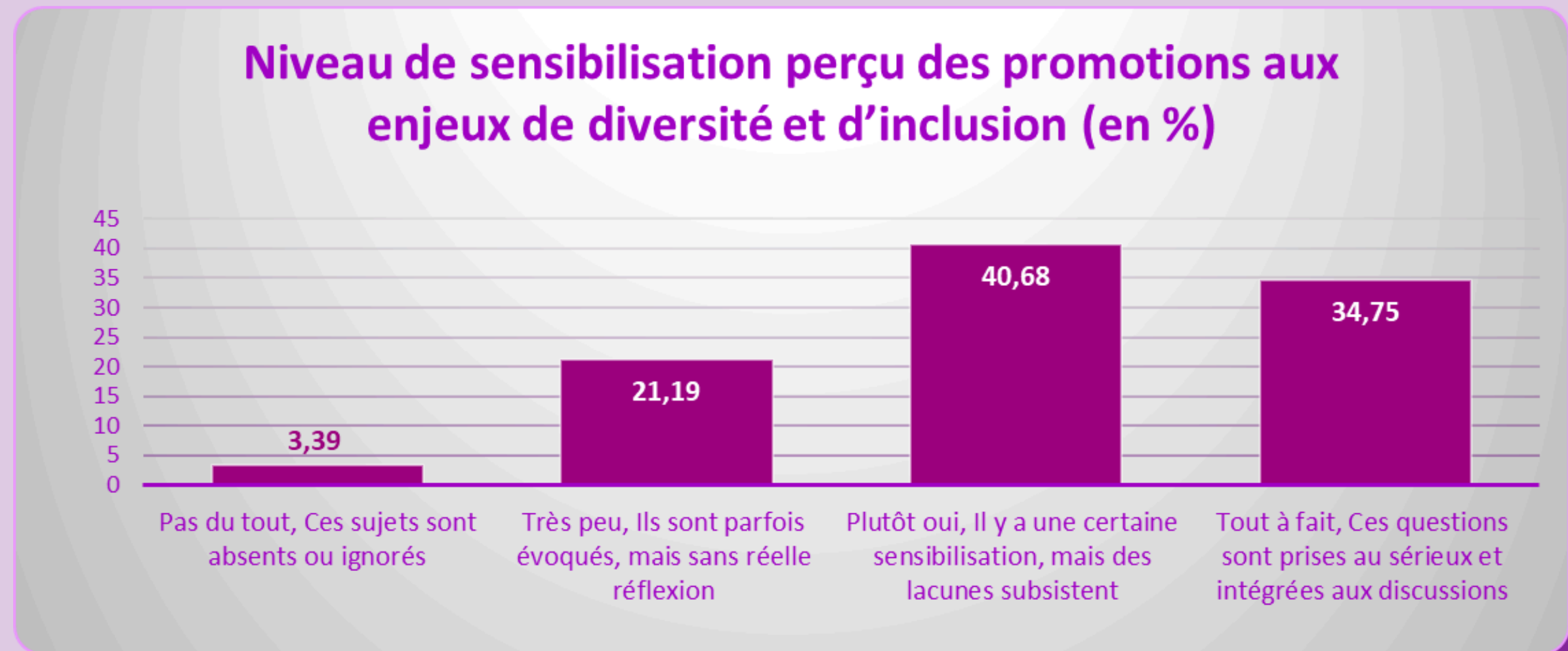
Niveau de confort déclaré des étudiantes et étudiants dans leur environnement d'étude (en %)



Climat organisationnel ressenti

Sensibilisation de la promotion aux questions de diversité :

La majorité des répondantes et répondants perçoivent une sensibilisation partielle, ce qui suggère que les enjeux de diversité et d'inclusion sont présents mais pas encore suffisamment structurés ou approfondis. Ce résultat indique un potentiel d'amélioration important, notamment via des actions formalisées, des espaces de discussion ou des formations dédiées

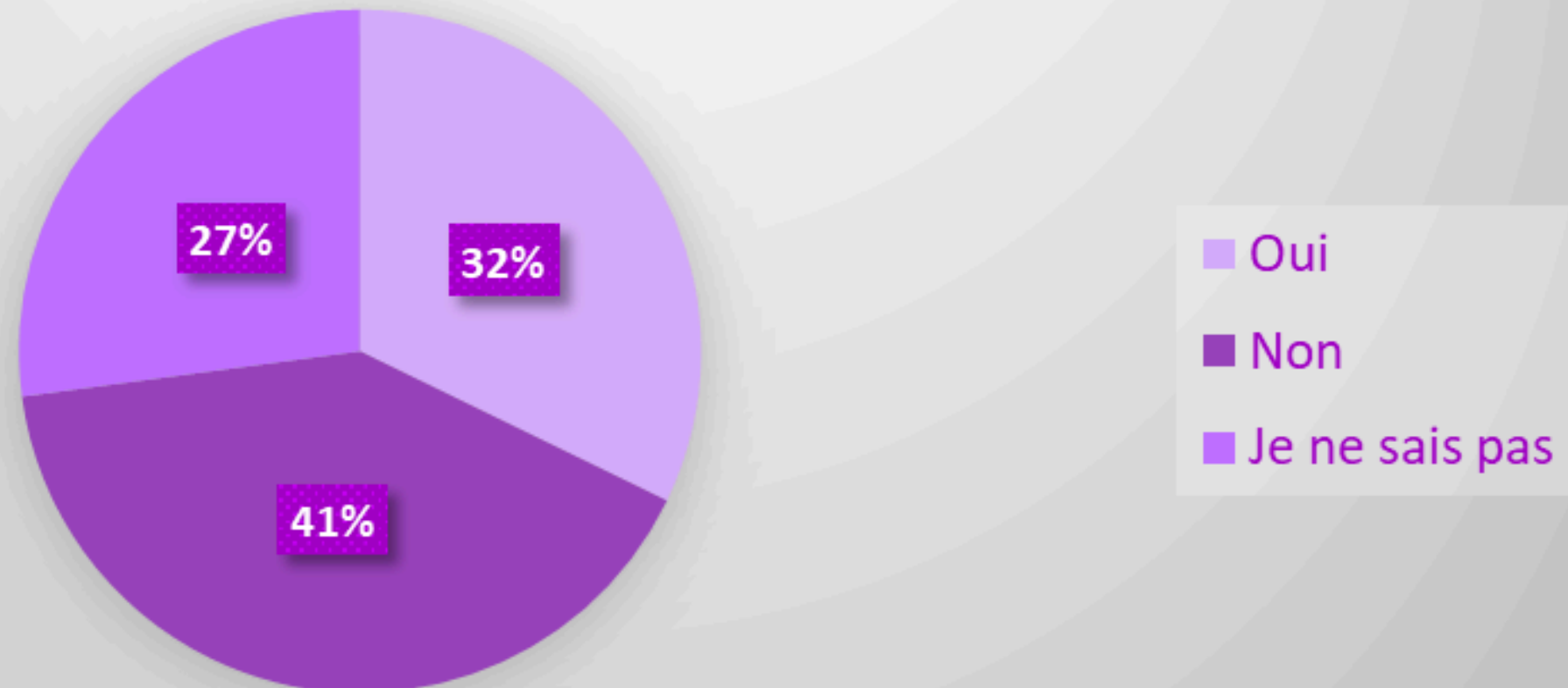


Climat organisationnel ressenti

Équité de traitement par les enseignants et enseignantes :

40,7 % des répondants et répondantes estiment que les étudiants et étudiantes ne sont pas traités équitablement,
32,2 % estiment que le traitement est équitable,
27,1 % déclarent ne pas savoir.

Perception déclarée de l'équité du traitement des étudiants et étudiantes par l'administration et le corps enseignant (en %)



Climat organisationnel ressenti

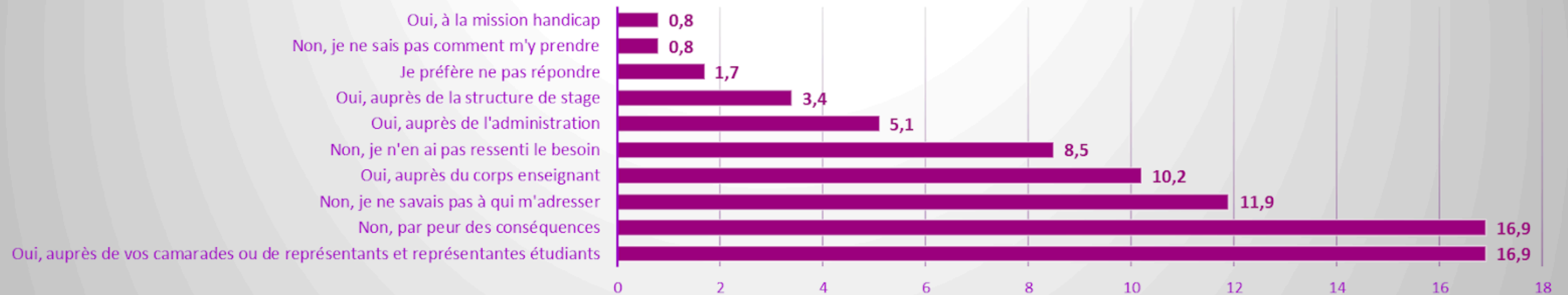
Équité de traitement par les enseignants et enseignantes :

- La proportion importante de réponses négatives et indécises met en évidence une perception contrastée des pratiques pédagogiques. Cette ambivalence peut être mise en lien avec l'existence d'inégalités dans la relation avec les enseignants et enseignantes, rapportées par 20,3 % des répondantes et répondants, susceptibles d'influencer la perception globale des pratiques pédagogiques. Elle peut également s'expliquer par la diversité des corps enseignants selon les instituts de formation en psychomotricité, susceptible de générer des expériences pédagogiques hétérogènes.
- Le taux élevé de « je ne sais pas » peut refléter un manque de lisibilité des pratiques, une méconnaissance des critères de décision, ou une difficulté à évaluer l'équité sans éléments de comparaison explicites.
- Ces résultats pointent un enjeu de transparence et de communication, indépendamment de l'intention réelle des équipes.

Signalement et réponses

Parmi les situations signalées :

Motifs et canaux de signalement ou de non-signalement des situations vécues (en %)



Signalement et réponses

Les signalements sont majoritairement informels (camarades, représentantes et représentants étudiants).

Les principaux freins au signalement sont :

- la peur des conséquences (16,9 %),
- le manque de connaissance des interlocutrices et interlocuteurs (11,9 %),
- l'absence de besoin ressenti (8,5 %).

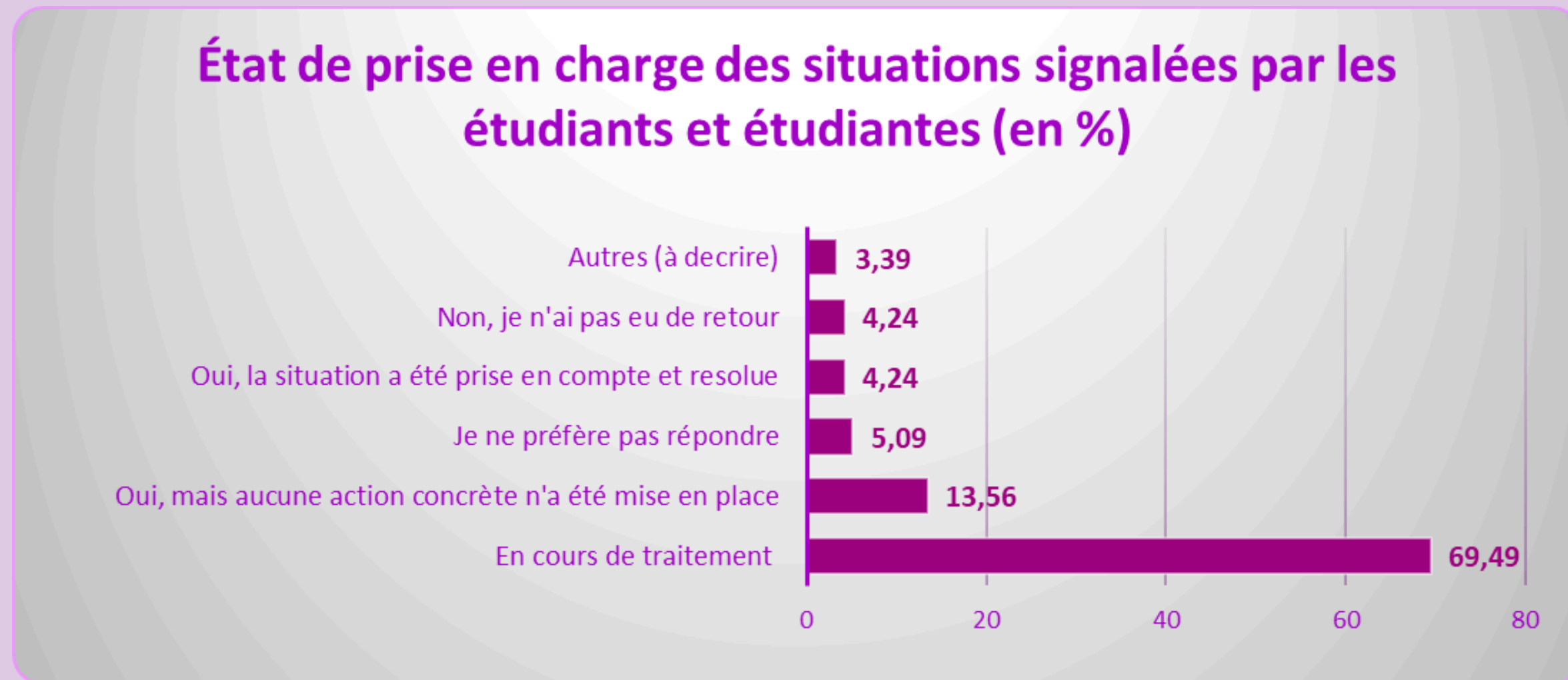
Il n'existe pas de différence significative du nombre de signalements de la part de témoins ou de victimes ($p=0,2432$).

- Ces résultats montrent que le signalement auprès de l'institut de formation reste limité, au profit de réseaux informels.
- La peur des conséquences et le manque de visibilité des dispositifs constituent des freins majeurs, soulignant l'importance de renforcer les mécanismes de confiance, de protection et d'information autour du signalement.

Le manque de visibilité et de confiance dans les dispositifs existants constitue un frein majeur à la lutte contre les discriminations et les inégalités.

Signalement et réponses

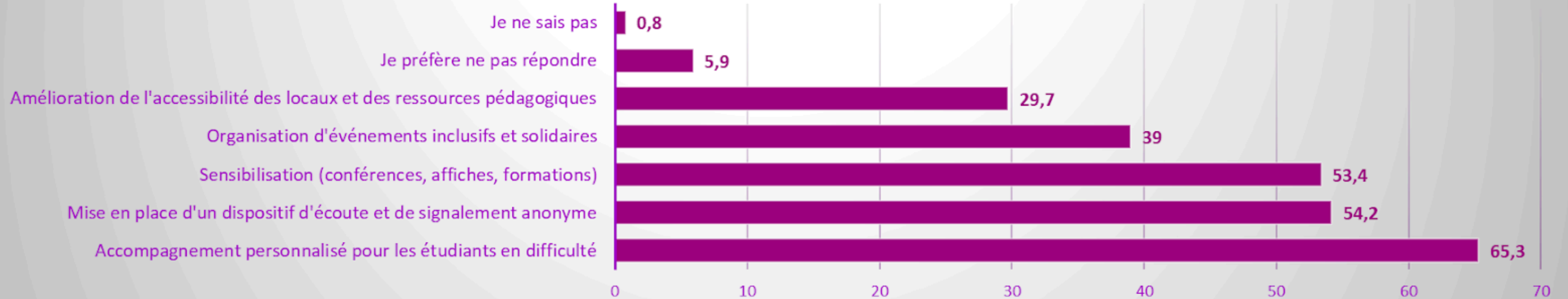
Parmi les situations signalées :



- Ces données suggèrent une prise en compte souvent perçue comme incomplète ou lente, pouvant générer frustration ou découragement chez les étudiants et étudiantes dans leur démarche de signalement.
- L'écart entre le signalement et la résolution effective met en lumière un enjeu central de suivi et de communication autour des démarches engagées.

Vos Attentes vis-à-vis de l'ANEP

Attentes vis-à-vis de l'ANEP (en %)



Vous n'êtes pas seules dans cette situation !

Cette convergence souligne la pertinence de développer des actions ciblées, à la fois informatives et participatives, afin de répondre aux besoins identifiés.

→ Les attentes exprimées par les répondants et répondantes se concentrent prioritairement sur des dispositifs concrets de soutien, d'écoute et de signalement.

Cette demande a notamment conduit à la création d'initiatives portées par l'ANEP, telles qu'Anémone.

Mis en place en octobre 2025, **Anémone** est un dispositif de signalement anonyme et confidentiel permettant aux étudiantes et étudiants de partager des situations de discrimination ou d'inégalités, de harcèlement ou de violences (verbales, physiques, psychologiques, sexistes ou sexuelles), d'injustice académique, de non-accessibilité, ou plus largement toute situation de mal-être en lien avec les études ou les événements étudiants. Que la personne soit victime, témoin direct ou indirect, Anémone offre un espace sécurisé pour déposer sa parole, être entendue et, le cas échéant, être accompagnée. Le formulaire est accessible via ce lien :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeOfzhSxNhNviD6n1G0TssjliDsTG5mddOE1yT3zc2NL_Tnz2w/viewform?usp=header

Vous n'êtes pas seules dans cette situation !

- Un intérêt est également exprimé pour des actions de sensibilisation et l'organisation d'événements inclusifs. Toutefois, à la question « Les étudiants et étudiantes sont-ils suffisamment sensibilisés ? », une majorité de répondants répond par l'affirmative. Ce paradoxe invite à interroger la cible de ces attentes : la demande de sensibilisation semble s'adresser prioritairement au corps enseignant, aux équipes pédagogiques et aux directions des établissements, plutôt qu'aux seuls étudiants.
- Les témoignages recueillis illustrent en effet un sentiment récurrent de manque d'écoute, de compréhension et de reconnaissance, notamment concernant la santé mentale et les situations de handicap. Certains expriment une expérience de stigmatisation ou d'isolement lorsqu'ils formulent leurs besoins ou demandent des aménagements, renforçant un sentiment de discrimination ou d'injustice.

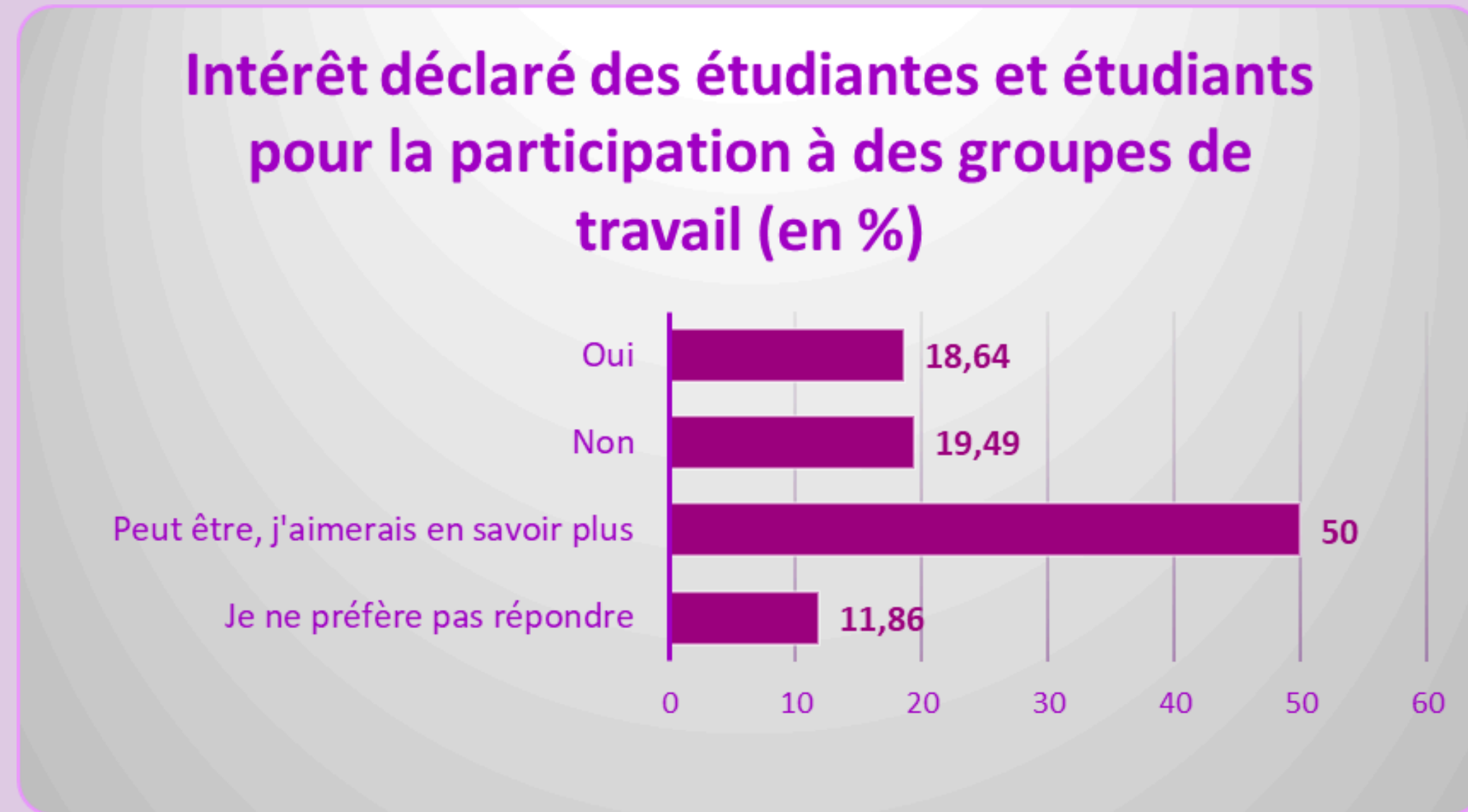
“L'école, censée être un lieu d'apprentissage et d'accompagnement, m'a enfoncé un peu plus au lieu de m'aider à remonter. Le manque d'écoute, le manque de compréhension de ce qu'est réellement la dépression, m'ont isolé davantage.”

Vous n'êtes pas seules dans cette situation !

Dans cette perspective, la mise en place d'un **week-end de sensibilisation au handicap (WESH)** s'inscrit comme une réponse cohérente et légitime, en articulant sensibilisation, échange d'expériences et renforcement de la solidarité au sein de la formation. En effet, les résultats de l'enquête mettent en évidence un ressenti plus marqué de discrimination et d'inégalités chez les personnes en situation de handicap.

Enfin, d'autres axes de réponse pourraient être réfléchis dans un second temps par l'association dans le cadre d'un prochain mandat, notamment autour de la sensibilisation à la santé mentale, afin de favoriser une meilleure compréhension des troubles psychiques, de lutter contre leur banalisation ou leur minimisation, et de promouvoir un environnement d'études plus inclusif

Vos Attentes vis-à-vis de l'ANEP



- Cet intérêt modéré mais réel traduit une disponibilité à s'engager, à condition que les objectifs, le cadre et les modalités soient clairement définis.
- Il s'agit d'un levier pertinent pour construire des actions participatives et adaptées aux besoins réels des étudiants et étudiantes.

Limites de l'enquête

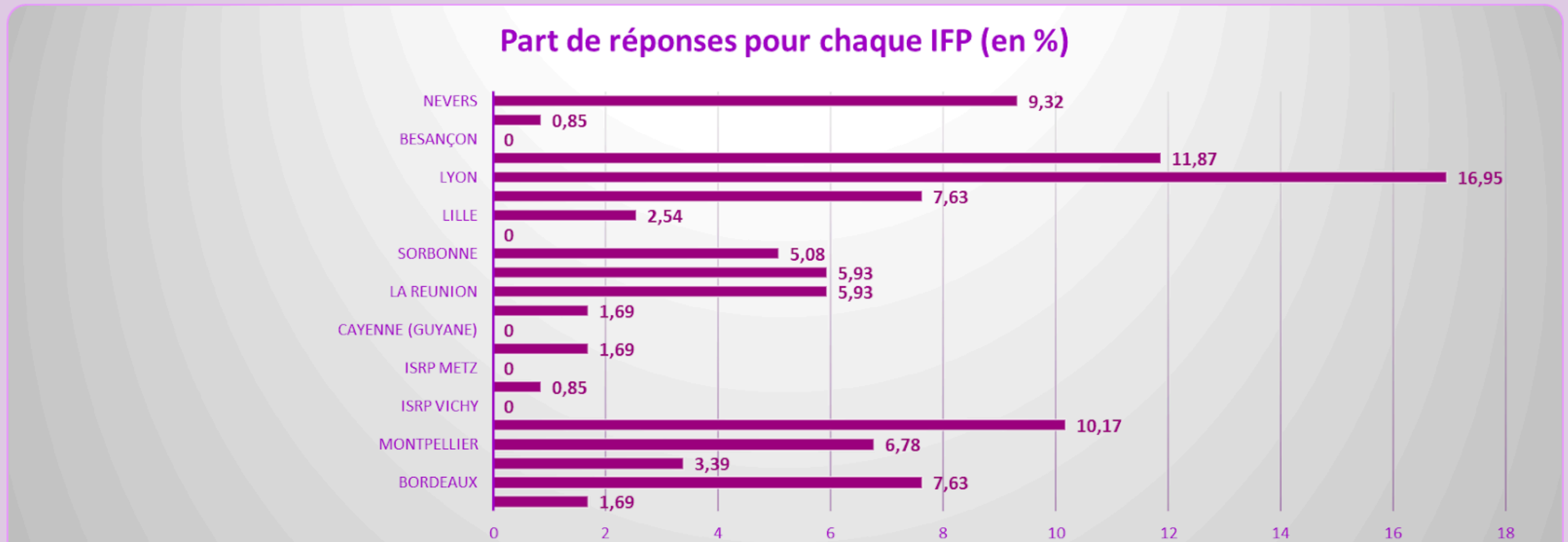
Cette enquête présente plusieurs limites qu'il convient de prendre en compte dans l'interprétation des données.

L'échantillon repose sur un nombre limité de réponses, ce qui peut restreindre la visibilité de certaines problématiques moins fréquentes ou concernant des sous-groupes spécifiques.

Certaines expériences de discrimination ou d'inégalité peuvent ainsi ne pas avoir émergé, non pas en raison de leur absence, mais en raison d'une représentation insuffisante des personnes concernées.

Limites de l'enquête

Tous les instituts de formation en psychomotricité ne sont pas représentés dans l'échantillon. En particulier, les instituts privés apparaissent peu représentés, et certains instituts n'ont pas répondu à la sollicitation. Cette répartition inégale limite la possibilité d'identifier des problématiques spécifiques à certains types d'établissements ou à des contextes institutionnels particuliers. Les résultats doivent donc être interprétés à une échelle globale, sans extrapolation à un institut donné.



Limites de l'enquête

En raison de l'hétérogénéité de l'échantillon et de la faible représentation de certains sous-groupes, les possibilités d'analyses statistiques inférentielles restent limitées. Les résultats présentés relèvent principalement d'une approche :

DESCRIPTIVE

EXPLORATOIRE

Visant à identifier des tendances plutôt qu'à établir des relations causales.

Les données recueillies reposent sur des perceptions et des expériences déclarées par les participant de l'étude. Elles ne constituent pas une mesure objective ou juridiquement qualifiable des situations de discrimination, mais reflètent le ressenti et le vécu des étudiants. Ces données demeurent néanmoins pertinentes pour appréhender le climat de formation et identifier des signaux d'alerte.

Limites de l'enquête

Le choix d'une enquête volontaire, anonyme et à visée globale a impliqué de limiter le nombre de questions et le niveau de détail abordé pour certaines thématiques. Certains sujets n'ont donc pas pu être explorés de manière approfondie (par exemple, des situations très spécifiques liées à un type de stage ou à un motif précis de discriminations ou d'inégalités). Ces premiers résultats appellent à la réalisation de travaux complémentaires, plus ciblés, dans le futur.

Certaines thématiques (accès au logement, différences de frais d'inscription selon les instituts de formation, ...) ne sont pas abordées en détails dans ce document. Elles sont toutefois détaillées dans le dossier de presse de l'indicateur du coût de la rentrée 2025, réalisé par l'ANEP :

<https://anep-asso.fr/pcs-2>

Recommandations à destination des directions des instituts de formation en psychomotricité

À la lumière des résultats issus de cette enquête, l'ANEP souhaiterait formuler des recommandations générales à destination des directions d'instituts de formation.

Celles-ci s'inscrivent dans une démarche de dialogue, de prévention et d'amélioration continue, et ont vocation à soutenir les équipes dans leurs actions en faveur de l'égalité, de l'inclusion et du bien-être étudiant.



EGALITE

INCLUSION

BIEN-ETRE

Recommandations à destination des directions des instituts de formation en psychomotricité

1. Renforcer la prévention et la sensibilisation

- Intégrer de manière régulière des temps de sensibilisation aux discriminations et aux inégalités à destination des équipes pédagogiques, administratives et des étudiants.
- Favoriser une culture commune autour de ces enjeux, en s'appuyant sur des ressources institutionnelles, associatives ou scientifiques.
- Encourager la formation continue des équipes sur les thématiques telles que le handicap, les violences sexistes et sexuelles, les discriminations liées au genre, à l'origine ou à la situation sociale.

Recommandations à destination des directions des instituts de formation en psychomotricité

2. Clarifier les dispositifs de signalement et d'accompagnement

- Mettre en place ou rendre plus lisibles les dispositifs de signalement, en garantissant leur accessibilité, leur confidentialité et leur neutralité.
- Informer clairement les étudiants des personnes référentes et des procédures existantes dès le début de la formation.
- Veiller à ce que chaque signalement fasse l'objet d'une écoute attentive et d'un accompagnement adapté, dans le respect des cadres institutionnels.

Recommandations à destination des directions des instituts de formation en psychomotricité

3. Favoriser l'égalité d'accès aux stages et à la formation

cf Enquête Défraiement des stages

- Porter une attention particulière aux conditions d'accès aux terrains de stage, notamment pour les étudiants rencontrant des freins spécifiques (handicap, situation financière, éloignement géographique, formation continue)
- Réfléchir à des modalités d'adaptation ou de compensation, lorsque cela est possible, afin de limiter les inégalités.
- Veiller à une répartition équitable de la charge de travail en prenant en compte les contraintes personnelles ou professionnelles.

Recommandations à destination des directions des instituts de formation en psychomotricité

4. Encourager le dialogue et la participation étudiante

- Valoriser les espaces d'échange entre étudiants, équipes pédagogiques et directions, afin de favoriser l'expression des difficultés et des besoins.
- Soutenir le rôle des représentants étudiants (délégués, bureau des étudiants, ...) et reconnaître leur place dans les instances de dialogue.
- Encourager des démarches de co-construction sur les questions d'inclusion et de qualité de vie en formation.

Recommandations à destination des directions des instituts de formation en psychomotricité

5. S'inscrire dans une dynamique collective et partenariale

- Participer à des temps d'échange inter-instituts afin de partager les pratiques existantes et les initiatives inspirantes.
- Travailler en lien avec les organisations représentatives, telles que l'ANEP, pour co-construire des outils communs, par exemple un guide de bonnes pratiques.
- S'inscrire dans une démarche d'évaluation régulière des actions mises en place, afin d'en mesurer l'impact et de les ajuster si nécessaire.

Sources

- (1) Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2025). *Global experiences of discrimination*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/10/global-experiences-of-discrimination_002c25d0/4b01b73c-en.pdf
- Observatoire des inégalités. (n.d.). *Discriminations selon l'âge et le sexe*. <https://www.inegalites.fr/discriminations-selon-age-et-sexe>
- (2) Statistique Canada (StatCan). (2020). *Les expériences de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle vécues par les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire dans les provinces canadiennes, 2019*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-005-x/2020001/article/00001-fra.htm>
- (3) Observatoire des inégalités. (n.d.). *Près d'une personne sur cinq déclare avoir été discriminée*. <https://www.inegalites.fr/Pres-d-une-personne-sur-cinq-declare-avoir-ete-discriminee>
- (4) Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (n.d.). *Special Rapporteur on minority issues*. <https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/sr-minority-issues/concept-minority-mandate-definition>
- (5) Service public (gouvernement français). (n.d.). *Qu'est-ce que la discrimination ?* <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F38175>
- (6) Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (1985). *Declaration of basic principles of justice for victims of crime and abuse of power*. Nations Unies. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-basic-principles-justice-victims-crime-and-abuse>
- (7) Cour pénale internationale (CPI). (n.d.). *Témoins*. <https://www.icc-cpi.int/about/witnesses>
- (8) Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (France). (n.d.). *La protection contre les discriminations*. <https://travail-emploi.gouv.fr/la-protection-contre-les-discriminations>
- (9) Service public (gouvernement français). (n.d.). *Que faire face à une discrimination ?* <https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-qu-une-inegalite>
- (10) Association Nationale des Etudiantes et étudiantes en psychomotricité (ANEP). (2025). *Dossier de presse - Défraiements de stages et indemnisations*. https://drive.google.com/file/d/1JYalv29F1Tv_ry28PWjZ-RKMyQ60JcxY/view?usp=sharing
- (11) Association Nationale des Etudiantes et étudiantes en psychomotricité (ANEP). (2025). *Dossier de presse - Indicateur Du Coût de la Rentrée*. https://drive.google.com/file/d/1GdEBJL_4N5NYd10JzGGICn4SJgBy9Ncc/view?usp=sharing
- (12) Bentein, K. (2019). Climat de travail. Dans G. Valléry, M. Bobillier-Chaumon, É. Brangier, & M. Dubois (dir.), *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (2e éd., p. 97-100). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0097>

Méthodologie détaillée

Il s'agit d'une étude nationale, descriptive et exploratoire, menée à partir d'un questionnaire auto-administré en ligne.

L'enquête ne vise pas à établir des liens de causalité ni à démontrer des faits individuels, mais à documenter des tendances générales, à partir des perceptions et expériences déclarées par les répondantes et répondants.

L'enquête s'adresse :

- Aux étudiantes et étudiants en psychomotricité, toutes années de formation confondues, inscrits dans des instituts de formation en France métropolitaine et DROM ;
- À l'échelle nationale, sans distinction de statut de l'établissement (public / privé).

VOLONTAIRE

ANONYME

NON REMUNERE



10 / 15
minutes



Mai - Juillet
2025

Méthodologie détaillée

Le questionnaire a été diffusé :

- Par l'ANEP, via ses canaux de communication nationaux (réseaux sociaux, relais associatifs, contacts locaux),
- Avec le soutien des administrateurs et administratrices des différents instituts de formation.

La collecte des données a été réalisée à l'aide d'un questionnaire en ligne (Google Forms).

Le questionnaire comprend :

- Des questions fermées (choix unique ou multiple),
- Des questions à échelle de type Likert (perception, ressenti),
- Des questions ouvertes, permettant aux répondantes et répondants de décrire librement certaines situations.

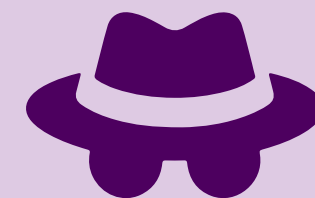
Les thématiques abordées incluent notamment :

- Les discriminations perçues ou vécues (genre, origine, handicap, situation sociale, etc.) ;
- Les inégalités dans l'accès à la formation, aux stages ou aux ressources pédagogiques ;
- Le climat institutionnel et les relations pédagogiques ;
- Le ressenti global des étudiantes et étudiants (sentiment d'inclusion, de légitimité, de bien-être).

Méthodologie détaillée

Données collectées et anonymat

Aucune donnée nominative n'a été collectée. Les données recueillies sont exclusivement déclaratives et à caractère non identifié.



Les données de contexte (année d'étude, statut de formation, genre, etc.) ont été recueillies uniquement dans un objectif de description et d'analyse statistique globale.

Les réponses ont été stockées et traitées dans le respect des principes du RGPD, et utilisées dans le cadre de cette enquête ainsi que de réflexions et mise en œuvre d'actions concrètes de l'ANEP.

Méthodologie détaillée

Traitement et analyse des données

Les analyses ont été réalisées sur le logiciel R par Gabrielle POUILLOUX, VP Chargée de la recherche à l'AFEPP (Association Française des Étudiants et Professionnels en Psychomotricité), titulaire du DU Méthodes Statistiques en Santé.

L'ensemble des analyses a été conduit à l'aide du logiciel R (version 4.4.2), en adoptant une approche essentiellement descriptive (effectifs et proportions), compte tenu de l'objectif exploratoire de l'étude.

Les variables qualitatives ont été décrites à l'aide d'effectifs et de pourcentages, tandis que les variables quantitatives ont été résumées par des indicateurs de tendance centrale et de dispersion (moyenne, médiane, quartiles, valeurs minimale et maximale).

Une analyse descriptive de l'échantillon a été réalisée afin de caractériser les répondants et répondantes selon leurs variables sociodémographiques et académiques :

- boursiers
- handicap ou maladie
- année d'étude
- âge
- genre
- reconversion professionnelle
- type de formation
- institut de formation

Méthodologie détaillée

Traitement et analyse des données

Les réponses concernant les discriminations perçues ont été recodées en variables dichotomiques (oui/non), distinguant les situations de victimisation, de témoignage, d'absence de discrimination, de non-réponse ou d'incertitude. Ce recodage a permis de calculer les proportions de répondants ayant été victimes et/ou témoins de discriminations dans chacun des contextes étudiés (sur le lieu de formation ou le lieu de stage).

Les types de discriminations rapportés dans les questions ouvertes (réponses libres) ont été analysés par une procédure de catégorisation thématique fondée sur la détection de mots-clés. Chaque type de discrimination a été codé sous forme de variable binaire, permettant d'estimer la fréquence relative de chaque catégorie parmi l'ensemble des répondants concernés. Les formes d'inégalités perçues (accès aux cours, notations, stages, relations enseignants/pairs, charge de travail, accessibilité, etc.) ont également été recodées et décrites en pourcentages.

Méthodologie détaillée

Traitement et analyse des données

Enfin, les dimensions relatives au climat de formation (sentiment d'aisance dans l'environnement d'étude, perception de la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion, perception de l'équité du traitement par l'administration et le corps enseignant) ainsi que les modalités de signalement des situations de discrimination ou d'inégalité ont été analysées de manière descriptive, en présentant les proportions de réponses pour chaque item.

Les résultats sont présentés sous forme de tableaux et graphiques pour faciliter leur interprétation.

Méthodologie détaillée

Traitement et analyse des données

En complément, des analyses statistiques inférentielles ont été menées à titre exploratoire afin d'examiner certaines associations, notamment entre l'appartenance à une minorité et l'exposition aux discriminations. Toutefois, en raison de la taille limitée de l'échantillon, de la faiblesse de certains effectifs par modalité et du caractère multiple des comparaisons réalisées, ces analyses n'ont pas été retenues pour la présentation des résultats. Le choix a été fait de privilégier une approche descriptive, plus appropriée à l'objectif principal de l'étude, visant à documenter la prévalence et la nature des discriminations et inégalités rapportées par les répondants, sans prétention à une inférence statistique confirmatoire.

D'autre part, l'ANEP s'est chargée de l'interprétation des données recueillies. Celles-ci ont été extraites sur Microsoft Excel afin de produire les visuels, puis mises en forme pour répondre à la charte graphique de l'ANEP. Une analyse qualitative des témoignages, fondée sur un regroupement thématique, a également été réalisée. Afin de garantir l'anonymat des répondants et répondantes, les témoignages ont été reformulés sans en altérer le contenu.

Présentation de l'ANEP

Fondée en 2005, l'Association Nationale des Étudiants et Étudiantes en Psychomotricité (ANEP) est une association étudiante à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Elle constitue l'organisation nationale de référence représentant les étudiants et étudiantes en psychomotricité au sein des 21 Instituts de Formation en Psychomotricité (IFP) situés en métropole et en outre-mer.

Forte de cette représentativité, l'ANEP s'engage à défendre les droits et intérêts des étudiants et étudiantes, ainsi qu'à porter leur voix auprès des instances nationales et locales .

L'ANEP s'implique activement dans la réingénierie de la formation en psychomotricité, en participant aux travaux visant à améliorer la qualité des enseignements et à adapter les cursus aux évolutions du domaine de la santé. Parallèlement, l'ANEP mène une réflexion approfondie sur les questions de précarité étudiante, en identifiant les difficultés rencontrées sur le terrain et en proposant des mesures concrètes pour améliorer les conditions de vie et d'études

Présentation de l'ANEP

Les Missions principales de l'ANEP sont les suivantes :

- Favoriser les échanges et la cohésion entre les étudiants
- Encourager l'esprit associatif et solidaire des étudiants
- Accompagner, faire valoir et représenter les étudiants dans la défense de leurs intérêts ainsi que de leurs droits matériels, moraux, individuels et collectifs
- Promouvoir la psychomotricité et la profession de psychomotricien, afin de renforcer la reconnaissance de cette discipline essentielle
- Engager une réflexion continue sur l'organisation des études, pour assurer une formation toujours plus adaptée et pertinente.
- Gérer et mettre en place des services pour les étudiants en psychomotricité, afin de répondre à leurs besoins et de faciliter leur parcours académique.

À travers ces missions, l'ANEP s'affirme comme un acteur clé dans l'accompagnement et la représentation des étudiants et étudiantes en psychomotricité, œuvrant pour une formation de qualité, accessible, et pleinement reconnue à la hauteur des enjeux de santé publique qu'elle porte.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

