

PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES
Université de Lille



Ce document se compose de trois parties :

- Un état des lieux, avec une comparaison avec les données nationales
- Un bilan du plan égalité 2021-2024
- Le plan égalité 2025-2028

A noter, ce document et les analyses proposées ont été réalisés par Sabine De Bosscher, professeure de psychologie sociale et chargée de mission égalité femmes-hommes de l'université de Lille, avec l'aide d'Hermeline Pernoud, cheffe de projets égalité-diversité, et de Jean-Baptiste Bonjean du Manoir, chef de projets VSS volet étudiant, de la mission égalité-diversité ; de la maison de la médiation ; de la DGDRH ; de l'ODIF ; des écoles doctorales ; de la DGD recherche.

Les figures ont été créées à partir des données issues de la DGDRH et de l'ODIF ou ont été reprises des documents du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des documents édités par la DGDRH. Les textes en italique ont été rédigés par la DGDRH et la maison de la médiation.

Table des matières

Présentation de la mission égalité-diversité.....	6
Partie 1. Etat des lieux avec une comparaison Université de Lille-France.....	7
1. Répartition femmes-hommes des personnels en 2022 à l'université de Lille et en France.....	8
2. Les personnels BIATSS.....	9
3. Les personnels enseignants.....	10
4. Les étudiant·es.....	17
Partie 2. Bilan du plan égalité femmes-hommes 2021-2024.....	33
Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.....	35
1. Mesures prévues dans le plan égalité dans le plan égalité (tableau récapitulatif)...	35
2. Indicateurs.....	36
3. Mise en place des comités stratégiques égalité femmes-hommes.....	36
4. Composition paritaire de l'équipe de direction de l'université et des composantes	38
5. Présentation chaque année de l'avancée du plan d'égalité professionnelle dans les instances du dialogue social.....	39
6. Autres actions non prévues dans le plan.....	40
7. Actions de la mission égalité-diversité.....	41
7.1. Nommage des amphis.....	41
7.2. Université avec un grand Elles.....	41
7.3. Les quatre temps forts de l'université.....	41
7.4. Présence au Jivé.....	45
Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.....	46
1. Etat des lieux.....	46
2. Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif).....	69
3. Mesures proposées pour les EC et E.....	71
4. Mesures proposées pour les BIATSS.....	77
Axe 3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière..	79
1. Etat des lieux.....	79
2. Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif).....	88
3. Indicateurs.....	88
4. Mesures proposées pour les étudiant·es.....	89
5. Mesures proposées pour les personnels.....	89
Axe 4. Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....	91
1. Etat des lieux.....	91
2. Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif).....	94
3. Mesures proposées pour l'articulation temps de travail-temps personnel.....	95

4.	Mesures proposées pour les parents ou futurs parents.....	96
5.	Actions de la mission égalité-diversité : Sensibilisation à la précarité menstruelle et au tabou des règles.....	97
Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....		99
1.	Etat de lieux.....	99
1.1.	Maison de la Médiation.....	99
1.2.	Dispositif de signalement.....	99
2.	Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif).....	100
3.	Formation/sensibilisation.....	100
4.	Autres actions.....	102
5.	Actions de la mission égalité-diversité.....	102
5.1.	Création de différents supports pour les campagnes contre les VSS.....	102
5.2.	Création de différents supports pour la lutte contre les LGTBIphobies.....	103
5.3.	Création, impression et diffusion de différents documents.....	103
5.4.	Campagne Sexe et Consentement.....	104
5.5.	Intervention du van de « En voiture Nina et Simon-es » pendant les JIVE (Journées d'intégration à la vie étudiante).....	105
Partie 3. Plan égalité femmes-hommes 2025-2027.....		106
Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.....		108
Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.....		110
Axe 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière		112
Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....		113
Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS).		114
Annexes.....		116
1.	Annexe 1. Fiches de mission des référent-es composante et unités de recherche.	116
2.	Annexe 2. Composition nominative du comité stratégique égalité femmes-hommes (Avril 2024).....	119
3.	Annexe 3. Motivations des personnels pour suivre une formation/sensibilisation	124
4.	Annexe 4. Index égalité 2023.....	128

Présentation de la mission égalité-diversité

La mise en œuvre du plan égalité femmes-hommes est sous la responsabilité de Sabine De Bosscher, professeure de psychologie sociale, chargée de mission égalité femmes-hommes, nommée en septembre 2022, avec un rattachement à la 1^{ère} vice-présidence et un suivi par les vice-présidences RH et Vie étudiante-Vie de campus.

La mission égalité-diversité¹ est composée de deux personnes, bientôt trois :

- Hermeline Pernoud, cheffe de projets égalité-diversité, nommée en 2019,
- Jean-Baptiste Bonjean du Manoir, chef de projets sensibilisations VSS étudiant-es, nommé en février 2024,
- Une nouvelle personne sera recrutée en janvier 2025. Sa principale mission sera l'accompagnement pour la mise en œuvre du plan égalité. Ce nouveau recrutement témoigne de la prise en compte grandissante de ces problématiques par l'université².

La mission égalité-diversité est insérée au sein de la direction du développement durable-responsabilité sociale, direction actuellement en restructuration. Sa future insertion est en cours de discussion. L'objectif est de permettre une visibilité plus grande des activités et des ressources de la mission égalité-diversité.

Ses missions sont multiples :

- Mettre en œuvre le plan égalité,
- Sensibiliser la communauté universitaire,
- Soutenir et accompagner des actions étudiantes et des collègues,
- Créer une programmation annuelle,
- Valoriser des actions de patrimoine,
- Construire des formations pour les étudiant-es et pour les membres du personnel et ce pour inciter la communauté université à s'interroger sur ses pratiques, sur ses habitudes et ses biais,
- Créer des ressources utiles pour toute la communauté universitaire pour mieux informer,
- Faire de la veille spécifique et scientifique sur les enjeux traités. Cibler en particulier les « angles morts ». Par exemple : que faire en cas de VSS pendant un stage, les cas particuliers des doctorant-es souvent étudiant-es et salarié-es, la prévalence des risques chez certaines population (par exemple les étudiant-es lorsqu'ils résident à l'étranger), etc.
- Valoriser la recherche en gender studies et favoriser la transdisciplinarité
- Lutter contre la précarité menstruelle

¹ <https://www.univ-lille.fr/universite/connaitre-les-engagements-qui-nous-guident/garantir-legalite-et-la-diversite>

² Les postes de chef-fes de projet bénéficient d'un financement CVEC, de la réponse à un AAP du ministère ou d'un financement de l'université.

Partie 1. Etat des lieux avec une comparaison Université de Lille- France

1. Répartition femmes-hommes des personnels en 2022 à l'université de Lille et en France

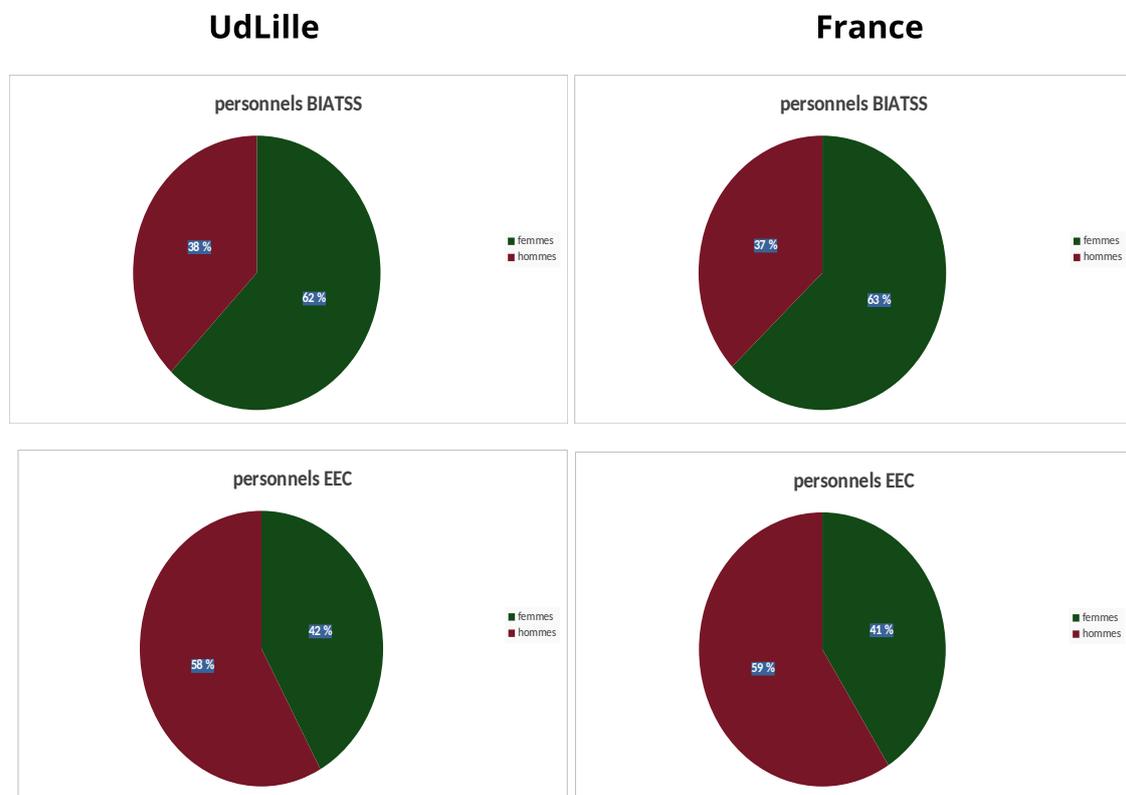


Figure 1. proportion de femmes et d'hommes à l'université de Lille et en France

Les pourcentages de l'université de Lille sont presque identiques aux pourcentages nationaux (voir figure 1). La proportion de femmes et d'hommes est quasi inversée entre les personnels enseignants et BIATSS.³

³ Les données du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche sont disponibles : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2024-95166>

Les données de l'université, concernant les personnels, proviennent notamment du RSU ; celles concernant les étudiant·es des documents de l'ODIF.

2. Les personnels BIATSS

2.1. Répartition FH des personnels BIATSS en 2022 à l'UdLille en fonction des grades

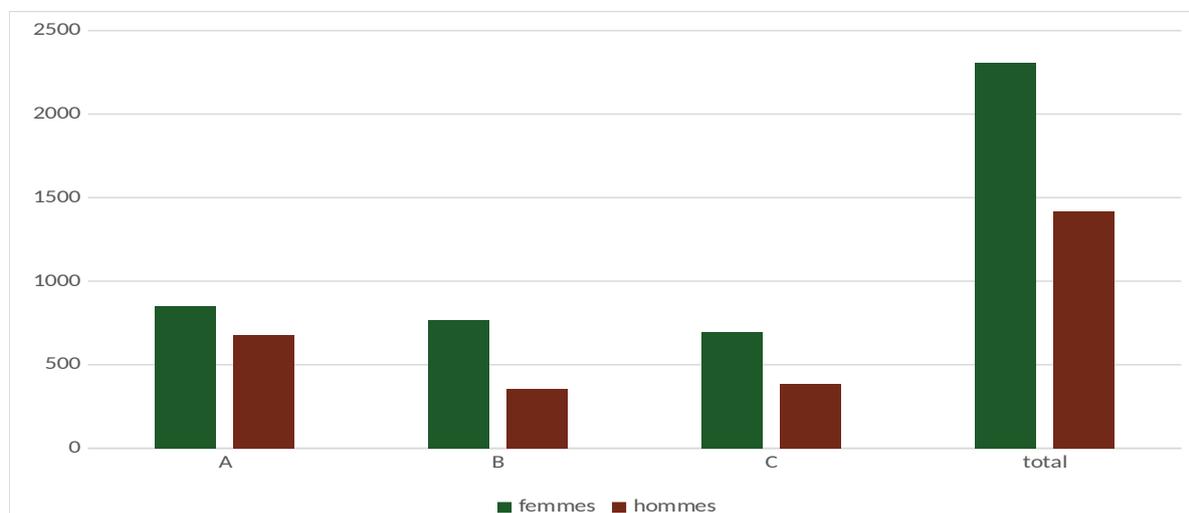


Figure 2. Répartition FH des personnels BIATSS en 2022 à l'UdLille (en effectifs)

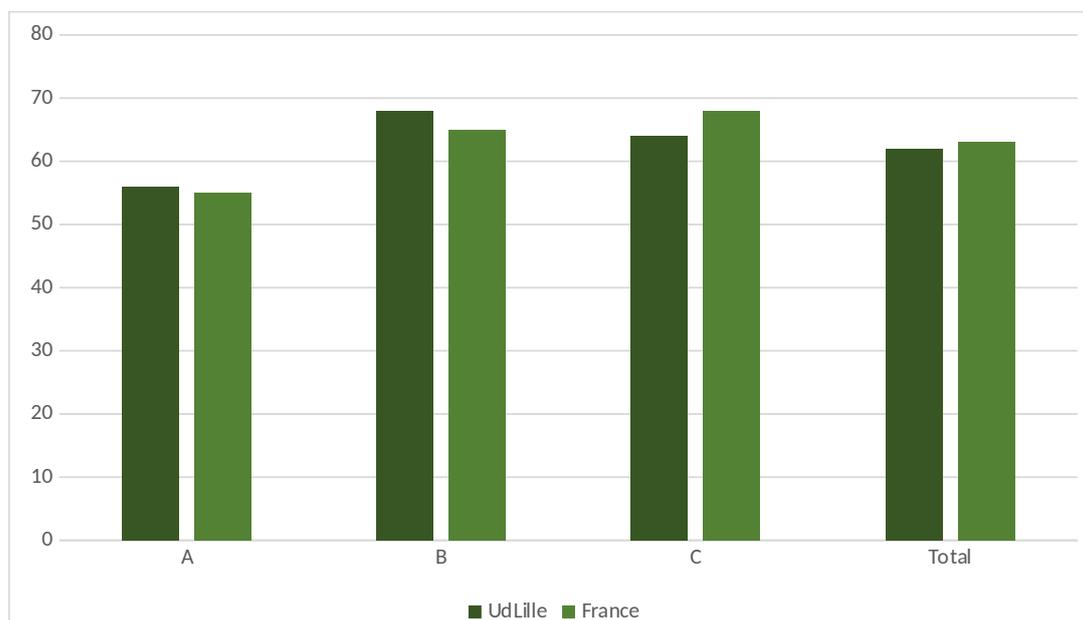


Figure 3. Pourcentage de femmes parmi les personnels BIATSS en 2022 à l'UdLille et en France

Les données de l'université de Lille sont cohérentes avec les données nationales (voir figure 3). Toutefois, à Lille, la proportion de femmes est plus élevée en catégorie B, puis C qu'en catégorie A (en France : C, puis B, puis A).

2.2. Part des femmes dans les personnels non-enseignants selon les filières en 2022 en France et à l'université de Lille

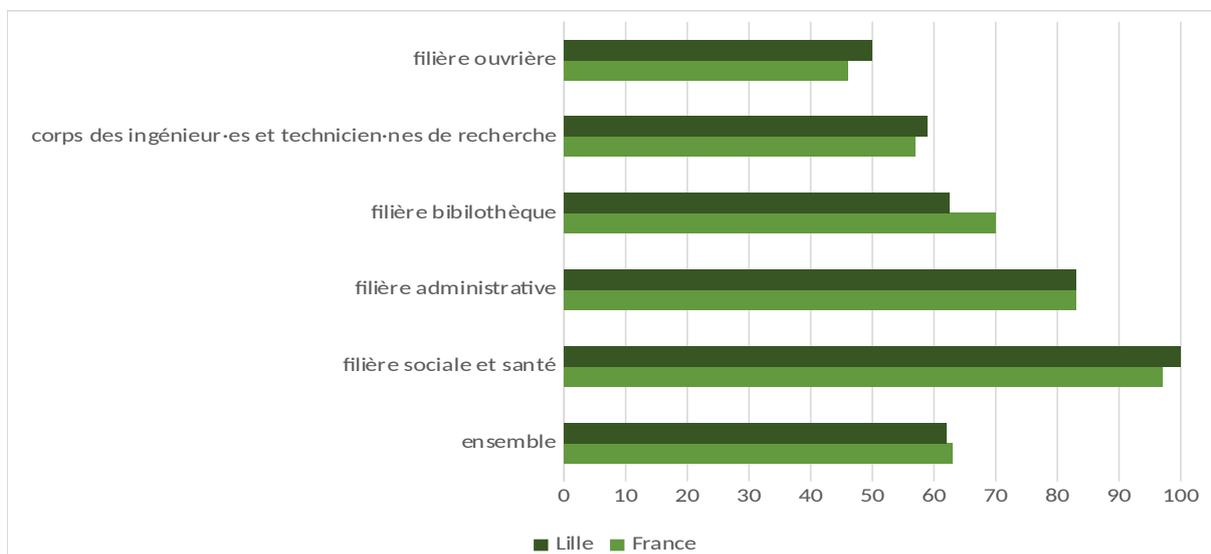


Figure 4. Part des femmes dans les personnels non-enseignants selon les filières en 2022 en France et à l'université de Lille

Là encore, les données de l'université sont similaires aux données nationales (voir figure 4) (NB : à Lille, seules 4 personnes travaillent dans la filière ouvrière).

3. Les personnels enseignants

3.1. Part des femmes dans les personnels enseignants titulaires en 2022 à UdLille et en France

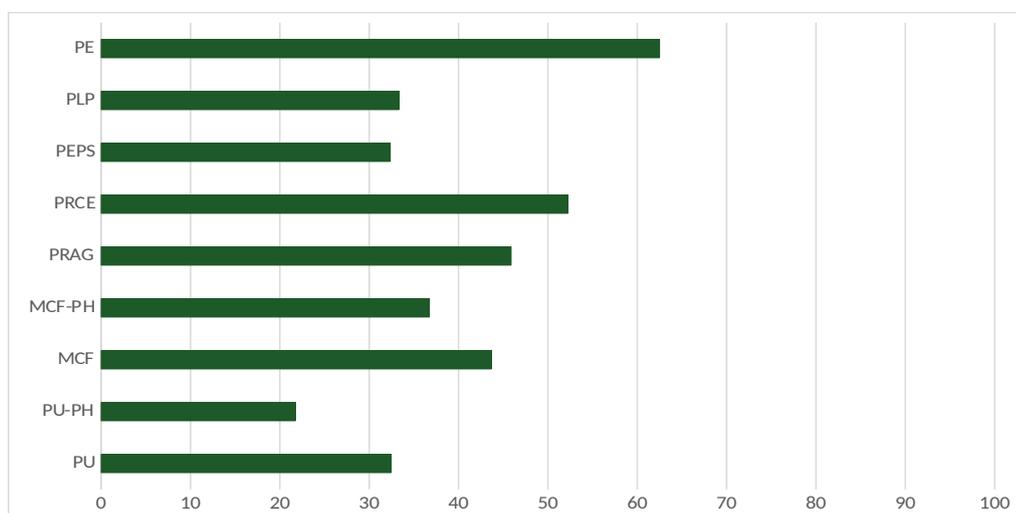


Figure 5. Proportion de femmes à Lille selon le type de poste

A l'université de Lille (voir figure 5), les postes pour lesquels on observe une parité⁴ sont : les PE, puis les PRCE, les PRAG, les MCF. Ne sont pas considérés comme paritaires : les MCH-PH, les PEPS, les PU, les PLP et les PU-PH, pour lesquels on note une majorité d'hommes.

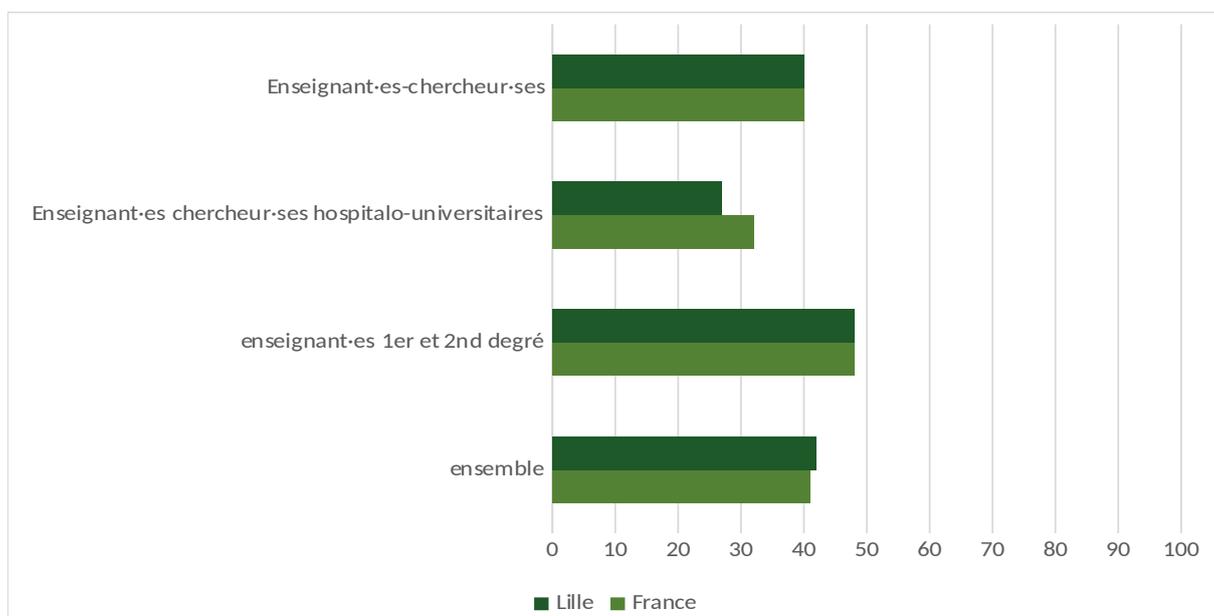


Figure 6. Proportion de femmes à Lille et en France selon le type de poste

L'université de Lille se situe dans les moyennes nationales (voir figure 6), pour la proportion de femmes parmi les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (40%) et les enseignant-es du premier et second degré (48%), mais moins pour ce qui concerne les EC hospitalo-universitaires (27% contre 32%).

⁴ La parité d'une filière est considérée comme atteinte quand on y trouve entre 40% et 60% de chaque sexe.

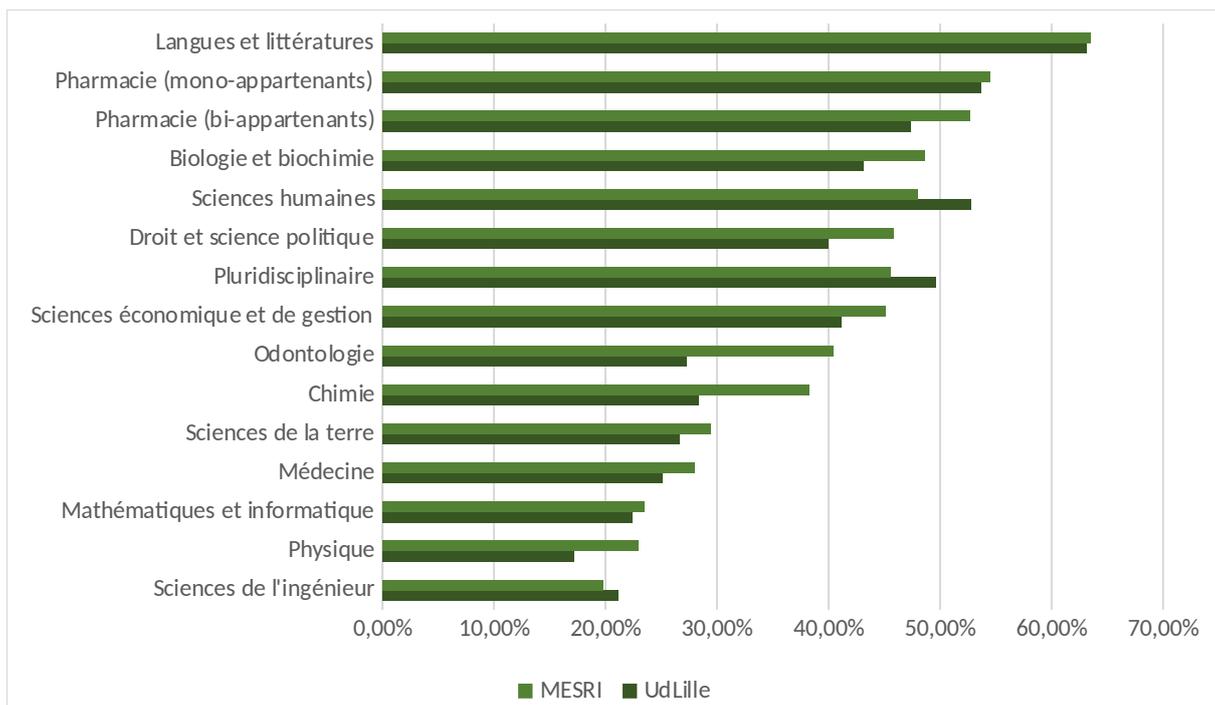


Figure 7. Proportion de femmes selon la discipline à Lille et en France

Au niveau national et à l'université de Lille, une seule discipline accueille une majorité de femmes (64-63%) : les langues et littératures (voir figure 7).

Les disciplines paritaires (entre 40% et 60%) sont : la pharmacie, la biologie et biochimie, les sciences humaines, le pluridisciplinaire, le droit et science politique et les sciences économiques et de gestion.

Les autres disciplines accueillent une majorité d'hommes : la chimie, les sciences de la terre, la médecine, les mathématiques et informatique, la physique et les sciences de l'ingénieur-e.

On observe des différences entre les répartitions de l'université de Lille et les données nationales. On peut noter une part plus importante de femmes à l'université de Lille par rapport au national pour : les sciences humaines, le pluridisciplinaire et les sciences de l'ingénieur-e et une part plus faible pour : la pharmacie (bi-appartenance), la biologie-biochimie, le droit-science politique, les sciences économiques et de gestion, l'odontologie, la chimie, les sciences de la terre, la médecine, les mathématiques et informatique et la physique.

3.2. Evolution de la part des femmes parmi les enseignant-es-chercheur-ses universitaires en fonction des grades en France et à Lille

En France

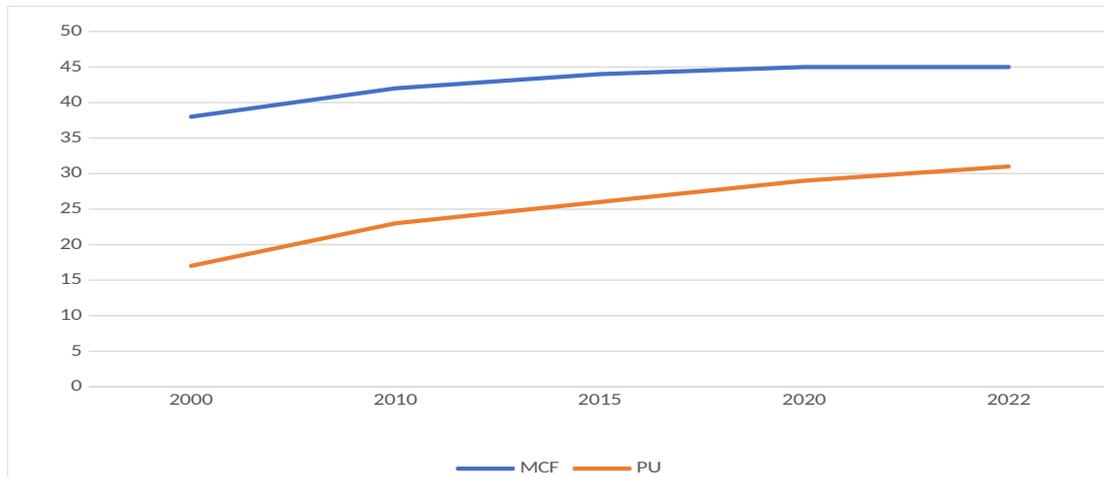


Figure 8. Proportion de femmes EC selon le grade en France entre 2000 et 2022

En France, la part des femmes parmi les EC a augmenté entre 2000 et 2015 pour les deux corps (voir figure 8). Depuis 2015, on observe un plateau pour les MCF à 45%, après une augmentation de 7 points sur 20 ans. La part des femmes parmi les PU a, elle aussi, augmenté depuis 20 ans, passant de 17% à 31%, ce qui est encore loin de la parité stricte. Si cette même dynamique perdure, nous pouvons projeter que la parité stricte (50%-50%) pourrait être obtenue pour les MCF en 2045 et en pour les PU en 2055.

A l'université de Lille

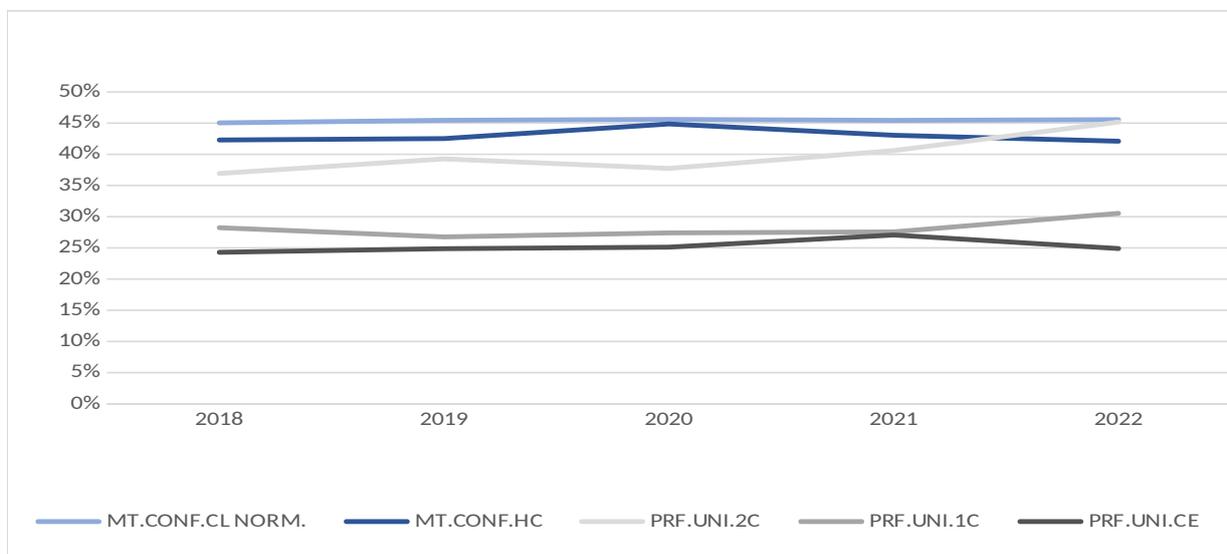


Figure 9. Proportion de femmes EC selon le grade à Lille entre 2018 et 2022

A l'université de Lille (voir figure 9), la part des femmes a très légèrement augmenté entre 2018 et 2022, passant de 39,7% à 40,3%. La part des femmes parmi les MCF est quasi stable. Pour les MCF-CN, elle est passée de 45% à 45,5% et, pour les MCF-HC, de 42,3% à 42,1%. Pour les PU, l'augmentation est davantage visible, surtout pour les PU-2^{ème} classe (de 36,9% à 45,2%) et les PU-1^{ère} classe (de 28,2% à 30,5%) et un peu moins pour les PU-CE (24,3% et 24,9%).

3.3. Part des femmes selon le corps et le grade des EC par grande discipline en 2022

En France

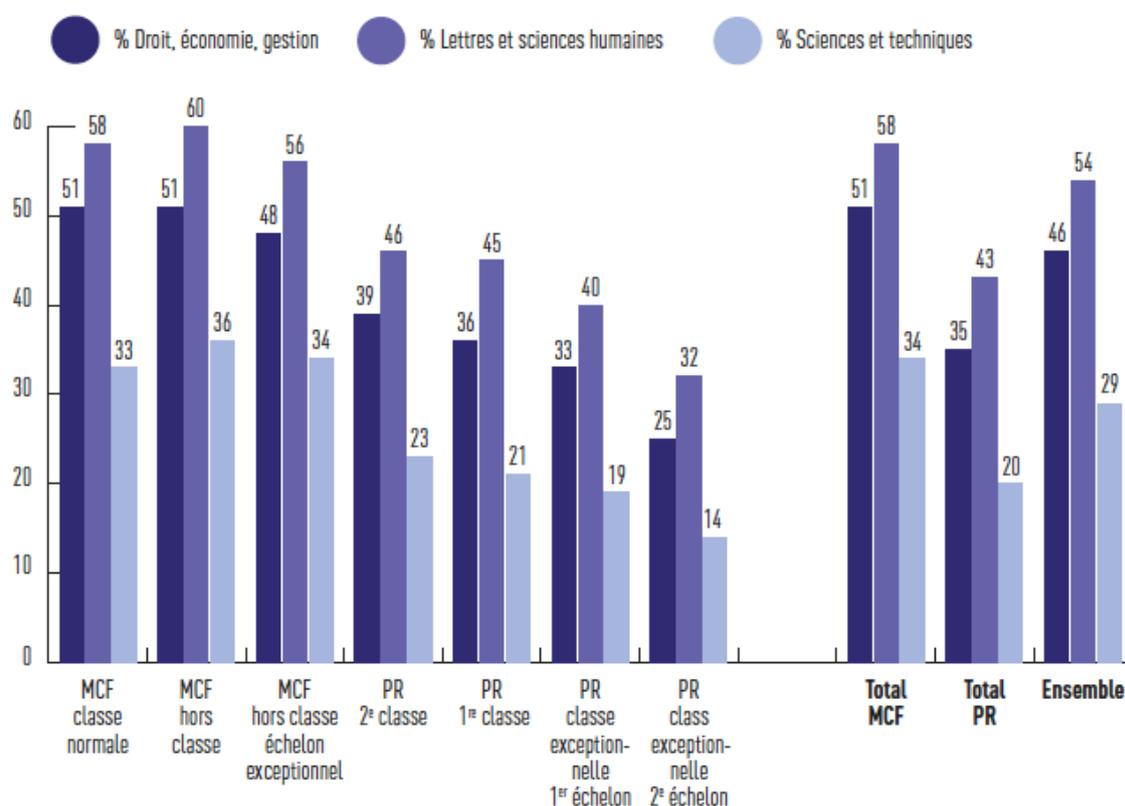


Figure 10. Proportion de femmes selon le grade et le champ disciplinaire en France

Des différences apparaissent selon les grands champs disciplinaires (voir figure 10). En LSHS, la proportion de femmes est de 54%, avec 58% parmi les MCF et 43% parmi les PR. En DEG, elle est de 46%, avec 51% parmi les MCF et 35% parmi les PR. Enfin les ST sont le champ disciplinaire le moins féminisé, avec 29% globalement et 34% parmi les MCF et 20% parmi les PR.

A l'université de Lille

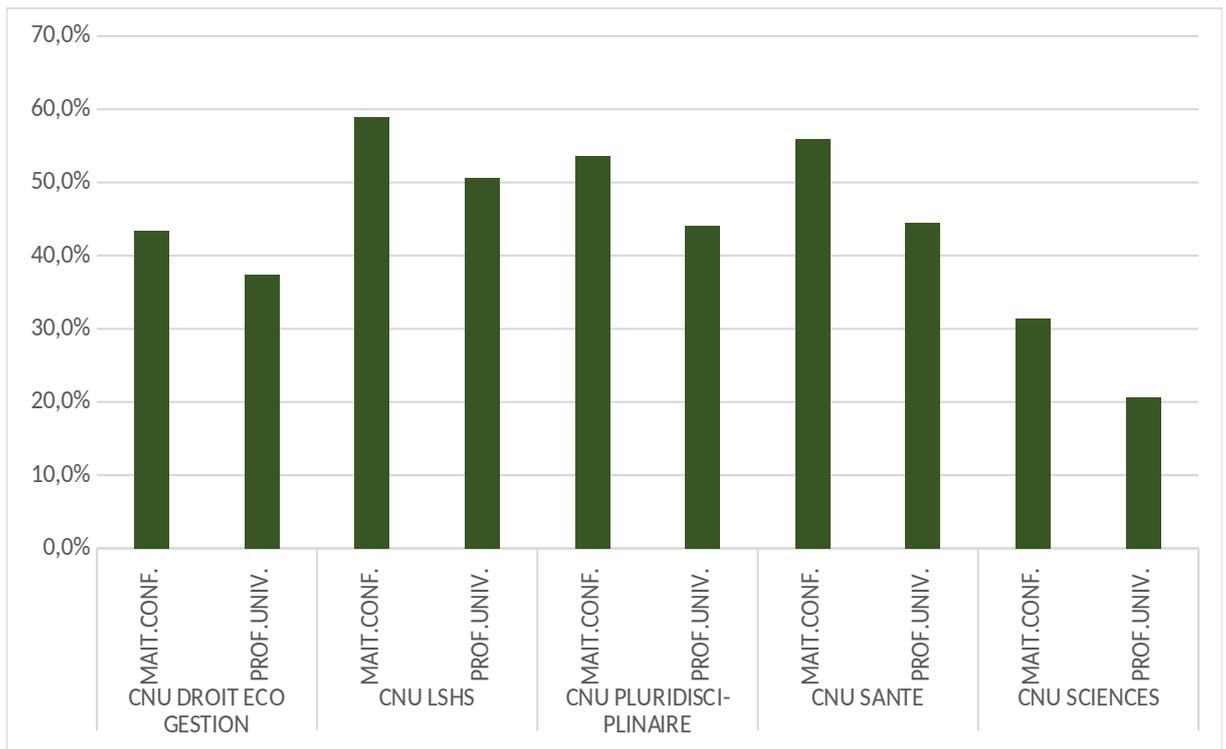


Figure 11. Proportion de femmes selon le corps et le champ disciplinaire à Lille

Comme pour les données nationales, on observe, à l'université de Lille, des différences selon les grands champs disciplinaires (voir figures 10 et 11).

En LSHS, la proportion de femmes est de 56,4% (54% en France), avec 59% parmi les MCF (58% en France) et 50,7% parmi les PR, ce dernier pourcentage est supérieur au pourcentage national (43%).

En DEG, elle est de 41,4% (contre 46% en France), avec 43,4% parmi les MCF (51%) et 37,4% (35%) parmi les PR.

En pluridisciplinaire, elle est de 51,1%, avec 53,6% parmi les MCF et 44,1% parmi les PR.

Enfin les ST sont le champ disciplinaire le moins féminisé, avec 27,5% globalement (29%) et 31,3% parmi les MCF (34%) et 20,7% (20%) parmi les PR.

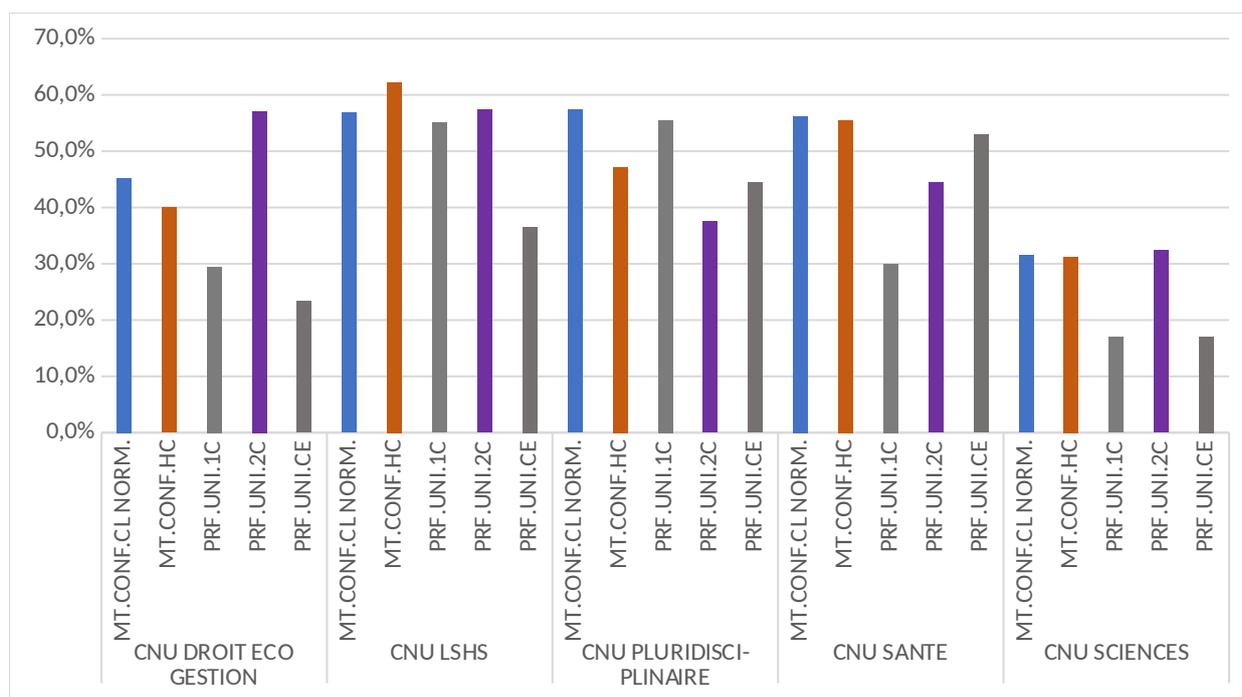


Figure 12. Proportion de femmes selon le grade et le champ disciplinaire à Lille

En DEG, c'est dans le grade des PU 2^{ème} classe que la proportion de femmes est la plus importante (57,1%, ce qui est supérieur au pourcentage national, 39%), puis les MCF CN (43,4%, contre 51% en France), les MCF HC (40%, contre 51%), les PU 1^{ère} classe (29,4% (36%) et les PU CE (23,3%, contre 33% en CE1 et 25% en CE2) (voir figures 10 et 12).

En SHS, on observe que la proportion de femmes est la plus importante pour les MCF HC (62,2%, ce qui est similaire au pourcentage national, 60%), puis les PU 2^{ème} classe (57,4%, contre 46% en France), les MCF CN (56,9%, contre 58% en France), les PU 1^{ère} classe (55,1% contre 45%) et les PU CE (36,6%, contre 40% en CE1 et 31% en CE2).

En ST, c'est dans le grade des PU 2^{ème} classe que la proportion de femmes est la plus importante (32,4%, ce qui est supérieur au pourcentage national, 23%), puis les MCF CN (31,5%, contre 33% en France), les MCF HC (31,2%, contre 36%), les PU CE (17,1%, contre 19% en CE1 et 14% en CE2) et les PU 1^{ère} classe (17% contre 19%).

En santé, on observe la proportion de femmes la plus importante pour les MCF CN (56,3%) puis les MCF HC (55,6%), les PU CE (52,9%), les PU 2^{ème} classe (44,4%) et les PU 1^{ère} classe (30%).

En pluridisciplinaire, on observe la proportion de femmes la plus importante pour les MCF CN (57,4%) puis les PU 1^{ère} classe (55,6%), les MCF HC (47,2%), les PU CE (44,4%) et les PU 2^{ème} classe (37,5%).

4. Les étudiant·es

4.1. Part des bachelier·es dans une génération selon la filière en 2022 en France

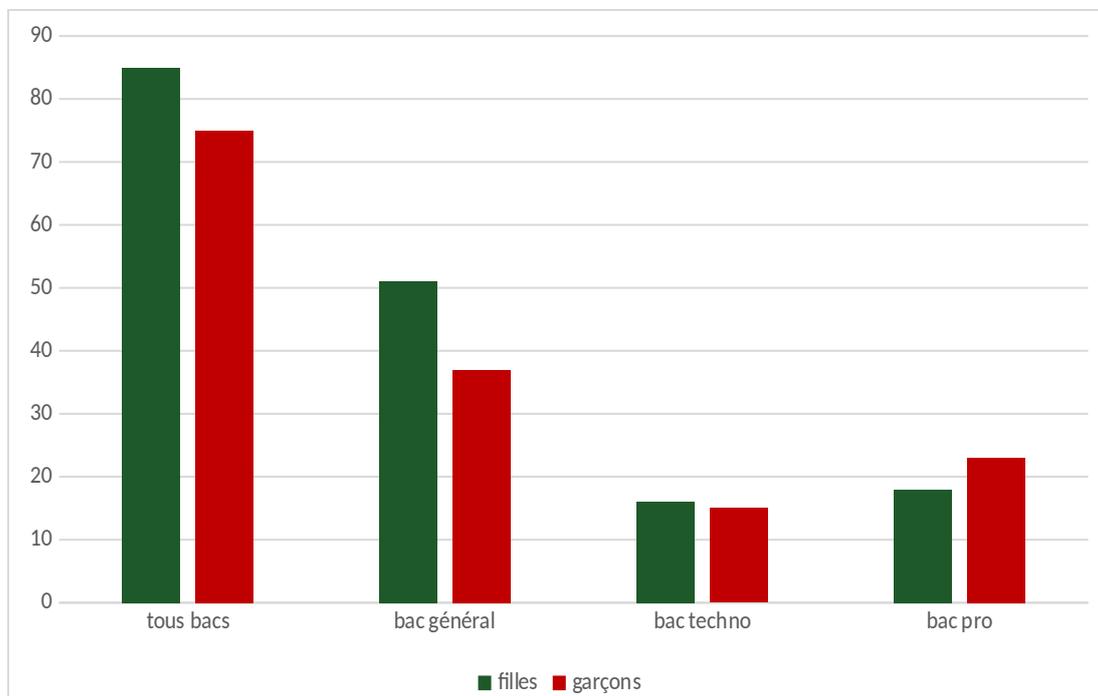


Figure 13. Proportion de femmes et d'hommes selon le baccalauréat en France en 2022

Globalement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir le baccalauréat. Elles sont plus nombreuses en bac général, mais moins nombreuses en bac pro. En bac techno, les pourcentages sont proches (voir figure 13).

4.2. Part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur

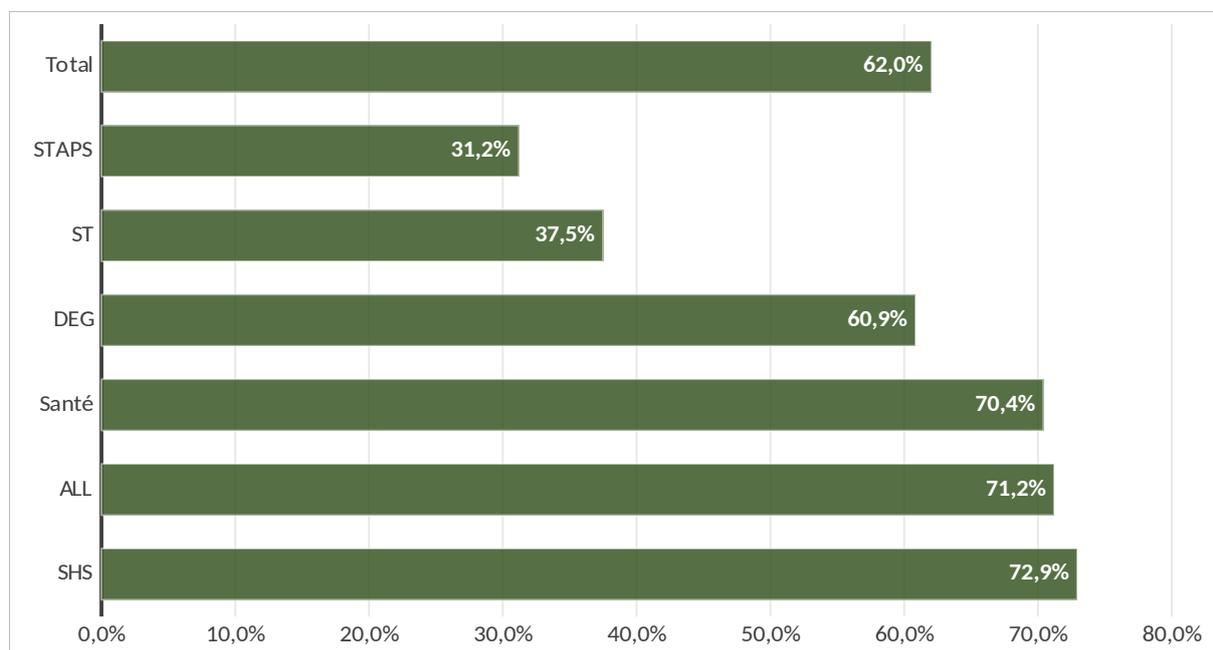


Figure 14. Proportion de femmes selon les filières du supérieur à l'université de Lille en 2023-2024

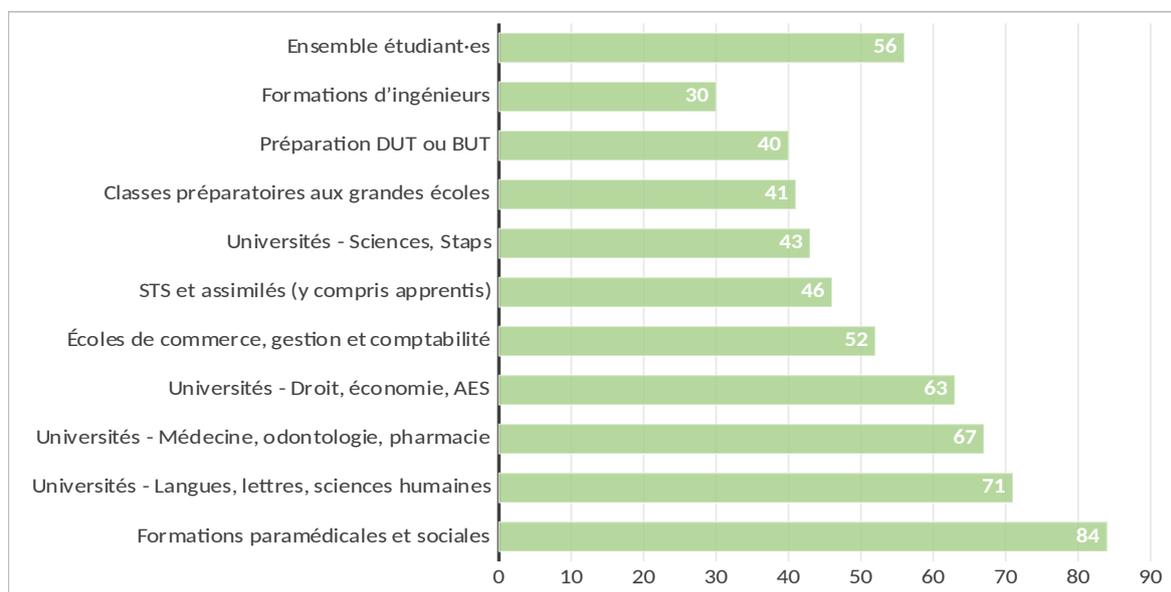


Figure 15. Proportion de femmes selon les filières du supérieur en France 2022-2023

Les femmes représentent 62% des étudiant-es inscrit-es à l'université de Lille. Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui national (56%).

Les taux de féminisation des grandes filières de l'université de Lille (figure 14) sont similaires aux données nationales (figure 15).

Les filières les plus féminisées sont la filière Arts-Lettres-Langues et la filière Sciences Humaines et Sociales, puis la santé et la filière Droit-Economie-Gestion. A Lille, le pourcentage de femmes dans la filière Arts-Lettres-Langues est de 71,2% et celui dans la filière Sciences Humaines et Sociales est de 72,9% (France : 71%). La filière santé accueille 70,4% de femmes (en France : 67%) et la filière DEG 60,9% (63%).

Les filières les moins féminisées sont les sciences et technologies et la filière STAPS. La filière ST accueille 37,5% de femmes et les STAPS 31,2% ; ce qui est deçà du pourcentage national (les deux filières réunies : 43%).

4.3. Part des femmes parmi les étudiant·es inscrit·es selon le diplôme

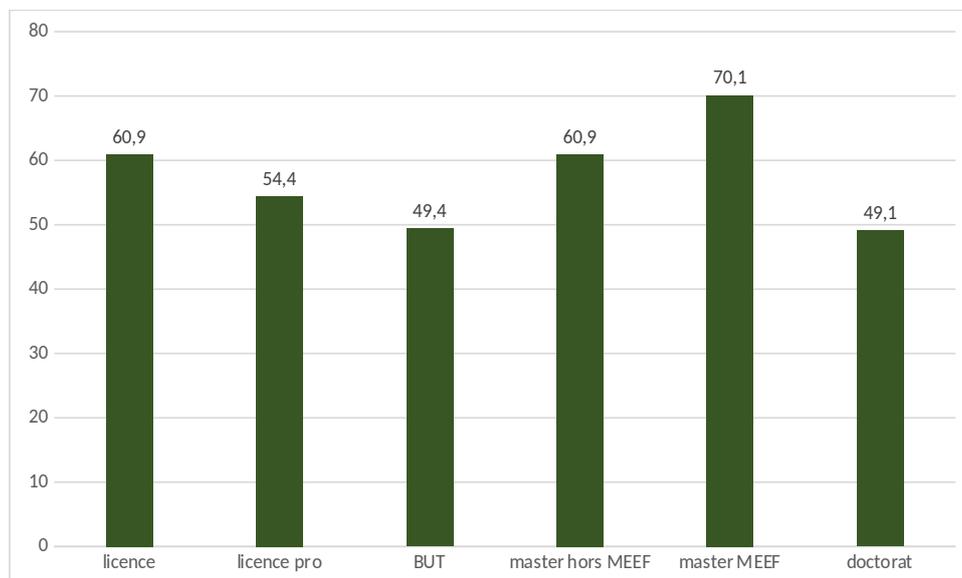


Figure 16. Part des femmes parmi les étudiant·es inscrit·es selon le diplôme à l'université de Lille en 2023-2024

Les femmes sont majoritaires (60,9%) en licence à l'université de Lille et en parité (49,4%) en BUT. Elles sont majoritaires dans les masters MEEF (70,1%) (figure 16). On n'observe pas de diminution du pourcentage de femmes inscrites entre les licences et les masters hors MEEF (60,9%). Toutefois, une différence est visible entre les masters et le doctorat (moins 11 points). Le pourcentage de femmes en licence pro (54,4%) et en BUT (49,4%) est inférieur à celui de licence générale.

Elles sont également majoritaires dans les formations hors LMD santé (tableau 1).

Certificat de capacité d'orthoptiste	93
Certificat de capacité d'orthophoniste	98
Diplômes de formation générale de santé	69
Diplômes de formation approfondie de santé	63
Diplômes de 3ème cycle de santé	57
Formations médicales continues post-universitaires	62
DE audioprothésiste	69
Diplôme d'infirmier·e	83
Autre diplôme de 2ème ème cycle de santé	79
Ensemble	69

Tableau 1. Part des femmes parmi les étudiant·es inscrit·es dans les formations hors LMD santé en 2023

Dans les autres formations hors LMD, on observe des différences selon la formation. Elles sont minoritaires dans les formations d'ingénieur·e et en HDR-Diplôme supérieur de recherche (DSR) et majoritaires en Diplôme Supérieur de notariat (DSN) (tableau 2).

DAEU	53
Capacité en droit	63
Ingénieur·e	34
Agrégation	62
DSN	79
HDR, DSR	29
Autres formations (DU...)	70
Ensemble	59

Tableau 2. Part des femmes parmi les étudiant·es inscrit·es dans les formations hors LMD en 2023

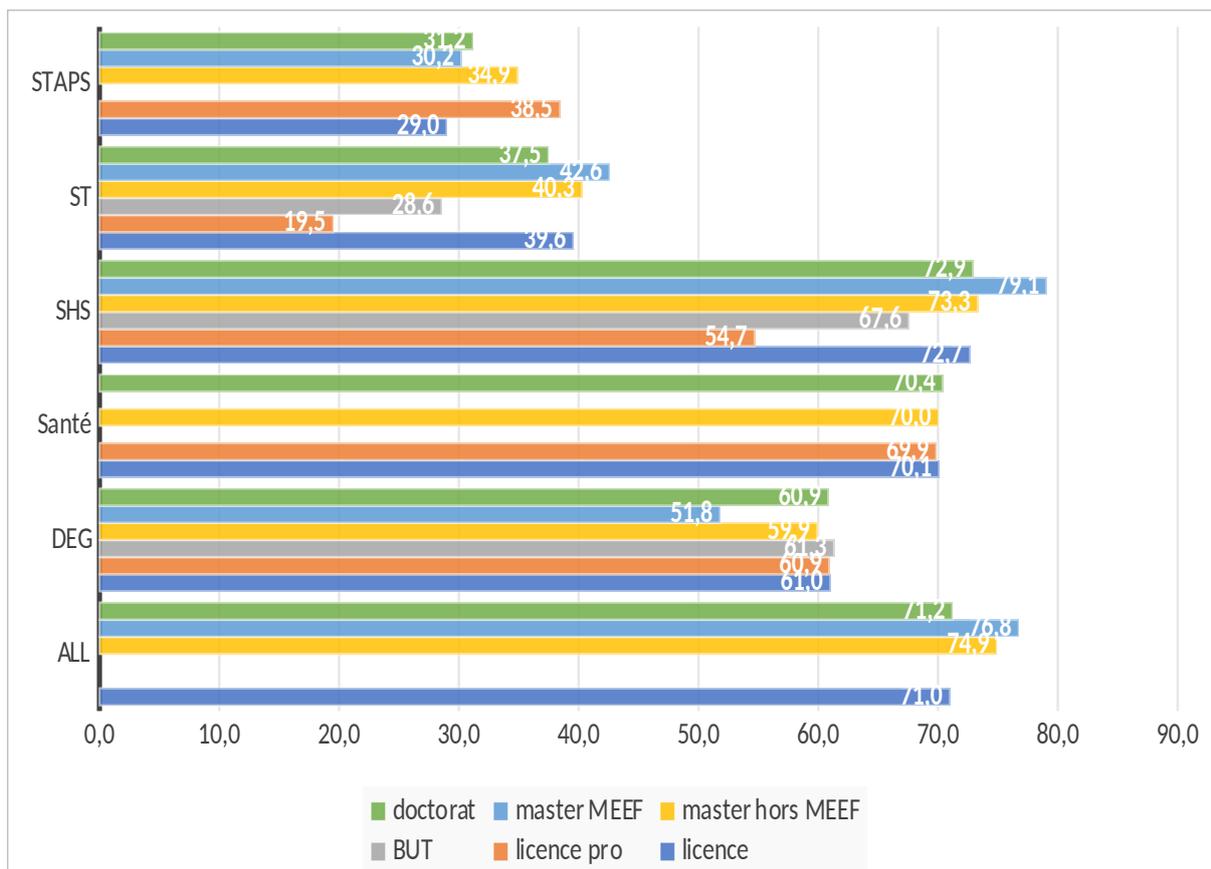


Figure 17. Part des femmes parmi les étudiant-es inscrit-es selon le diplôme et la filière à l'université de Lille en 2023-2024

	ALL	DEG	Santé	SHS	ST	STAPS	Total
Licence	71,0	61,0	70,1	72,7	39,6	29,0	60,9
Licence pro		60,9	69,9	54,7	19,5	38,5	54,4
BUT		61,3		67,6	28,6		49,4
Master hors MEEF	74,9	59,9	70,0	73,3	40,3	34,9	60,9
Master MEEF	76,8	51,8		79,1	42,6	30,2	70,1
Doctorat	71,2	60,9	70,4	72,9	37,5	31,2	49,1

Tableau 3. Part des femmes parmi les étudiant-es inscrit-es selon le diplôme et la filière à l'université de Lille en 2023-2024

Les licences les plus féminisées sont : SHS, ALL et santé. La filière DEG est quasi paritaire, si on considère le critère énoncé plus haut. Les licences les moins féminisées sont : ST et STAPS (figure 17 et tableau 3).

On retrouve des pourcentages comparables en master hors MEEF et master MEEF, ainsi qu'en doctorat.

La diminution observée entre le master et le doctorat (figure 16) est surtout perceptible en ST 40,3% de femmes en master hors MEEF et 37,5% en doctorat) et en STAPS (34,9% et 31,2%), mais également en ALL (74,9% et 71,2%). Le taux de femmes en master MEEF est supérieur à celui du master hors MEEF, dans plusieurs filières : ALL, SHS et ST, mais inférieur en DEG et STAPS.

4.4. Part des femmes selon le diplôme obtenu à l'université de Lille en 2023

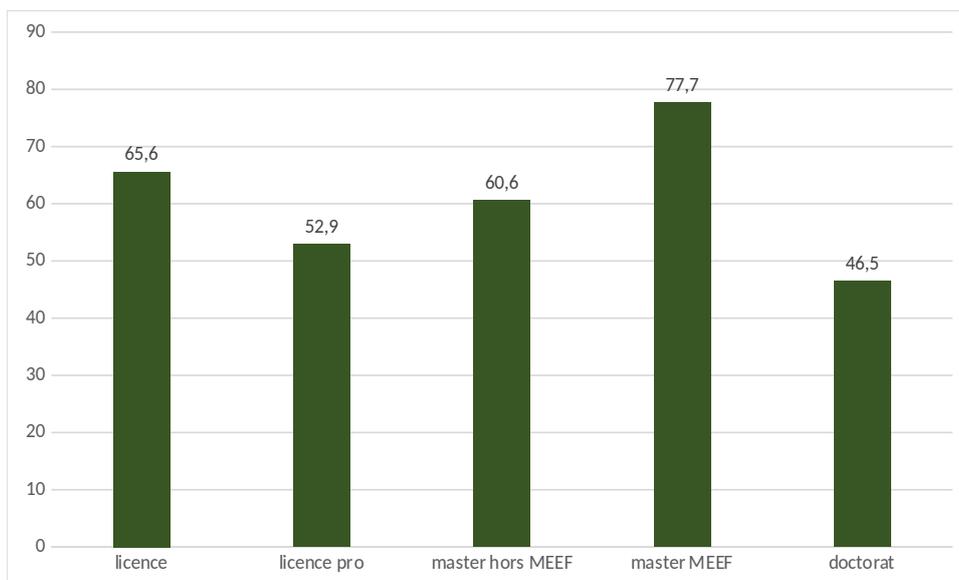


Figure 18. Part des femmes selon le diplôme obtenu à l'université de Lille en 2023-2024

A Lille, on peut observer une majorité d'étudiantes diplômées en : master enseignement, en licence et en master hors MEEF. Les diplômés et diplômées sont en proportion paritaire pour la licence professionnelle et doctorat.

On peut également observer que la proportion de femmes diminue entre la licence (65,6%), le master (60,6%) et le doctorat (46,5%).

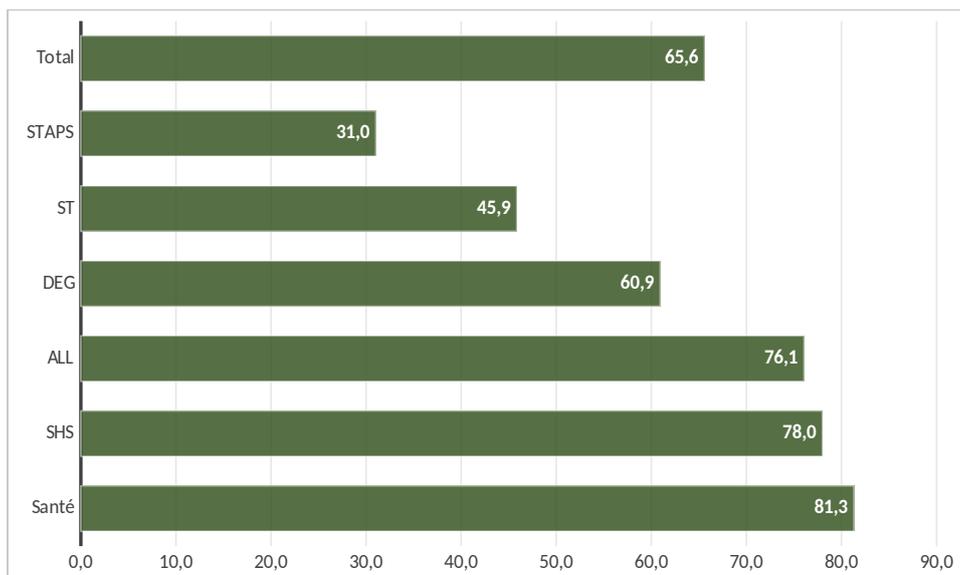


Figure 19. Part des femmes diplômées en cursus licence selon les disciplines en 2023 à l'université de Lille

A l'université de Lille (figure 19), en licence, les filières pour lesquelles on observe une majorité de femmes diplômées (>60%) sont : les arts, lettres et langues, les SHS et la santé. Les filières paritaires sont : le droit-économie-gestion et les sciences et technologies. Les filières pour lesquelles les femmes sont minoritaires (<40%) sont les STAPS.

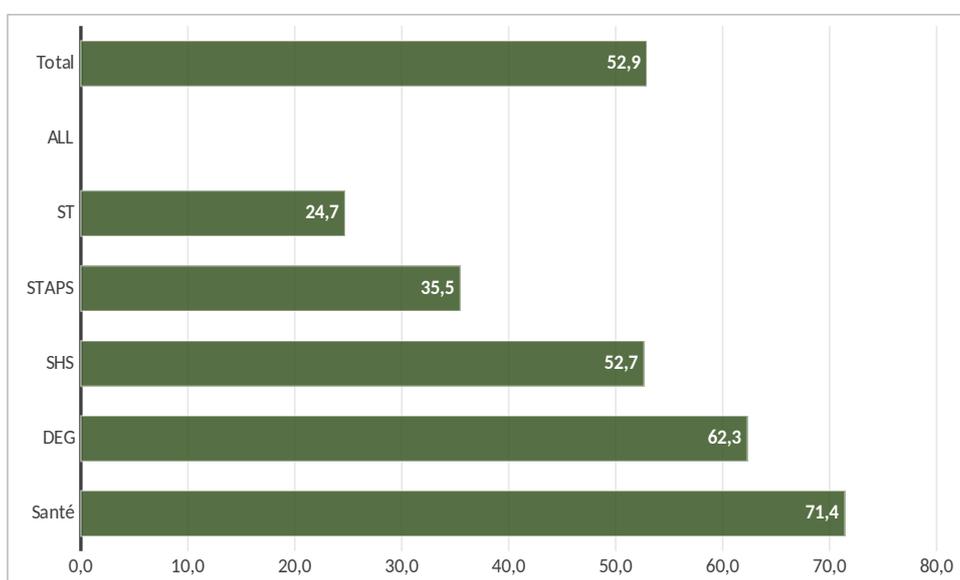


Figure 20. Part des femmes diplômées en cursus licence pro selon les disciplines en 2023 à l'université de Lille

A l'université de Lille (figure 20), en licence pro, les filières pour lesquelles on observe une majorité de femmes diplômées (>60%) sont : la santé et les DEG. Les filières paritaires sont : les SHS. Les filières pour lesquelles les femmes sont minoritaires (<40%) sont : STAPS et ST.

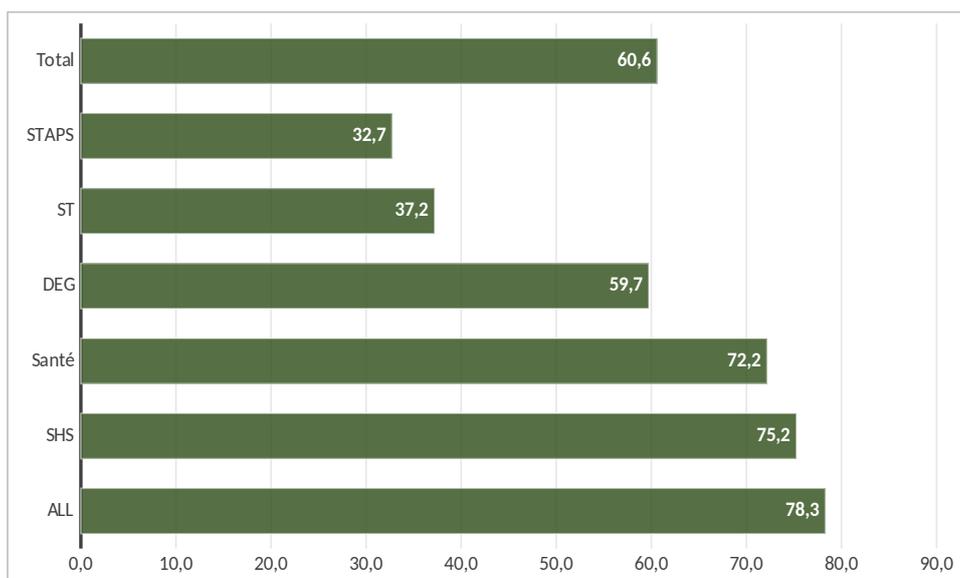


Figure 21. Part des femmes diplômées en cursus master hors MEEF selon les disciplines en 2023 à l'université de Lille

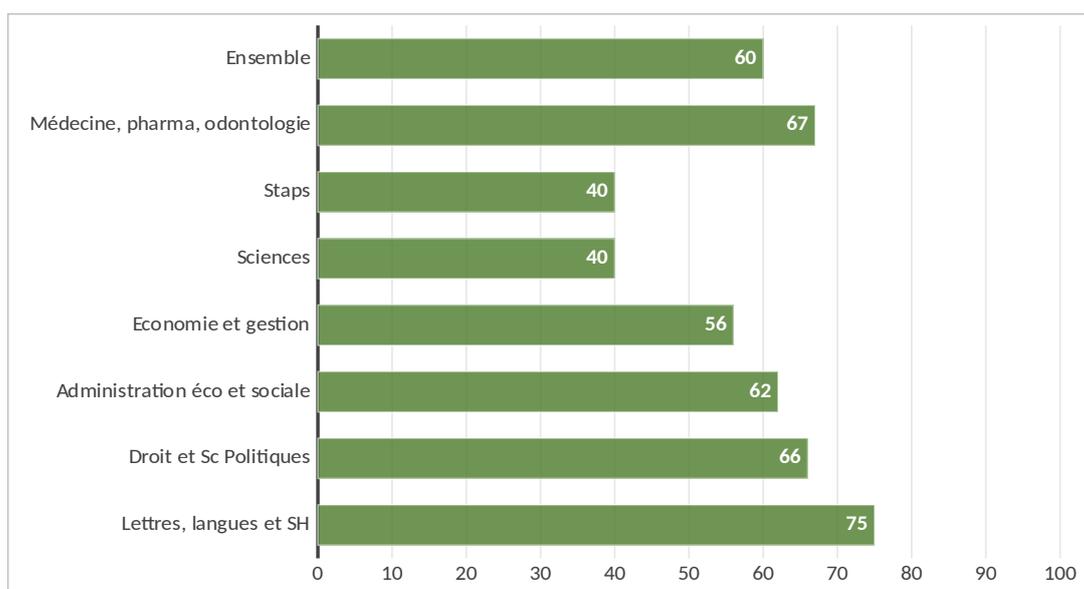


Figure 22. Part des femmes diplômées en cursus master dans les universités en France selon les disciplines 2022

En master, on retrouve les mêmes proportions à Lille et en France (figures 21 et 22). Les filières pour lesquelles on observe une majorité de femmes diplômées (>60%) sont : les arts, lettres et langues, les SHS et la santé. Les filières paritaires sont : le droit-économie-gestion. Les filières pour lesquelles les femmes sont minoritaires (<40%) sont les STAPS et les sciences et technologie, pour lesquelles la proportion de femmes diplômées d'un master est inférieure à la moyenne nationale (mais cette dernière ne distingue pas master MEEF et master non MEEF).

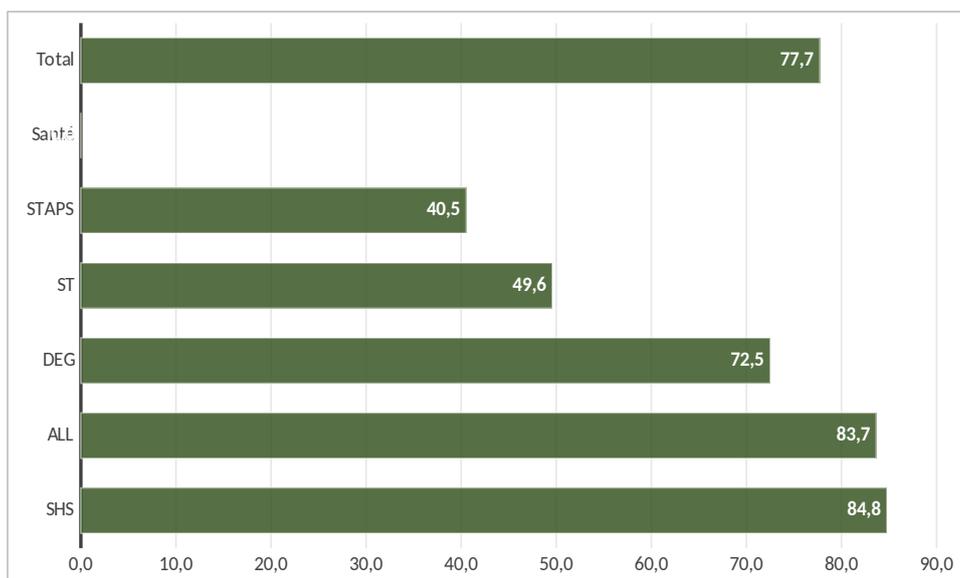


Figure 23. Part des femmes diplômées en cursus master MEEF selon les disciplines en 2023 à l'université de Lille

Les masters MEEF sont globalement plus féminisés que les masters non MEEF (77,7% contre 60,6%). Parmi ces premiers, les filières les plus féminisées sont : SHS, ALL, DEG et les filières paritaires sont : ST et STAPS. Il n'y a pas de filière pour laquelle les hommes sont majoritaires (figure 23).

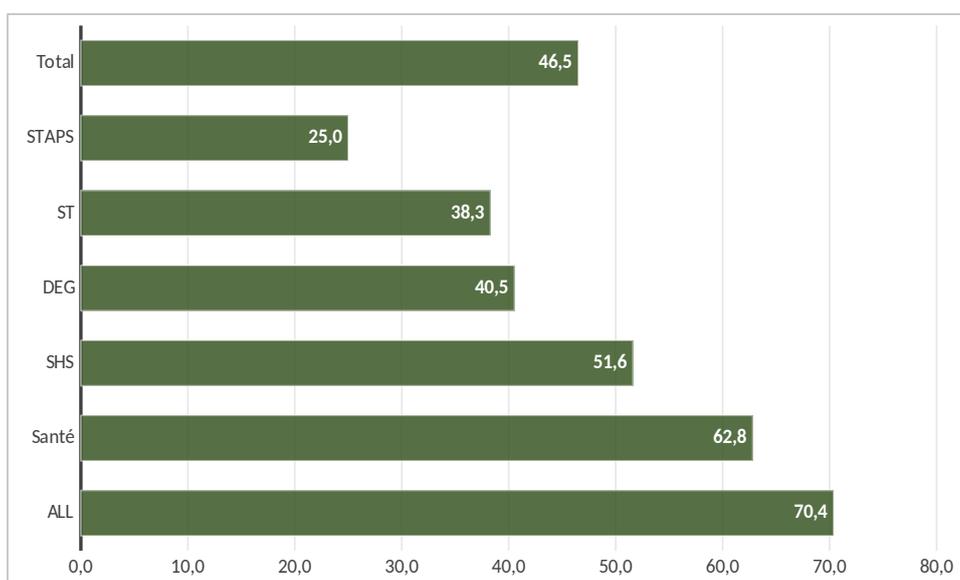


Figure 24. Part des femmes diplômées d'un doctorat selon les disciplines en 2023 à l'université de Lille

A l'université de Lille (figure 24), les filières pour lesquelles on trouve une majorité de femmes diplômées d'un doctorat sont : ALL et santé, les filières paritaires sont : SHS, ST et DEG et les moins féminisées : STAPS.

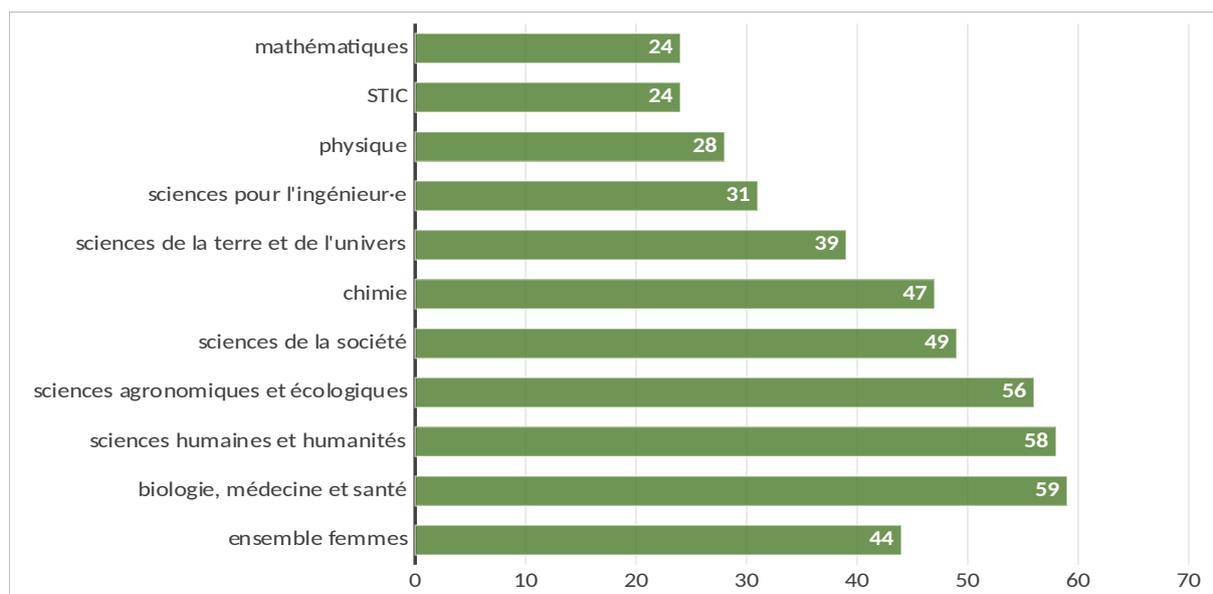


Figure 25. Part des doctorantes lors de leur soutenance selon domaine en 2022 en France

Les données nationales (figure 25) portent sur des segments différents, mais on peut extrapoler que les données de Lille sont cohérentes avec les données nationales.

4.5. Insertion professionnelle en 2021 des diplômé-es 2018 d'un master de l'université de Lille

4.5.1. Le taux d'insertion selon le type d'emploi

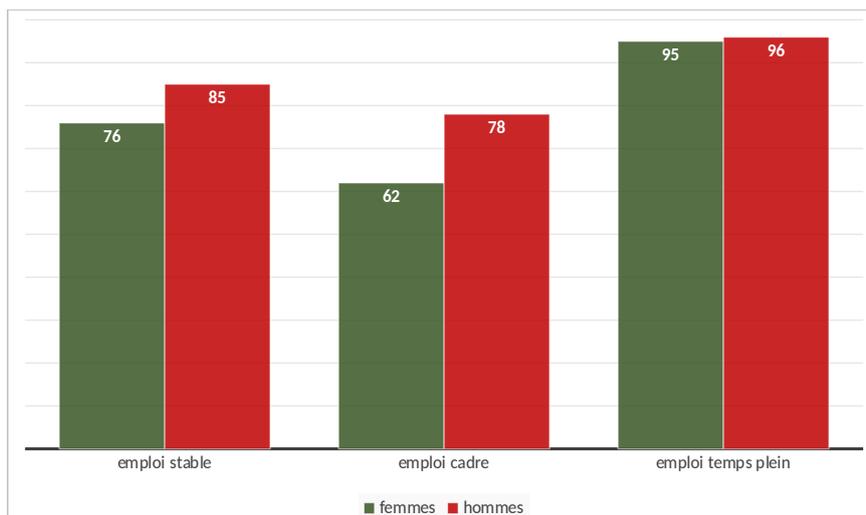


Figure 26. Taux d'insertion des diplômé-es d'un master selon le type d'emploi à l'université de Lille

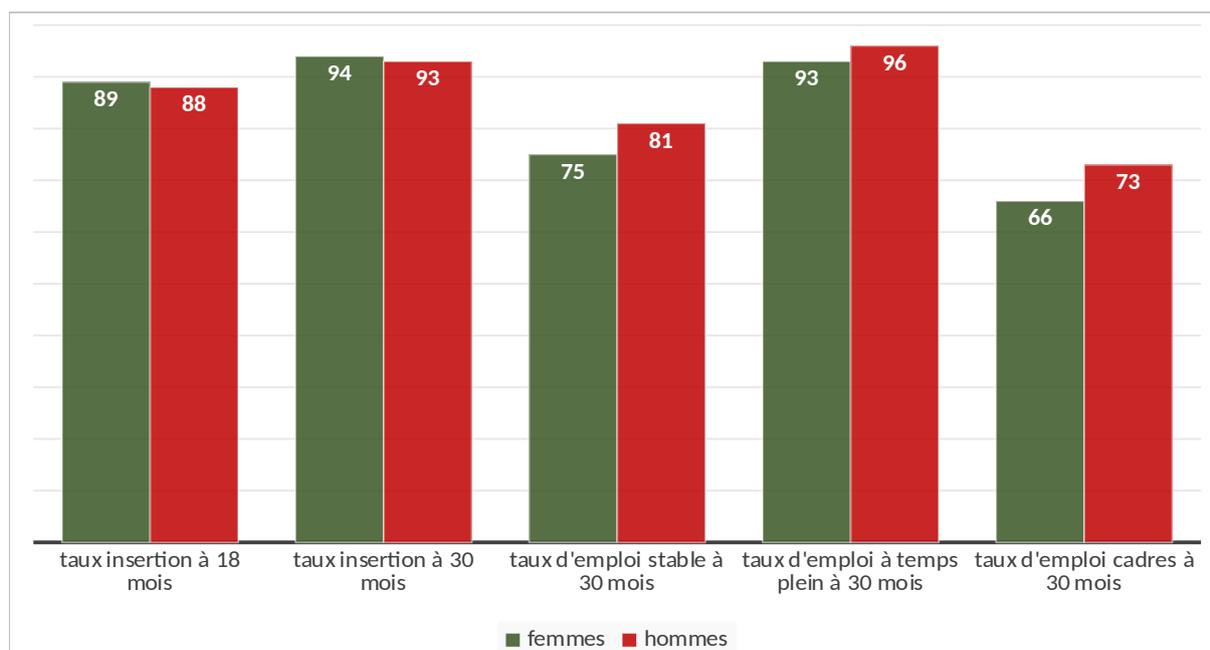


Figure 27. Taux d'insertion des diplômé-es d'un master selon le type d'emploi à l'université de Lille

Concernant les diplômé-es de master, globalement, les hommes bénéficient davantage d'un emploi stable et d'un emploi de cadre que les femmes (figures 26 et 27). Les données nationales 2022 concernant les diplômé-es en 2020 d'un master (figure 28) indiquent également que, bien que plus souvent diplômées que les hommes et aussi bien insérées, elles occupent des emplois de moins bonne qualité.

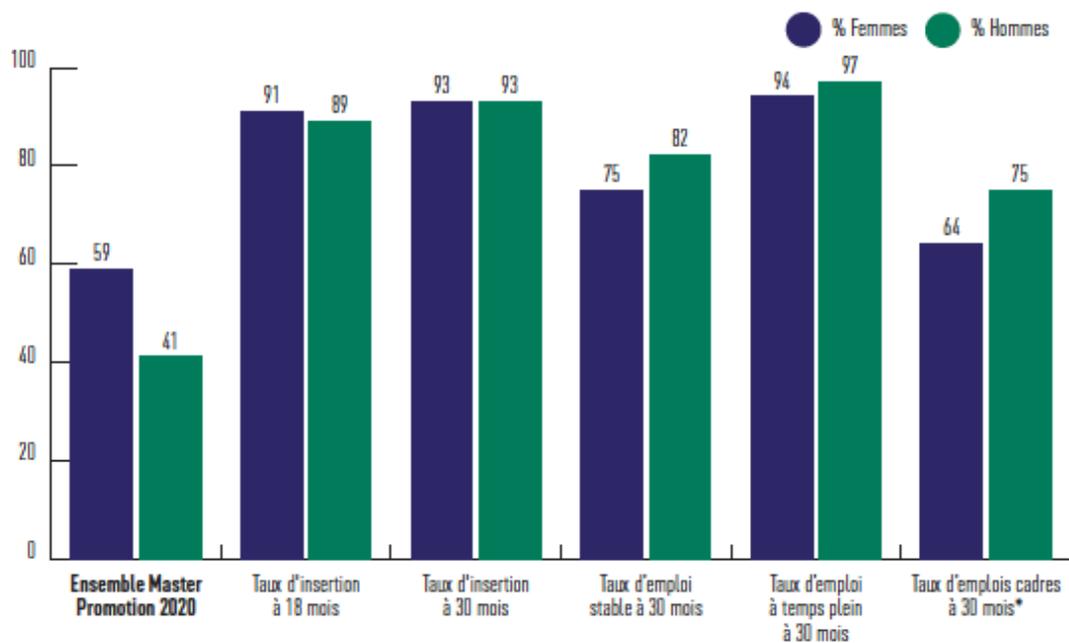


Figure 28. Insertion professionnelle en 2022 des diplômés 2020 d'un master de l'université en France

4.5.2. Le taux d'insertion professionnelle selon les disciplines

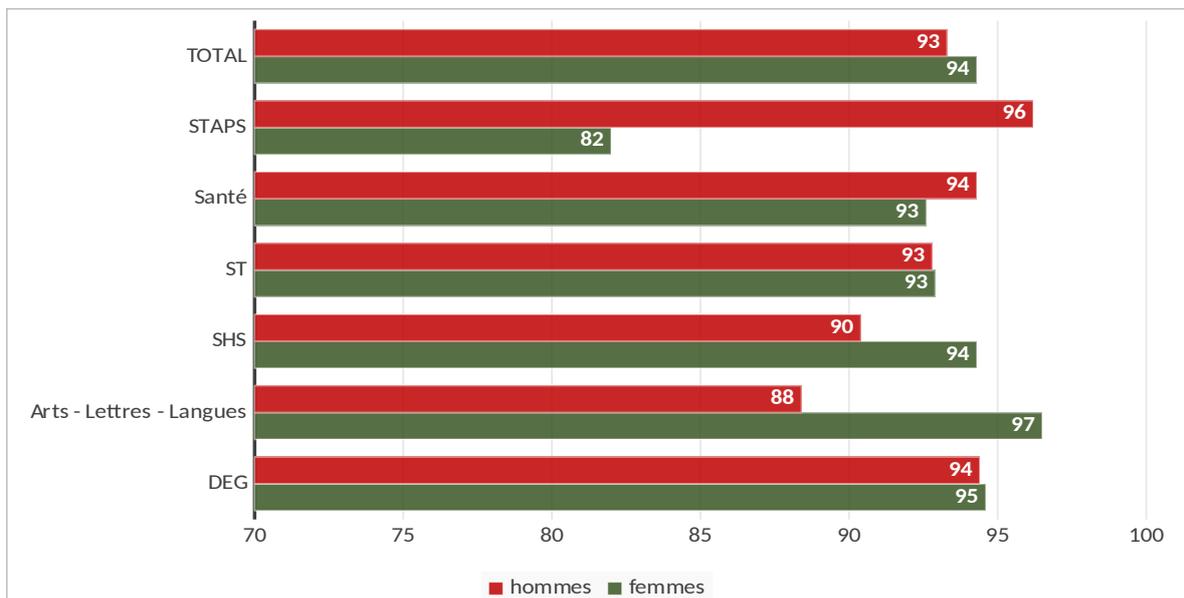


Figure 29. Taux d'Insertion professionnelle des diplômés d'un master selon la filière à l'université de Lille

L'insertion professionnelle des femmes est supérieure à celle des hommes en SHS et ALL, alors que celle des hommes l'est en STAPS et santé. En ST et DEG, les taux sont équivalents (figure 29).

4.5.3. Le taux d'emploi stable selon les disciplines

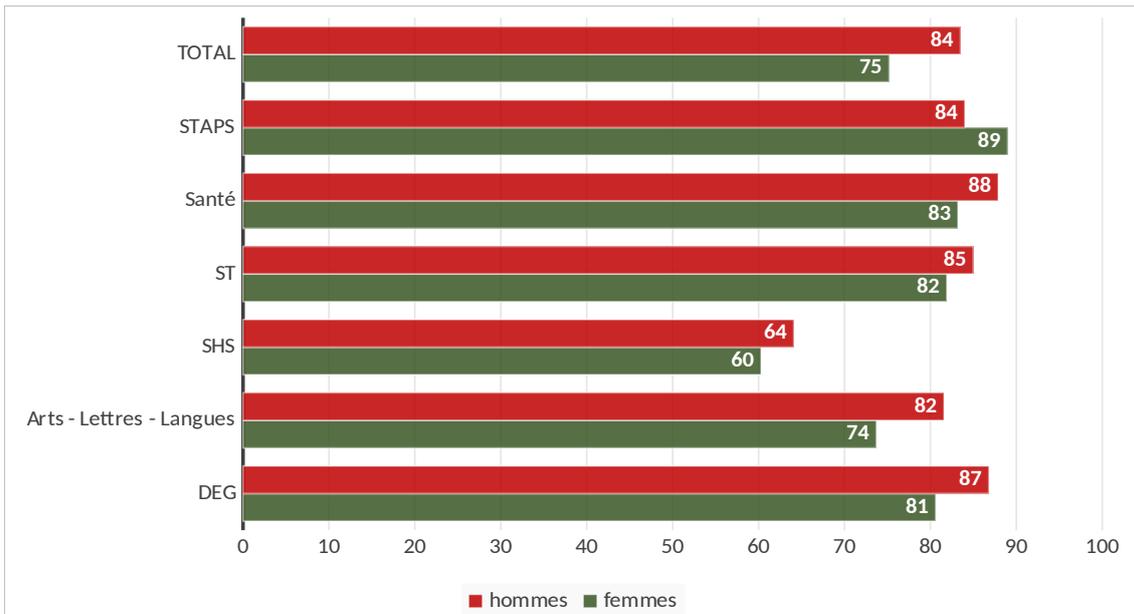


Figure 30. Taux emploi stable des diplômé-es d'un master selon la filière à l'université de Lille

Globalement, les hommes bénéficient davantage d'un emploi stable. Ce bénéfice est visible dans toutes les filières, sauf en STAPS (figure 30).

4.5.4. Le taux d'emploi cadre selon les disciplines

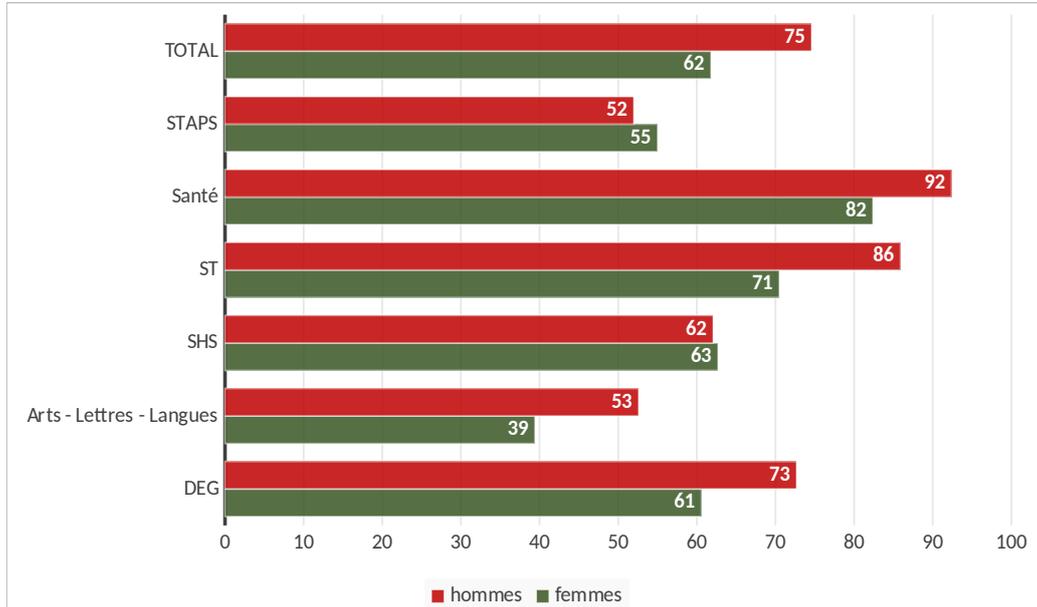


Figure 31. Taux emploi cadre des diplômé-es d'un master selon la filière à l'université de Lille

De même, ils occupent, plus que les femmes, un poste de cadre, notamment en santé, ST, ALL et DEG. En STAPS et SHS, les taux pour les femmes et les hommes sont similaires (figure 31).

4.5.5. Le taux d'emploi temps plein selon les disciplines

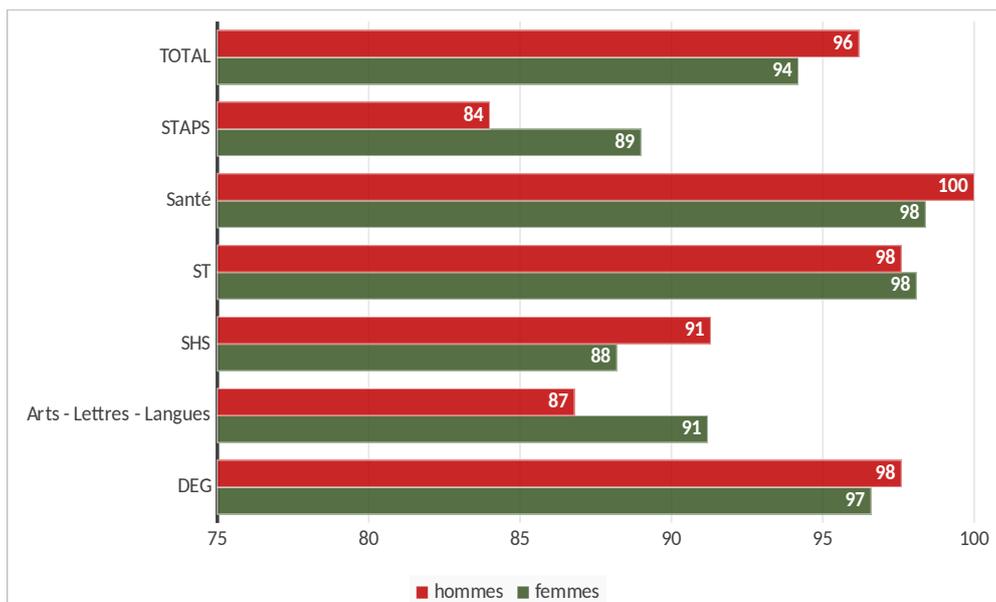


Figure 32. Taux emploi temps plein des diplômé-es d'un master selon la filière à l'université de Lille

Les hommes sont également plus nombreux à occuper un emploi à plein temps, notamment en santé, SHS et DEG. En STAPS et ALL, on observe la situation inverse. En ST, les taux sont proches (figure 32).

4.5.6. Les salaires médians selon les disciplines

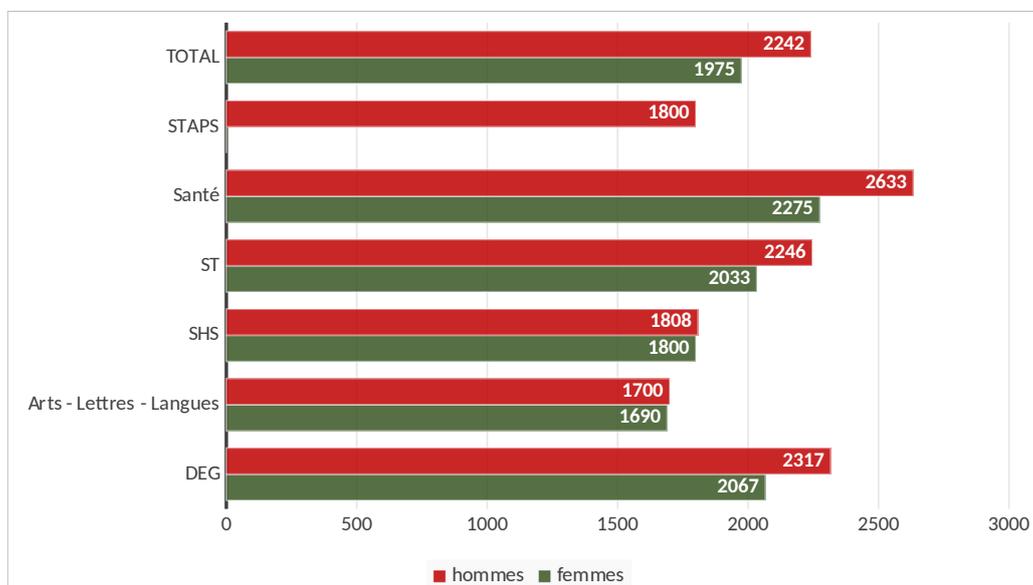


Figure 33. Revenu net mensuel médian (en €) des diplômé-es d'un master selon la filière à l'université de Lille

Le revenu net mensuel médian des hommes est supérieur à celui des femmes (2242€ contre 1975€), notamment en santé, ST et DEG. En SHS et ALL, les revenus sont proches (car liés à davantage d'emplois publics ?) (figure 33).

En France, les données sont proches (figure 34) : 2060 euros pour les femmes et 2300 pour les hommes. Les différences sont des plus importantes au moins importantes : en ST et santé (10%), en Arts, Lettres et Langues (9%), en STAPS (8%), en SHS et en DEG (6%) et les moins importantes en masters enseignements (4%).

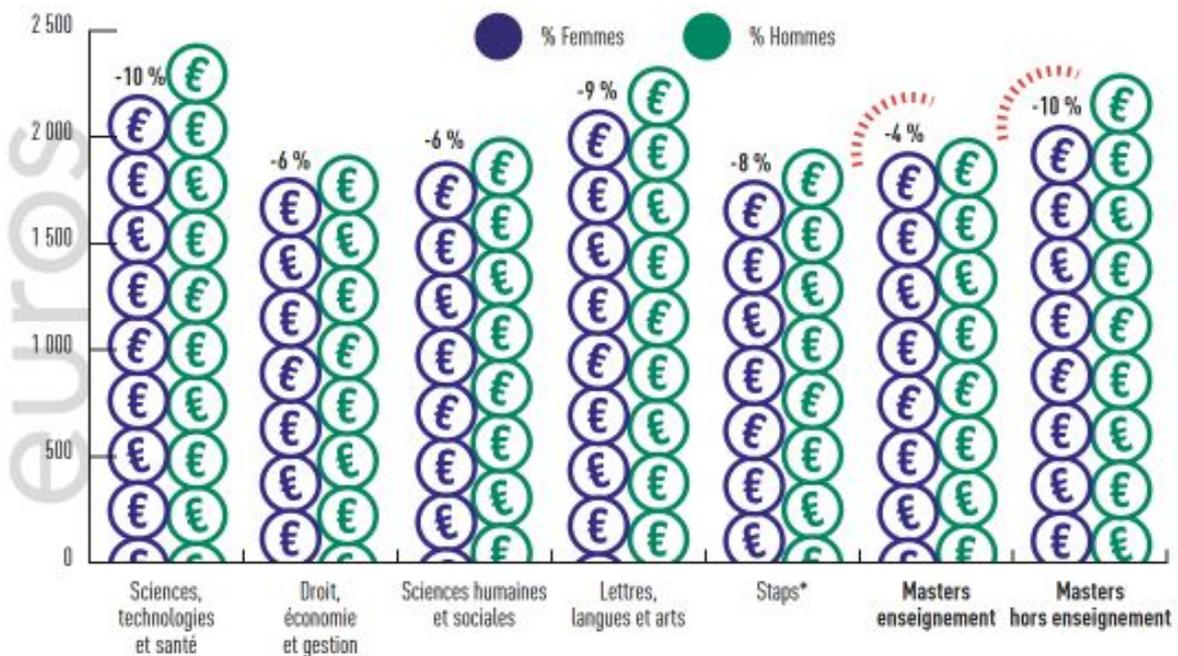


Figure 34. Salaire net mensuel médian en 2022 des diplômés 2020 d'un master de l'université en fonction de la filière en France

4.6. Insertion professionnelle des diplômé·es d'un doctorat

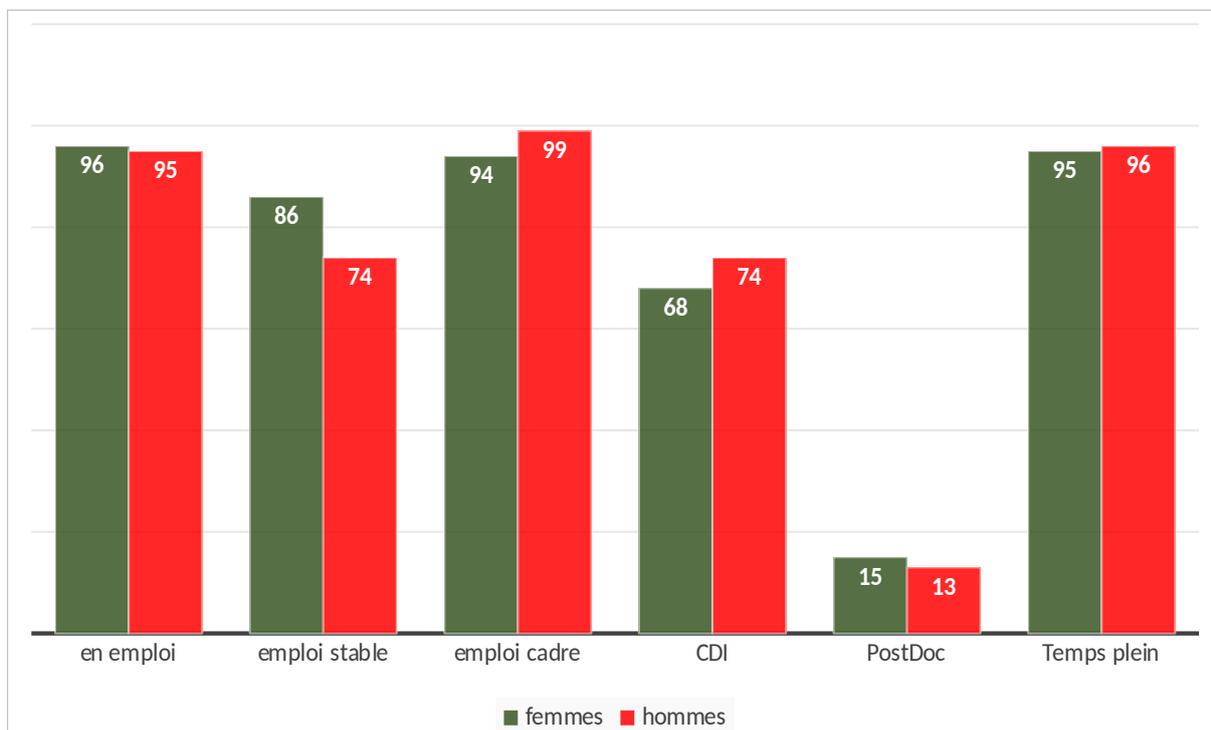


Figure 35. Insertion professionnelle des diplômé-es de doctorat obtenu à l'université de Lille, trois ans après l'obtention de leur diplôme (année d'obtention 2019)

Globalement, les hommes et les femmes sont tout autant en emploi trois ans après l'obtention d'un doctorat. Les hommes ont davantage un emploi de cadre et un CDI. Les femmes ont davantage un emploi stable ou un post-doc (figure 35).

Enfin, le salaire médian des hommes (2700€) est supérieur à celui des femmes (2500€).

En France, leur taux d'emploi est inférieur à celui des hommes (91% et 94%), elles ont moins accès à des emplois stables (65% et 68%) et moins accès à des emplois de cadre (94% et 97%).

Partie 2. Bilan du plan égalité femmes-hommes 2021-2024

Le plan égalité FH se décline sous cinq axes⁵ :

- **Axe 1** Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- **Axe 2** Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- **Axe 3** Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- **Axe 4** Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **Axe 5** Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS).

Le plan égalité femmes-hommes a été voté par les instances de l'université en mars-avril 2021. Comme il y a une vacance de poste pendant plus d'une année, en lien avec les élections universitaires d'octobre 2021, sa mise en œuvre n'a pu commencer qu'après la nomination de Sabine De Bosscher, comme chargée de mission égalité femmes-hommes, en septembre 2022. Ce bilan porte donc sur 2 années pleines : octobre 2022-novembre 2024.

⁵ Axes définis par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle FH dans la fonction publique et par la loi de transformation de la fonction publique

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

1. Mesures prévues dans le plan égalité dans le plan égalité (tableau récapitulatif)

Mesures prévues dans le plan		Etat d'avancement
Désignation d'un·e référent·e égalité ⁶	par composante	Réalisé en 2023
	par unité de recherche	Réalisé en 2024
	par grande direction	Réalisé en 2023
Formation des référent·es	par composante	Réalisé en 2023
	par unité de recherche	A programmer en 2025
	par grande direction	Réalisé en 2023
Constitution d'un réseau avec un·e animateur·trice		Réalisé en 2023 Animation : Chargée de mission égalité femmes-hommes et cheffe de projets égalité-diversité
Création d'un comité stratégique égalité <i>Animation : VP VE, VU, Egal et VP Ressources</i> Composé de : 1 représentant·e Direction RH 1 représentant·e Direction DDRS 1 représentant·e Direction de la recherche 1 représentant·e Direction des formations Les référent·es égalité de l'ensemble des composantes et écoles Les référent·es égalité des grandes directions Les référent·es égalité des unités de recherche		Réalisé Comité stratégique égalité : mai 2023 Animation : Chargée de mission égalité femmes-hommes et cheffe de projets égalité-diversité Comité stratégique élargi aux unités de recherche : 2024
Comité stratégique se réunit chaque semestre pour faire le point de l'avancée du Plan Égalité Professionnelle		Réalisé Comité stratégique : * 2023 : 5 mai et le 9 mai (deux sessions), 26 juin, 28 septembre (restreint composantes), 15 novembre * 2024 : 20 février, 31 mai Comité stratégique élargi aux UR : 10 juin et 02 juillet 2024
Comité stratégique prépare le bilan en vue du passage dans les instances		31 mai 2024
Chaque année, passage du PEP devant les instances CT, CHSCT, CA		CSA : 4 mai 2023, 11 juillet 2024 CAr : 20 juin 2023, 13 juin 2024
Présentation annuelle aux commissions Recherche et CFVU en amont du vote du bilan du plan en CA		CFVU : 30 mai 2024 CR : 27 juin 2024 Réunion directions d'unités de recherche : 02 octobre 2023

⁶ Voir annexe 1, pour les fiches de mission

L'équipe de direction de l'établissement devra être et rester paritaire (40/60).	Réalisé en 2023
Les équipes de direction de composantes devront respecter la proportion F/H de leur discipline.	Bilan réalisé en 2024

2. Indicateurs

Indicateurs	Etat d'avancement
Désignation effective d'un·e référent·e égalité par composante, par unité de recherche et par grande direction	Réalisé en 2023 + 2024 pour les référent·e UR
Constitution d'un réseau avec un·e animateur·trice au sein du pôle DDRS	Réalisé en 2023
Création d'un comité stratégique égalité	Réalisé en 2023
Composition de l'équipe de direction de l'université	Réalisé en 2023

3. Mise en place des comités stratégiques égalité femmes-hommes

3.1. Comité stratégique égalité femmes-hommes

Ce comité est composé de :

- la chargée de mission égalité FH,
- la cheffe de projets égalité-diversité,
- la cheffe de projet VSS,
- un·e représentant·e pour chaque grande direction (RH, DDRS, recherche et valorisation, FTLV, DGDNum, DGDAF, DGDRI, DGDIL, VU),
- un·e référent·e par composante et école,
- des vice-président·es (1^{er} VP, VP RH, VP VE et VC, VP action sociale et conditions de travail, VP étudiant...).

(Voir annexe 2)

Il est animé par la chargée de mission égalité FH et la cheffe de projets égalité-diversité.

Les membres du comité ont été formés par la chargée de mission égalité FH et la cheffe de projets égalité diversité. Ils et elles peuvent également suivre des formations organisées par le service formation continue de l'université.

Etapes :

- Pour les composantes et écoles :
 - Validation de la fiche de mission référent·e égalité composante,
 - Présentation en CODIR,
 - Désignation par chaque composante d'un·e référent·e (décembre 2022-mars 2023).

- Pour les représentant·es des grandes directions :
 - Prise de contact de chaque grande direction,
 - Désignation d'un·e représentant·e par chaque direction (mars-avril 2023)
 - Création d'une liste de diffusion et d'un cours moodle (ressources, CR...)

Réunions prévues : 4 réunions annuelles

Dates des réunions et ordre du jour :

Dates des réunions	Ordre du jour
5 et 9 mai 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Tour de table - Présentation du comité stratégique et des missions des référent·es égalité FH - Présentation de la mission égalité-diversité et de ses actions - Présentation du plan égalité FH - Les VSS dans le monde universitaire
26 juin 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan d'égalité professionnelle (PEP) <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Rappels et retours CSA et CAr 1.2. PEP Axe 1 : Rôle des référent·es égalité femmes-hommes 1.3. PEP Axe 1 : Livret « communication égalitaire » 1.4. PEP Axe 1 : Les actions Référent·es composante 1.5. PEP Axe 1 et 5 : Les sensibilisations des personnels 1.6. PEP Axe 5 : Organisation des formations VSS pour les étudiant·es 1.7. PEP Axe 2 : Informations 1.8. PEP Axe 3 : Les actions Référent·es composante 1.9. PEP Axe 4 : Informations 2. Informations <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Actualités et informations issues de la CPED 2.2. Séminaire organisé par le rectorat 28 juin Dunkerque 2.3. Retour sur les actions du 17 mai 2023 2.4. 25 novembre 2023 : planche Pénélope Bagieu 2.5. Projet : sensibiliser aux VSS pendant Séries Mania
15 novembre 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informations 2. Les actions prévues dans le cadre de la journée du 25 novembre 3. La présentation du guide VS 4. Les groupes de travail du comité stratégique 5. L'organisation des prochaines réunions du comité stratégique (ex. Présentation des cellules de signalement...) 6. La présentation du module à destination des présidences de comité de sélection 7. Questions diverses
20 février 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informations 2. Présentation de la maison de la médiation par Xavier Mercier-Chauve 3. Présentation du dispositif CNAE (https://www.etudiant.gouv.fr/fr/cnae) 4. Actions prévues pour le mois de l'égalité (mars 2024) 5. Actions à prévoir autour du 17 mai pour la journée internationale contre les LGBTIphobies

	6. Questions diverses
--	-----------------------

3.2. Comité stratégique égalité femmes-hommes restreint aux composantes

Dates des réunions : 2 octobre 2023

Dates des réunions	Ordre du jour
2 octobre 2023	<ol style="list-style-type: none">1. Plan d'égalité professionnelle (PEP)<ol style="list-style-type: none">1.1. PEP Axe 1 : Rôle des référent·es égalité femmes-hommes1.2. PEP Axe 1 : Livret « communication égalitaire »1.3. PEP Axe 1 : Les actions Référent·es composante1.3. PEP Axe 3 : Les actions Référent·es composante1.4. PEP Axe 5 : Organisation des formations VSS1.5. PEP Axe 5 : Actualisation du guide VSS2. Informations<ol style="list-style-type: none">2.1. Présentation du PEP à la réunion des directions des unités de recherche (05 octobre)2.2. Actions : bilan des sensibilisations des JIVE2.3. Actions à venir / 25 novembre

3.3. Comité stratégique élargi aux unités de recherche

Ce comité est élargi aux référent·es des unités de recherche pour les questions relatives au volet recherche du plan égalité.

Etapes :

- Validation de la fiche de mission référent·e égalité UR,
- Présentation en réunion des directions d'UR en octobre 2023 et désignation par chaque UR d'un·e référent·e (janvier-mars 2024).

Réunions : 1 à 2 réunions annuelles

La 1^{ère} réunion est dédoublée afin de convenir au maximum de personnes (10 juin et 2 juillet 2024) (voir annexe 2)

4. Composition paritaire de l'équipe de direction de l'université et des composantes

La composition paritaire de l'équipe de direction de l'université : indicateur validé. L'équipe de direction de l'université est composée de 59% d'hommes (13 hommes dont 2 conseillers) et 41% de femmes (9 femmes) en février 2024.⁷

La composition des chargé·es de mission est également paritaire (13 hommes et 11 femmes, soit 54% et 46%).

⁷ Doit être compris entre 40% et 60%

La composition des équipes de direction de chaque composante :

Les équipes de direction de composantes devront respecter la proportion F/H de leur discipline.

Composante	Composition de l'équipe de direction/décanale	Proportion femmes dans la composante
FASEST	4 hommes (57%) et 3 femmes (43%)	54%
FLCS	4 hommes (67%) et 2 femmes (33%)	62%
FSJPS	9 hommes (60%) et 6 femmes (40%)	44%
FST	4 hommes (57%) et 3 femmes (43%)	38%
Humanités	2 hommes (50%) et 2 femmes (50%)	62%
IAE	3 hommes (75%) et 1 femme (25%)	57%
INSPE	1 homme (33%) et 2 femmes (67%)	65%
IUT	2 hommes (50%) et 2 femmes (50%)	48%
PsySEF	2 hommes (33%) et 4 femmes (67%)	67%
Polytech	4 hommes (67%) et 2 femmes (33%)	35%
UFR3S	11 hommes (79%) et 3 femmes (21%)	49%
Total	46 hommes (61%) et 29 femmes (39%)	49%

Globalement le pourcentage visé (49%) de femmes parmi les équipes de direction/décanale n'est pas atteint. Au niveau de chaque composante, il est difficile de tirer une conclusion claire étant donné le faible nombre de personnes composant les équipes.

5. Présentation chaque année de l'avancée du plan d'égalité professionnelle dans les instances du dialogue social

Instances	Dates
CSA	4 mai 2023 6 juin 2024
CAr	20 juin 2023 11 juillet 2024
CFVU	30 mai 2024
CR	27 juin 2024
Réunion des directions des unités de recherche	5 octobre 2023
CoDir	4 juin 2024

6. Autres actions non prévues dans le plan

6.1. Formations proposées aux cadres et à tous les personnels

Intitulé formation	Dates	Intervenant·es	Nombre de participant·es
Egalité femmes-hommes	2 mars 2023	CORIF	14
Egalité femmes-hommes, module spécifique DRH	2 mars 2023	CORIF	11
Présentation plan égalité dans formation « connaissances de l'université »	4 avril 2023 26 mars 2024	S. De Bosscher, chargée de mission égalité FH et Hermeline Pernoud, cheffe de projet égalité-diversité	73
Sensibilisation aux transidentités	13 sessions depuis 2022	Consultante extérieure, intervenant pour le rectorat	230
Formation à l'accompagnement des personnes transgenres : sensibilisation + moment d'échanges et de cas pratiques	05 mars 2024	Consultante extérieure, intervenant pour le rectorat	12
Sensibilisation aux transidentités, module spécifique pour certains services	3 sessions depuis 2022	Consultante extérieure, intervenant pour le rectorat	33
Sensibilisation aux discriminations	13 et 20 juin 2023	Planning familial 59	15
Construire une posture professionnelle non discriminante	7 et 14 décembre 2023 14 et 21 mars 2024	Planning Familial 59	26

6.2. Communication égalitaire

Un guide « aide pratique pour une communication égalitaire a été rédigé et mis en ligne le 31 mars 2023.⁸

6.3. Questionnaire sur la perception de l'égalité auprès des personnels

⁸ <https://intranet.univ-lille.fr/actu/une-aide-pratique-pour-une-communication-plus-egalitaire/>

Ce projet est en discussion ; son périmètre et son contenu seront définis par le comité stratégique. Une base de travail pourrait être le questionnaire réalisé par le rectorat en 2022-2023, d'autres questionnaires validés scientifiquement pourraient également être utilisés : des questionnaires d'articulation vie privée-vie professionnelle (ex. le SWING, Geurts, 2000, traduit par Laurel et al., 2005), un questionnaire sur les micro-agressions sexistes sur le lieu de travail (Algnier & Lorenz, 2022) ...

7. Actions de la mission égalité-diversité

7.1. Nommage des amphis

En cours de réalisation

Inauguration de 3 amphis au premier semestre 2024 à la Faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales :

- Olympe Desmarez, première avocate du Nord
- Martha Desrumeaux, ouvrière, militante, femme politique, résistante, ayant été déportée
- Gisèle Halimi, avocate et militante féministe qui a permis à la fois de politiser le droit à l'IVG et de faire avancer les droits de femmes lors des procès pour violences sexuelles



7.2. Université avec un grand Elles

Trois volets visibles sur différents campus.



7.3. Les quatre temps forts de l'université

Quatre temps forts illustrent l'engagement de l'université en faveur de l'égalité :

- 25 novembre : journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes

- 11 février : journée pour la présence des femmes en sciences
- Mois de l'égalité et du genre, autour de 3 dates :
 - 8 mars : journée internationale pour les droits des femmes
 - 21 mars : journée internationale de lutte contre le racisme
 - 31 mars : journée internationale pour la visibilité des personnes transgenres
- 17 mai : journée mondiale contre les LGBTIphobies

Au cours de ces moments, sont organisés des conférences, des journées d'études, des expositions, des spectacles, des stands de sensibilisation aux VSS, des films, documentaires, des inaugurations d'amphi.



Programme du mois de l'égalité et du genre (mars 2024) :

Dates	Horaire s	Campus	Titre	Thème(s)	Directions, composantes , labo, associations U Lille
4 mars 24	13h00- 15h00	Moulins	Book-club	Enrichir nos bibliothèques d'ouvrages féministes traitant des VSS	La Clinique Juridiques
5 mars 24	18h00- 21h00	Pont-de-Bois	Le Consentement	Diffusion du film adapté du roman de Vanessa Springora et table-ronde	Le Kino
5 mars 24	18h00- 20h00	Pont-de-Bois	Ama-Mater : Gestations	Vernissage le 5. Expo du 4 au 29 mars sur les alter-maternités	Caroline Husquin
7 mars 24	19h00-?	Cité Scientifique	More Women on stage	Conférence chantée sur la place des femmes en musique	Culture
8 mars 24	14h00- 18h00	Roubaix Gare	Le sexisme langagier	La langue comme reproduction de la culture du viol : quelles conséquences psychologiques sur les victimes ?	Actions d'étudiantes en LEA

8 mars 24	13h00-15h00	Pont-de-Bois	Bal Folk – Dansons pour la journée internationale des droits des femmes	Bal folk par les étudiant-es du CFMI et de la Licence Études en danse	CFMI et Licence Arts, parcours Études en danse et Enseignement de la danse
8 mars 24	19h50-21h00	Pont-de-Bois	Prima Dona	Film sur les mariages forcés en Sicile et table-ronde	Cinéma universitaire Le Kino
8 mars 24	Fin de journée	Moulins	Inauguration d'un amphi au nom de Gisèle Halimi	Conférence sur Gisèle Halimi	FSJPS
8 mars 24	12h30-13h30	Cité Scientifique	Réécritures au féminin	Atelier de réécriture de textes patrimoniaux au féminin	CLIL – CRL TEC
8 mars 24	9h-15h00	Cité Scientifique	Célébrons la Journée Internationale des droits des femmes grâce en langues vivantes	3 ateliers, l'un en langue espagnol sur "Las Mariposas", puis une réécriture féminine et féministe de textes classiques, puis un en langue anglaise sur l'émancipation des femmes part l'art	CLIL – CRL DELANG/TEC
12 mars 24	Toute la journée	Iut de Lille (Tourcoing)	Interroger la mixité et la non-mixité de genre au regard de l'égalité	Journées d'étude sur les usages, les conséquences et les bonnes pratiques de la non-mixité	Département des carrières sociales
13 mars 24	18h00-20h00	Pont-de-Bois	Les Suffragettes	Film sur les droits des femmes	Cinéma universitaire Le Kino / La Maison Internationale
14 mars 24	12h00-16h00	Cité Scientifique	Sensibilisation aux VSS	Stands sur les campus, avec les centres de santé, parler de sexualité, de consentement, de santé sexualité, etc.	Centre de santé des étudiant-es
18 mars 24	18h30-21h00	Pont-de-Bois	Les Femmes de Rojava	Diffusion des films "La guerre des filles" de Mylène Sauloy et de "La révolution par les femmes" de Mylène Sauloy, Pedro Britto de Fonseca, Vincent Bourre	Culture

19 mars 24	12h00-13h30	Cité Scientifique	Présentation de l'outil radar "travail, environnement et genre"	Intervention de Fabienne Tatot (Conseillère au CESE) et Lucie De Brito (Conseillère CESER)	CGT
19 mars 24	12h00-16h00	Iut de Lille (Tourcoing)	Sensibilisation aux VSS	Stands sur les campus, avec les centres de santé, parler de sexualité, de consentement, de santé sexualité, etc.	Centre de santé des étudiant-es
20/03/2024	10h00-12h00	FSPJS	Ecolieux Queer	Conférence d'Angèle Ducatillon : enquêter en « écolieux queer » : ce que les minorités de genre et sexuelles peuvent nous dire de la transformation écologique des modes de vie.	CERAPS / CLERSE
21/03/2024	12h00-16h00	Campus de Moulins	Sensibilisation aux VSS	Stands sur les campus, avec les centres de santé, parler de sexualité, de consentement, de santé sexualité, etc.	Centre de santé des étudiant-es
21/03/2024	9h00-17h00	Campus de Pont-de-Bois	L'égalité professionnelle à l'Université de Lille	Matin : présentation de la mission égalité-diversité et de ses actions. Après-midi : atelier participatif sur les besoins, freins et solutions	Mission Égalité-Diversité seule
21/03/2024	12h00-18h00	Place de la République	Mixité	Stands informatifs de la Mission Égalité-Diversité et de la DDRS : Quiz croisé sur les violences de genre et le racisme.	Mission Égalité-Diversité seule
fin mars	18h00-20h30	Santé	Sensibilisation aux VSS fetes étudiantes	Projection film "How to have sex" et table-ronde sur les VSS	UFR3S / ACEML
26/03/2024	18h30-21h30	Pont-de-Bois	L'Evènement	Adaptation théâtrale du livre d'Annie Ernaux par la Comédie française, et discussion ensuite sur l'importance de l'engagement dans la lutte pour le droit à l'avortement	Culture
28/03/2024	12h30-14h00	Santé	Sensibilisation aux VSS dans le sport	Ciné débat autour de la projection du film "Slalom", qui traite de l'emprise psychologique dans le sport de haut niveau et des VSS	UFR3S / FSSEP

29/03/2024	18h30-21h30	Pont-de-Bois	Les Salopes ordinaires	Pièce de théâtre sur les violences de genre et le slut-shaming, avec Ovidie et L'Onde théâtrale	Culture / L'Onde théâtrale
02/02/2024	En fin de journée	Pont-de-Bois	Le Camembert : Président	Pièce de théâtre sur les représentations des masculinités et des pouvoirs	Collectif étudiant Nous Indiscipliné-es

Programme de la journée mondiale contre les LGBTIphobies (17 mai 2024) :

- Jeudi 16 et vendredi 17 mai 2024 (campus de Pont-de-Bois) : colloque « The ESC in the 21st Century: Eurovision and/or Euro-Visions ? » (laboratoire CECILLE), un colloque pour interroger les enjeux et les stratégies de représentations, notamment Queer, dans le concours Eurovision : <https://cecille.univ-lille.fr/detail-event/the-esc-in-the-21st-century-eurovision-and-or-euro-visions>
- Mercredi 22 mai 2024 (campus de Cité Scientifique) : « Projection-débat SKAM France : surmonter l'homophobie à l'adolescence », une diffusion en collaboration avec Séries Mania, SOS Homophobie et avec la sociologue Tatiana Daligault : <https://www.eventbrite.fr/e/billets-projection-debat-skam-france-surmonter-lhomophobie-a-ladolescence-863156222497?aff=oddtcreator>
- Mardi 4 juin (18h00, campus de médecine) : diffusion et table-ronde autour du film « 120 battements par minutes » : <https://ufr3s.univ-lille.fr/>
- Mercredi 12 juin (campus de Moulins) : le séminaire « Perspectives féministes en sociologie politique invite l'historienne Marie Cabadi pour une conférence intitulée : « Pride, film historique ? Faire l'histoire des solidarités lesbiennes et gays dans la grève des mineurs britanniques de 1984-1985 » : <https://ceraps.univ-lille.fr/evenements-scientifiques/perspectives-feministes-en-sociologie-politique>
- Nouvelle documentation : « Ceci n'est pas une capote », une documentation sur la digue dentaire conçue par la Mission Égalité-Diversité et les centres de santé de l'Université de Lille afin d'aider chacun·e à parler de santé sexuelle et ce quel que soit son genre ou son orientation sexuelle. Document à retrouver sur la page de la Mission Égalité-Diversité sous peu : <https://www.univ-lille.fr/universite/connaitre-les-engagements-qui-nous-guident/garantir-legalite-et-la-diversite>

7.4. Présence au Jivé

- Actions sur tous les campus Jivé entre la Mission Égalité-Diversité et la Maison de la Médiation.
- Sensibilisation à Saint-Sauveur (soirée de clôture).
- Présentations des dispositifs mis en place par U Lille par la Maison de la Médiation

7.5. Interventions toute l'année en collaboration avec d'autres directions

- Stands de sensibilisation en accompagnement de 7 pièces de théâtre de la directions Culture (en dehors des évènements en lien avec les 4 temps annuelles de la mission Egalité-Diversité)
- 26 octobre 2023 : présentation de la Mission Egalité-Diversité aux volontaires en service civique de la DDRS
- Intervention devant les L1 et L2 « Arts du spectacle » les 13 et 15 novembre 2023 pour décrypter ensemble les images de la culture du viol et interroger ensemble la responsabilité des créateurices et programmateurices.
- Intervention d'Hermeline Pernoud lors de l'inauguration de l'amphi au nom d'Olympe Démarez (14 février 2024)

Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

La direction du développement et de la gestion prévisionnelle des compétences au sein de la DGDRH contribue par son action à réduire les inégalités de genre dans l'accès aux différents métiers et responsabilités à l'université.

Elle intervient dans les domaines suivants :

- Recrutement
- Formation des personnels
- Accompagnement des parcours professionnels.

Ces accompagnements s'adressent aux personnels enseignants, enseignants-chercheurs, ainsi qu'aux personnels BIATSS, titulaires et contractuels qui souhaitent :

- être conseillé-es en évolution professionnelle tout au long de la carrière
- être accompagné-es dans leurs besoins de réorientation professionnelle ou souhaits d'évolution.

1. Etat des lieux

1.1. Avancements

1.1.1. Avancement de grade EC 2020-2024 (sauf EC-PH)

	2020		2021		2022		2023		2024		moyenne sur les 5 ans	
	promouvables	promotion	promouvables	promotion								
MCF HC	45	56	42	44	44	44	44	40	46	75	44	52
MCF CE	38	42	34	33	36	39	35	45	35	50	36	42

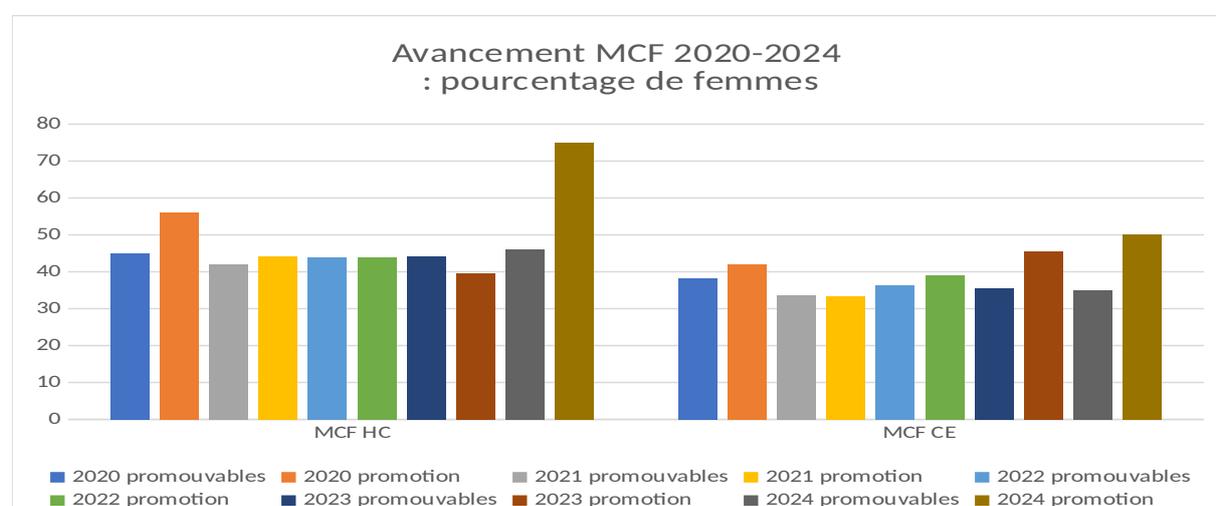


Figure 36. Proportion femmes MCF dans la procédure d'avancement 2020-2024

Sur les quatre années (2020-2024), la proportion moyenne de femmes promues est supérieure à celles des femmes promouvables, que ce soit pour les MCF-HC ou MCF-CE.

	2020		2021		2022		2023		2024		moyenne sur les 5 ans	
	promouvables	promotion	promouvables	promotion								
PR1 C	39	42	37	45	38	52	45	23	50	41	42	41
PR CE1	25	28	24	36	25	19	28	25	31	26	27	27
PR CE2	30	47	27	19	28	31	29	33	28	17	28	29

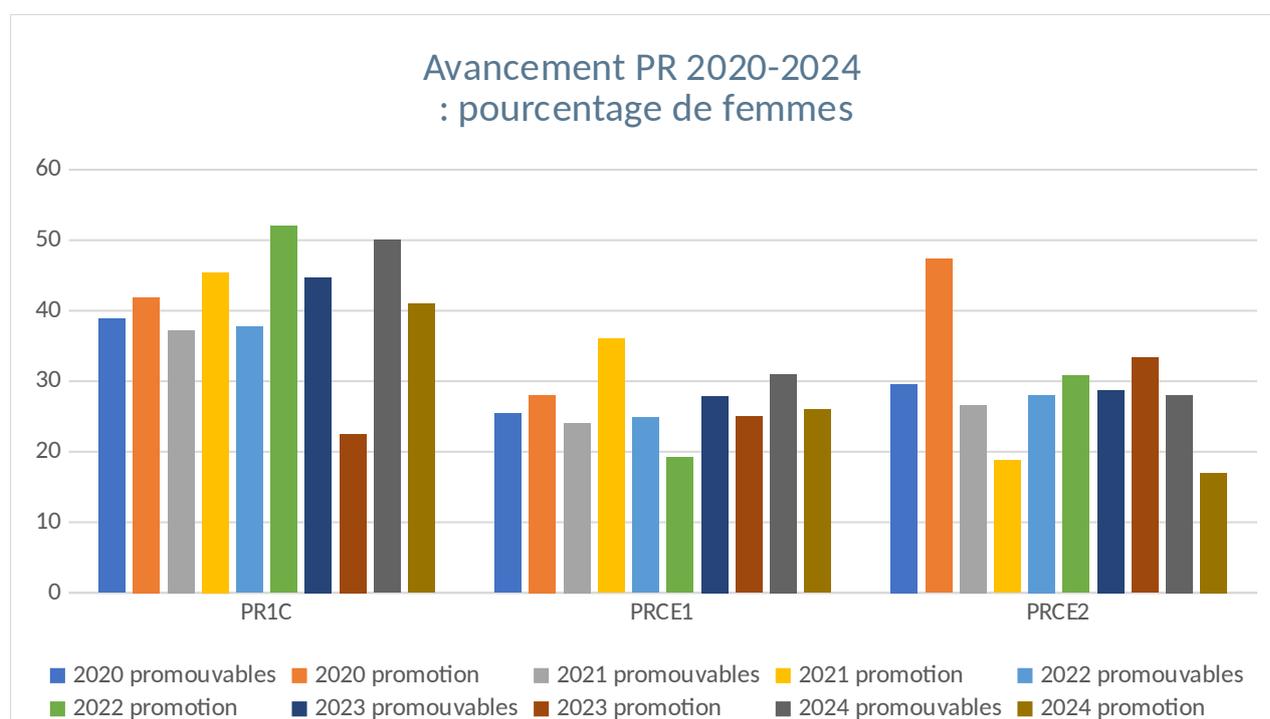


Figure 36. Proportion femmes PR dans la procédure d'avancement 2020-2024

De même, sur les quatre années (2020-2024), la proportion moyenne de femmes promues est similaire à celles des femmes promouvables.

1.1.2. Avancement de grade EC en 2023 selon les secteurs

2023	% promouvables	% candidates	% promues	% promues France
MCF-HC	44	50	40	47
MCF-CE	35	41	45	50
PU 1 ^{ère} classe	45	37	23	40
PU CE1	28	24	25	30

PU CE2	29	28	3F/5	
---------------	----	----	------	--

Secteur	Promouvables	% femmes	Nbre total de promus	% femmes
DEG	144	40	14	29
LSH	289	55	47	55
Santé	73	49	8	38
Sciences	429	25	74	19
Total	935	39	143	33

En 2023, globalement, le pourcentage de femmes parmi les personnes promouvables est de 39% et de 33% parmi celles qui sont promues. On observe donc une baisse, qui semble notamment en lien avec certains champs disciplinaires : DEG (40% => 29%) et sciences (25% => 19%). En santé, le nombre de personnes promues est faible, ce qui ne permet pas une analyse.

Si l'analyse porte sur les grades, on peut noter que le pourcentage de femmes PU promues à la 1^{ère} classe (23%) est bien en dessous (presque la moitié) du pourcentage de femmes promouvables (45%), cela concerne tous les secteurs, même les SHS, comme les tableaux présentés dans les pages suivantes le montrent. Il est bien entendu inférieur au pourcentage national (40%). Celui des femmes MCF promues à la classe exceptionnelle (45%) est, lui, supérieur au pourcentage des femmes promouvables (35%), mais en dessous du pourcentage national (50%). Le pourcentage de femmes MCF promues à la hors-classe (40%) est légèrement inférieur au pourcentage de femmes promouvables (44%) et inférieur au pourcentage national (47%). On observe le même phénomène pour les femmes promues à la classe exceptionnelle CE1 (25%), légèrement inférieur au pourcentage des femmes promouvables (28%) et inférieur au pourcentage nationale (30%). Le nombre global de promotions à la classe exceptionnelle 2 ne permet pas une analyse.

	Secteur	Promouvables	%femmes	Nbre de candidatures CNU	%femmes	promu-es CNU	%femmes	Nbre de candidatures Local	%femmes	promu-es Local	%femmes	Nbre total de promu-es	%femmes
PR 1CL	DEG	34	56	10	40	4	0	6	67	2	50	6	17
	LSH	67	55	30	50	9	44	21	52	5	20	14	36
	Santé	16	31	6	17	1	0	5	20	1	0	2	0
	Sciences	73	33	29	28	9	11	19	32	9	22	18	17
	Total	190	45	75	37	23	22	51	43	17	24	40	23

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 45%, il tombe à 37% de candidatures CNU.

Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage est encore plus bas : 22%. Le taux de femmes promues en phase locale est quasi identique (24%). Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 23%. La phase locale n'a pas permis d'inverser la tendance CNU. Ce pourcentage (23%) est en deçà du national (40%). 2023 semble avoir été une année particulière, puisque, globalement, sur 4 ans, les pourcentages de femmes promues sont quasi similaires à ceux des femmes promouvables. Toutefois, 2023 nous invite à rester vigilant-es pour les années qui viennent.

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé est faible et ne permet pas de comparaison.

En DEG, le pourcentage de femmes promouvables est de 56%, le taux de candidates est de 40% et le taux final de femmes promues est 17%.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 55%, le taux de candidates est de 50% et le taux final de femmes promues est 36%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 31%, le taux de candidates est de 28% et le taux final de femmes promues est 17%.

Quel que soit le champ disciplinaire, on retrouve des taux qui diminuent aux différentes étapes, cette diminution étant plus ou moins marquée.

	Secteur	Promouvables	%femmes	Nbre de candidatures CNU	%femmes	promu-es CNU	%femmes	Nbre de candidatures Local	%femmes	promu-es Local	%femmes	Nbre total de promu-es	%femmes
PR CE1	DEG	31	29	11	27	1	0	9	22	0	0	1	0
	LSH	50	54	20	45	5	40	15	47	4	50	9	44
	Santé	9	44	5	40	0	0	5	40	1	0	1	0
	Sciences	93	12	32	6	6	17	26	4	7	14	13	15
	Total	183	28	68	24	12	25	55	22	12	25	24	25

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 28% et celui des candidatures CNU à 24%. Les différences sont faibles.

Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage est proche : 25%, ainsi que le taux de femmes promues en phase locale (22%). Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 25%. Les pourcentages de femmes promouvables et de femmes promues sont proches. Là encore, le pourcentage (25%) est en deçà du national (30%).

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé est faible et ne permet pas de comparaison.

En DEG, le pourcentage de femmes promouvables est de 29%, le taux de candidates est de 27%. Seul un candidat a été promu dans ce champ disciplinaire.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 54%, le taux de candidates est de 45% et le taux final de femmes promues est 44%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 12%, le taux de candidates est de 6% et le taux final de femmes promues est 15%.

PR CE2	Secteur	Promouvables	%femmes	Nbre de candidatures CNU	%femmes	promu·es CNU	%femmes	Nbre de candidatures Local	%femmes	promu·es Local	%femmes	Nbre total de promu·es	%femmes
	DEG	17	29	5	20	0	0	4	25	2	50	2	50
	LSH	18	33	7	43	0	0	7	43	0	0	0	0
	Santé	13	62	6	50	0	0	6	50	1	100	1	100
	Sciences	53	19	21	19	4	0	16	25	2	50	6	17
	Total	101	29	39	28	4	0	33	33	5	60	9	33

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 29%, celui de candidatures CNU de 28%, donc quasi identiques. Le nombre de promu·es par le CNU est faible : 4 (uniquement des hommes). En phase locale, 5 candidat·es ont été promu·es, dont 3 femmes. Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 33% (3 femmes sur les 9 candidat·es promu·es).

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions est faible et ne permet pas de comparaison.

MCF HC	Secteur	Promouvables	%femmes	Nbre de candidat-e s CNU	%femmes	promu-e s CNU	%femmes	Nbre de candidat-e s Local	%femmes	promu-e s Local	%femmes	Nbre total de promu-e s	%femmes
	DEG	51	47	10	60	1	0	9	67	3	67	4	50
	LSH	132	57	58	64	7	71	50	64	11	64	18	67
	Santé	32	56	19	68	1	100	18	67	2	50	3	67
	Science s	167	31	58	29	14	14	44	34	9	11	23	13
Total	382	44	50	145	35	23	35	121	54	25	44	48	40

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 44%, il est plus élevé pour les candidatures CNU (50%).

Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage est plus bas : 35%. Le taux de femmes promues en phase locale est plus élevé (44%) et est similaire à celui des promouvables. Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 40%, soit légèrement inférieur au taux des femmes promouvables. Ce pourcentage (40%) est en deçà du national (47%).

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé est faible et ne permet pas de comparaison.

En DEG, le pourcentage de femmes promouvables est de 47%, le taux de candidates est de 60% et le taux final de femmes promues est 50%.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 57%, le taux de candidates est de 64% et le taux final de femmes promues est 67%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 31%, le taux de candidates est de 29% et le taux final de femmes promues est 13%.

Le pourcentage de femmes promues est légèrement supérieur à celui des femmes promouvables pour DEG et davantage supérieur pour LSHS. En sciences, on observe une tendance inverse : une diminution des femmes promues par rapport aux femmes promouvables.

	Secteur	Promouvables	%femmes	Nbre de candidates CNU	%femmes	promu-es CNU	%femmes	Nbre de candidates Local	%femmes	promu-es Local	%femmes	Nbre total de promu-es	%femmes
MCF Ech excep	DEG	11	9	3	0	1	0	2	0	0	0	1	0
	LSH	22	68	9	78	3	100	6	67	3	67	6	83
	Santé	3	33	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
	Sciences	43	26	21	33	6	50	15	27	8	25	14	36
	Total	79	35	34	41	10	60	24	33	12	33	22	45

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 35%, le taux de candidates CNU est de 41%.

Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage diminue fortement : 10%. Le taux de femmes promues en phase locale est quasi identique (33%) au pourcentage de femmes promouvables. Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 45%, la phase locale a permis d'inverser la tendance CNU et le taux de femmes promues est supérieur à celui des femmes promouvables. Ce pourcentage (45%) est en deçà du national (50%).

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé et en DEG est nul et ne permet donc pas de comparaison.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 68%, le taux de candidates est de 78% et le taux final de femmes promues est 83%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 26%, le taux de candidates est de 33% et le taux final de femmes promues est 36%.

Dans ces deux champs disciplinaires, le taux de femmes promues est supérieur à celui des femmes promouvables.

1.1.4. Avancement de grade EC en 2024 selon les secteurs

2024	% promouvables	% candidates	% promues
MCF-HC	46	55	75
MCF-CE	35	34	50
PU 1 ^{ère} classe	50	43	41
PU CE1	31	29	26
PU CE2	28	21	17

Le taux de femmes promues est supérieur au taux des femmes promouvables pour les MCF-HC et les MCF-CE ; on observe la situation inverse pour les PU 1CL, PU CE1 et PU CE2.

Global	Promouvables	% de femmes	Nbre de candidates CNU	% de femmes	Promu-es CNU	% de femmes	Nbre de candidates Local	% de femmes	Promu-es Local	% de femmes	Nbre total de promu-es	% de femmes
DEG	151	42	45	47	8	38	34	47	10	50	18	44
LSH	287	57	118	54	12	58	103	54	23	56	35	57
Santé	73	51	32	56	5	40	27	59	6	33	11	36
Sciences	403	28	158	25	22	23	132	26	20	45	42	33
Total	914	41	353	40	47	36	296	41	59	49	106	43

Analyses globales : En 2024, le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 41%, il est similaire au pourcentage de femmes candidates CNU (40%).

Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage est un peu plus bas : 36%. Le taux de femmes promues en phase locale est supérieur au vivier (49%). Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 43%, ce qui légèrement supérieur au vivier. La phase locale a permis d'inverser la tendance CNU.

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé est faible en santé. Le pourcentage de femmes promues est inférieur à celui des femmes promouvables (36% et 51%).

En DEG, le pourcentage de femmes promouvables est de 42%, le taux de candidates est de 47% et le taux final de femmes promues est 44%.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 57%, le taux de candidates est de 54% et le taux final de femmes promues est 57%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 28%, le taux de candidates est de 25% et le taux final de femmes promues est 33%.

PR 1CL	Promouvables	% de femmes	Nbre de candidats CNU	% de femmes	Promus CNU	% de femmes	Nbre de candidats Local	% de femmes	Promus Local	% de femmes	Nbre total de promus	% de femmes
DEG	34	59	8	63	1	0	6	67	2	50	3	33
LSH	69	62	30	53	2	50	27	56	8	50	10	50
Santé	17	41	8	38	1	100	7	29	2	0	3	33
Sciences	69	36	28	29	6	17	21	33	5	40	11	36
Total	189	50	74	43	10	30	61	46	17	41	27	41

Analyses globales : En 2024, le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 50%, il tombe à 43% de candidatures CNU. Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage est encore plus bas : 30%. Le taux de femmes promues en phase locale est supérieur (41%). Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 41%. La phase locale a permis d'inverser la tendance CNU.

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé et en DEG est faible et ne permet pas de comparaison.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 62%, le taux de candidates est de 53% et le taux final de femmes promues est 50%, ce qui est similaire au pourcentage de candidates.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 36%, le taux de candidates est de 29% et le taux final de femmes promues est 36%, ce qui est similaire au pourcentage de femmes promouvables.

PC CE1	Promouvables	% de femmes	Nbre de candidats CNU	% de femmes	Promus CNU	% de femmes	Nbre de candidats Local	% de femmes	Promus Local	% de femmes	Nbre total de promus	% de femmes
DEG	32	34	13	38	4	50	8	25	3	33	7	43
LSH	46	59	22	55	3	33	17	59	5	40	8	38
Santé	10	40	5	40	1	0	4	50	0	0	1	0
Sciences	84	14	33	6	4	0	28	7	3	0	7	0
Total	172	31	73	29	12	25	57	28	11	27	23	26

Analyses globales : En 2024, le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 31% et celui des candidatures CNU à 29%.

Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage est proche : 25%, ainsi que le taux de femmes promues en phase locale (27%). Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 26%. Le pourcentage de femmes promues (26%) est légèrement inférieur à celui des femmes promouvables.

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé est faible et ne permet pas de comparaison.

En DEG, le pourcentage de femmes promouvables est de 34%, le taux de candidates est de 38% et le taux final de femmes promues est 43%.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 59%, le taux de candidates est de 55% et le taux final de femmes promues est 38%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 14%, le taux de candidates est de 6% et aucune femme n'a été promue.

PC CE2	Promouvables	% de femmes	Nbre de candidats CNU	% de femmes	Promus CNU	% de femmes	Nbre de candidats Local	% de femmes	Promus Local	% de femmes	Nbre total de promus	% de femmes
DEG	17	24	9	33	1	100	7	29	1	0	2	50
LSH	24	33	11	27	1	0	10	30	2	0	3	0
Santé	13	62	4	50	1	0	3	67	1	0	2	0
Sciences	55	18	23	9	3	0	19	11	2	50	5	20
Total	109	28	47	21	6	17	39	23	6	17	12	17

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 28%, celui de candidatures CNU de 21%.

Le nombre de promu-es par le CNU est faible : 6 dont une femme. En phase locale, deux candidates et dix hommes ont été promu-es.

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions est faible et ne permet pas de comparaison.

MCF-HC	Promouvables	% de femmes	Nbre de candidats CNU	% de femmes	Promus CNU	% de femmes	Nbre de candidats Local	% de femmes	Promus Local	% de femmes	Nbre total de promus	% de femmes
DEG	53	49	7	71	0	0	7	71	3	67	3	67
LSH	123	57	46	61	5	80	41	59	6	83	11	82
Santé	32	56	14	79	2	50	12	83	2	100	4	25
Sciences	151	34	54	41	7	43	46	41	9	56	16	50
Total	359	46	121	55	14	57	106	55	20	70	34	59

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 46%, il est plus élevé pour les candidatures CNU (55%). On trouve un pourcentage identique pour les femmes promues : 57%. Le taux de femmes promues en phase locale est plus élevé (70%) et est supérieur à celui des promouvables. Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 59%, soit supérieur au taux des femmes promouvables.

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé et en DEG est faible et ne permet pas de comparaison.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 57%, le taux de candidates est de 61% et le taux final de femmes promues est 82%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 34%, le taux de candidates est de 41% et le taux final de femmes promues est 50%, ce qui est supérieur au taux des femmes promouvables.

MCF-CE	Promouvables	% de femmes	Nbre de candidats CNU	% de femmes	Promus CNU	% de femmes	Nbre de candidats Local	% de femmes	Promus Local	% de femmes	Nbre total de promus	% de femmes
DEG	15	20	8	38	2	0	6	50	1	100	3	33
LSH	25	60	9	56	1	100	8	50	2	100	3	100
Santé	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
Sciences	44	27	20	25	2	50	18	22	1	0	3	33
Total	85	35	38	34	5	40	33	33	5	60	10	50

Analyses globales : Le pourcentage de femmes promouvables est globalement de 35%, le taux de candidates CNU est de 34%.

Parmi les promu-es par le CNU, le pourcentage est plus important : 40%. Le taux de femmes promues en phase locale est supérieur (60%) au pourcentage de femmes promouvables. Globalement, le pourcentage de femmes promues est de 50%.

Par champ disciplinaire :

Le nombre de promotions en santé est faible et ne permet donc pas de comparaison.

En DEG, le pourcentage de femmes promouvables est de 20%, le taux de candidates est de 38% et le taux final de femmes promues est 33%.

En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 60%, le taux de candidates est de 56% et le taux final de femmes promues est 100%.

En Sciences, le pourcentage de femmes promouvables est de 27%, le taux de candidates est de 25% et le taux final de femmes promues est 33%.

Dans ces deux champs disciplinaires, le taux de femmes promues est supérieur à celui des femmes promouvables, mais le nombre total de personnes promues est faible.

Ancienneté (2023, sauf EC-PH)

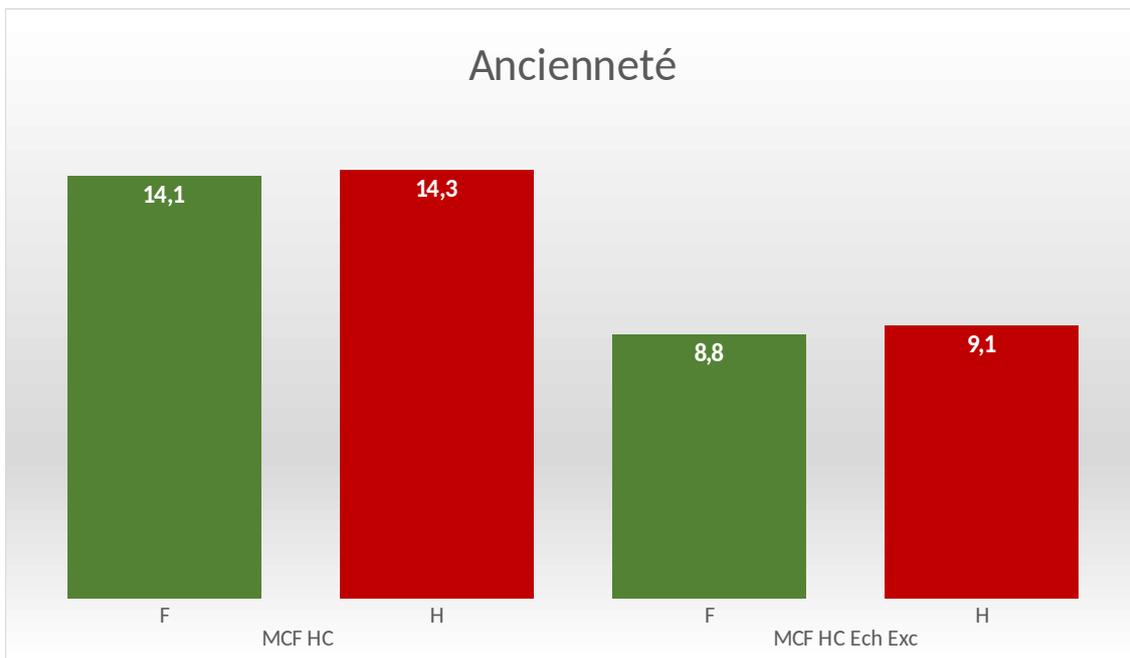


Figure 38. Ancienneté moyenne dans l'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle pour les femmes et hommes MCF en 2023

Il n'existe pas de différence significative dans l'ancienneté moyenne lors d'un changement de grade entre femmes et hommes MCF.

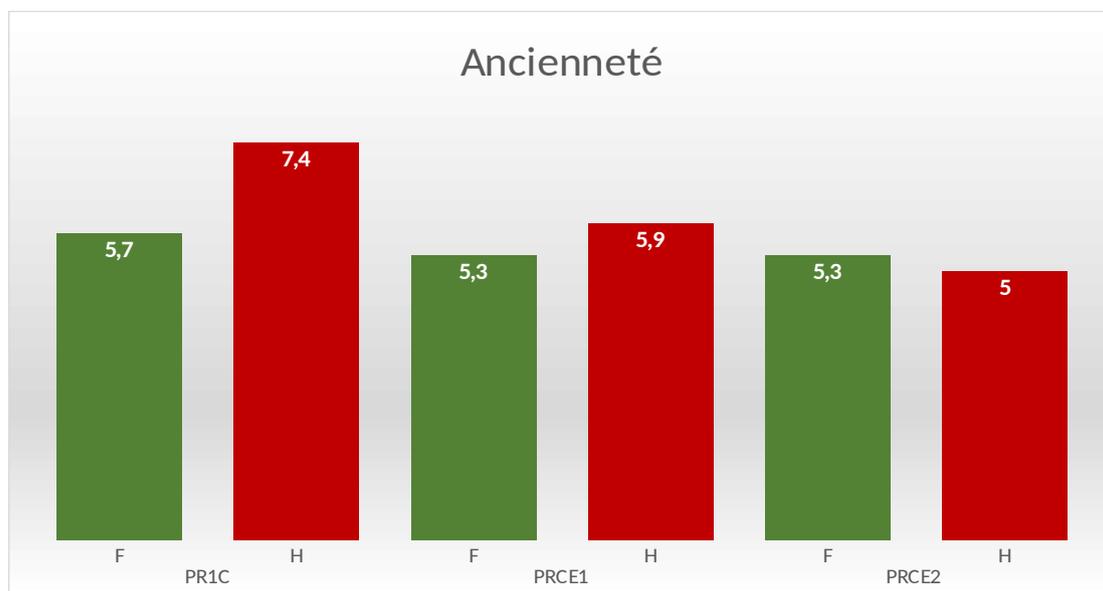


Figure 39. Ancienneté moyenne dans l'accès à la classe 1 et aux classes exceptionnelles pour les femmes et hommes PR

Il n'existe pas de différence significative dans l'ancienneté moyenne lors d'un changement de grade entre femmes et hommes PR (sauf en faveur des femmes pour les PR1C, ce qui peut peut-être être mis en relation avec le pourcentage moindre de femmes promues en PR1C).

Age (2023, sauf EC-PH)

	Promouvables	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et plus	Total
MCF HC	F	2	85	62	20	169
	H	2	103	78	30	213
MCF HC Ech Exc	F	0	0	11	17	28
	H	0	1	23	27	51

	Promu-es	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et plus	Total
MCF HC	F	0	14	2	3	19
	H	1	19	8	1	29
MCF HC Ech Exc	F	0	0	6	4	10
	H	0	1	7	4	12

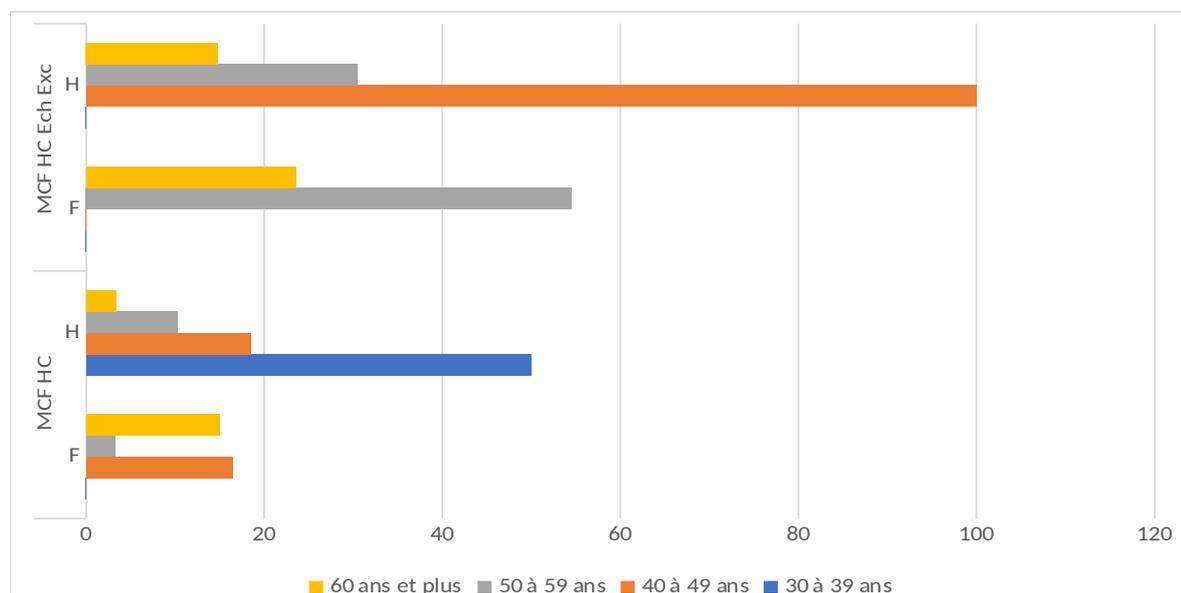


Figure 40. Pourcentage de promu-es parmi les promouvables selon l'âge

	Promouvables	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et plus	Total	% de femmes
PR1C	F	7	33	37	8	85	45
	H	2	48	38	17	105	
PRCE1	F	0	4	29	13	51	28
	H	0	32	67	33	132	
PRCE2	F	0	5	15	9	29	29
	H	0	1	48	23	72	

	Promu-es	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et plus	Total	% de femmes
PR1C	F	0	2	7	0	9	23
	H	0	14	14	3	31	
PRCE1	F	0	0	4	2	6	25

	H	0	4	13	1	18	
PRCE2	F	0	0	1	2	3	33
	H	0	0	3	3	6	

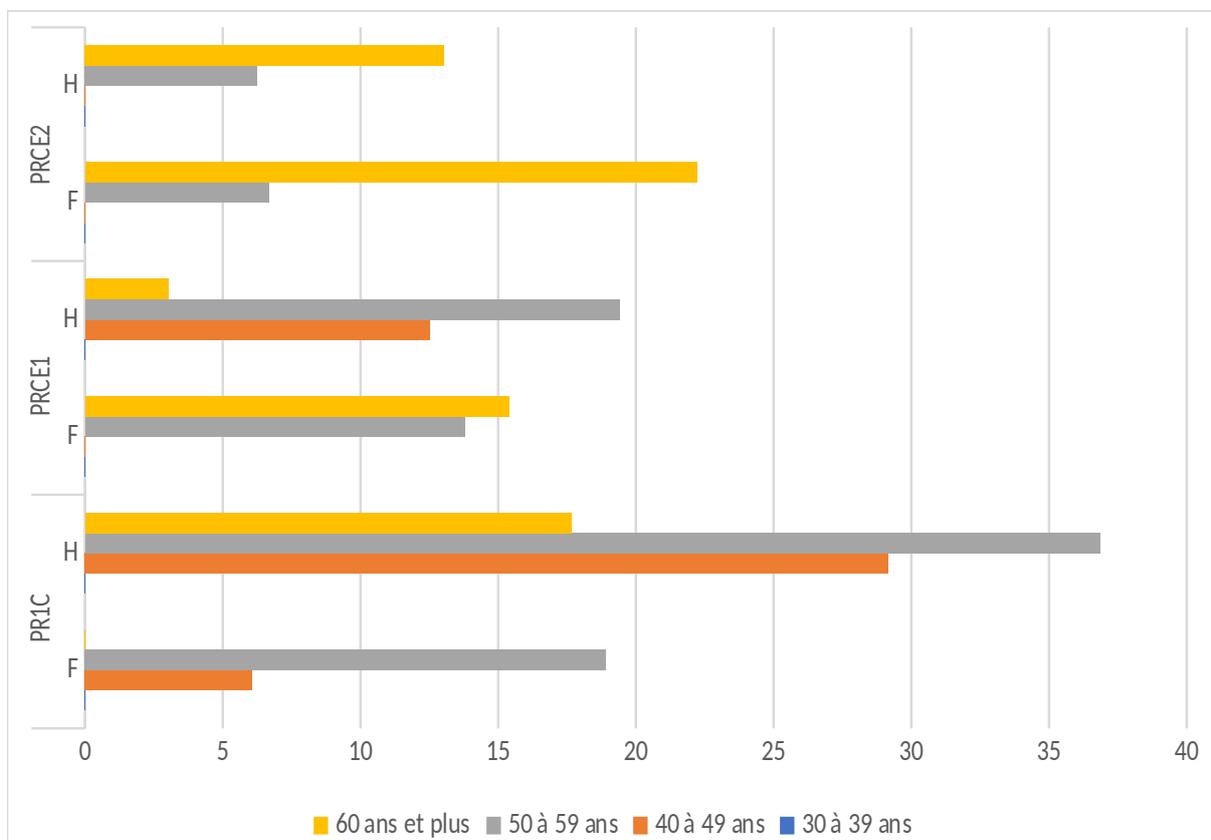


Figure 41. Pourcentage de promu-es parmi les promouvables

Le nombre de personnes, promues sur une année, n'est pas assez élevé pour permettre la réalisation de statistiques inférentielles afin de voir s'il y a une interaction entre leur genre et leur âge.

1.1.5. Repyramidage

Cette procédure de promotion met en œuvre les principes et critères édictés par les lignes directrices de gestion en application de l'article 12 du décret du 29 novembre 2019⁹, **notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les disciplines concernées. Un bilan du suivi de cet objectif est communiqué annuellement au conseil d'administration.

⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000039437235

Proportion femmes aux différentes étapes procédure repyramidage

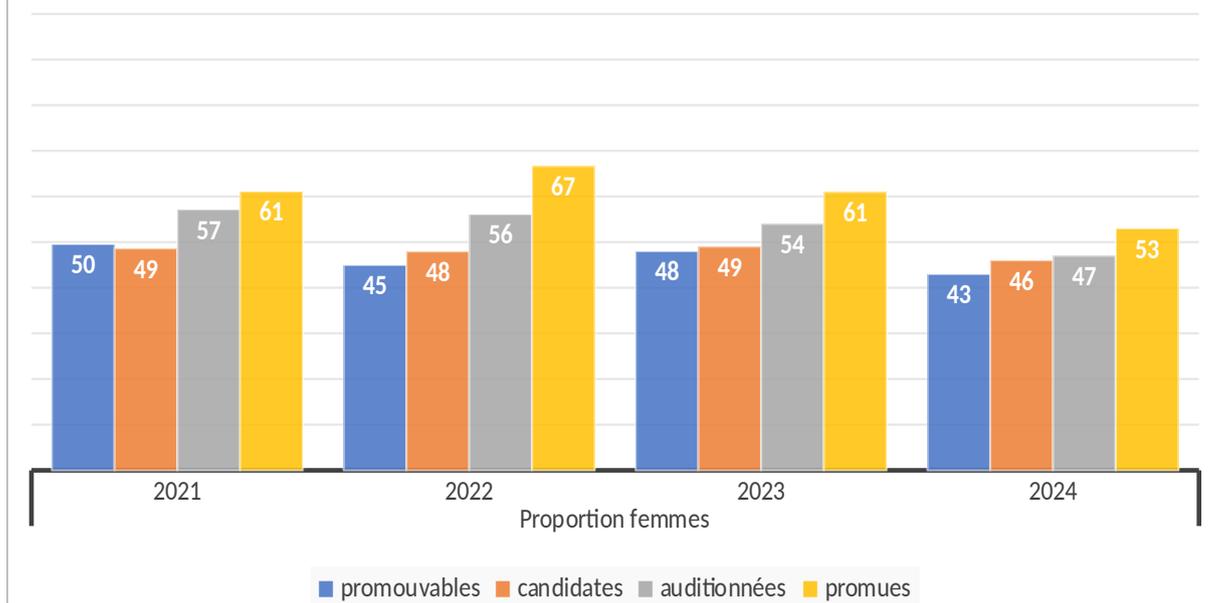


Figure 42. Proportion femmes aux différentes étapes procédure repyramidage

Le pourcentage de femmes candidates est quasi similaire (entre 46 et 49%) à celui des femmes promouvables (entre 43 et 50%) (figure 42). Celui des femmes auditionnées (entre 47 et 57%) puis promues (entre 53 et 67%) est supérieur au vivier. Pour rappel, la proportion femmes à l'Université de Lille est de 31% chez les PU et 44% chez les MCF.

1.1.6. Avancement personnels enseignants

Liste d'aptitudes agrégé-es

Année	Promouvables			Candidat-es			Promu-es		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2018	88	91	179	26	32	58	1	-	1
2019	103	111	214	32	34	66	-	-	-
2020	100	100	200	38	36	74	-	1	1
2021	103	113	216	32	28	60	-	-	-
2022	101	111	212	29	23	52	-	-	-
2023	104	107	211	30	22	52	-	-	-
2024	97	106	203	27	20	47	1	-	1
2018-2024	696	739	1435	214	195	409	2	1	3

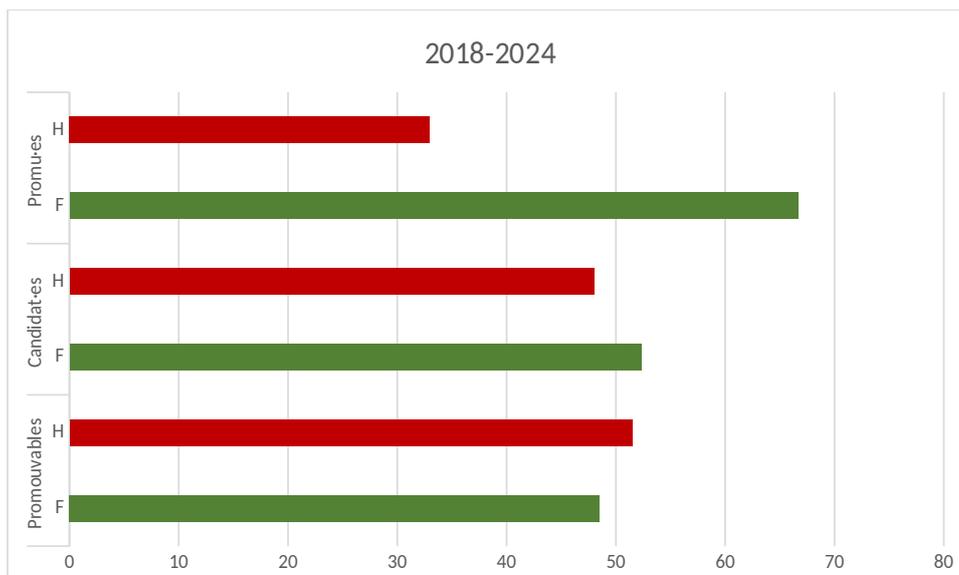


Figure 43. Proportion de femmes et d'hommes aux différentes étapes de la procédure pour la liste d'aptitude agrégé-es, sur 2018-2024

Les pourcentages de femmes promouvables et candidates sont similaires (49% et 52%). Le faible nombre de personnes ayant obtenu la liste d'aptitude (n=3), il est difficile de tirer des conclusions. Toutefois, on peut remarquer qu'il n'y aurait pas d'auto-censure chez les femmes.

Hors classe

Année		Promouvables			Candidat-es			Promu-es		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2018	PRCE	14	15	29	14	15	29	1	2	3
	PLP	2	3	5	2	3	5	-	-	-
	PEPS	2	4	6	2	4	6	-	-	-
	PRAG	21	22	43	21	22	43	6	1	7
	Total	39	44	83	39	44	83	7	3	10
2019	PRCE	15	17	32	15	17	32	1	1	2
	PLP	3	3	6	3	3	6	-	-	-
	PEPS	4	4	8	4	4	8	1	-	1
	PRAG	18	23	41	18	23	41	2	5	7
	Total	40	47	87	40	47	87	4	6	10
2020	PRCE	19	24	43	19	24	43	3	4	7
	PLP	3	3	6	3	3	6	1	-	1
	PEPS	5	5	10	5	5	10	2	2	4
	PRAG	22	25	47	22	25	47	8	6	14
	Total	49	57	106	49	57	106	14	12	26
2021	PRCE	22	25	47	22	25	47	3	6	9
	PLP	2	3	5	2	3	5	1	-	1
	PEPS	3	7	10	3	7	10	1	1	2
	PRAG	19	29	48	19	29	48	-	5	5
	Total	46	64	110	46	64	110	5	12	17

	Total	46	64	110	46	64	110	5	12	17
2022	PRCE	25	19	44	25	19	44	3	3	6
	PLP	2	4	6	2	4	6	1	-	1
	PEPS	7	2	9	7	2	9	1	1	2
	PRAG	19	27	46	19	27	46	3	7	10
	Total	53	52	105	53	52	105	8	11	19
2023	PRCE	23	19	42	23	19	42	10	6	16
	PLP	1	4	5	1	4	5	0	2	2
	PEPS	1	7	8	1	7	8	2	4	6
	PRAG	18	24	42	18	24	42	8	7	15
	Total	43	54	97	43	54	97	20	19	39
2024	PRCE	15	18	42	15	18	42	6	10	16
	PLP	0	3	5	0	3	5	0	1	1
	PEPS	3	2	8	3	2	8	0	1	1
	PRAG	13	22	42	13	22	42	4	6	10
	Total	31	45	76	31	45	76	10	18	28
2018-2024	Total	301	363	664	301	363	664	68	81	149

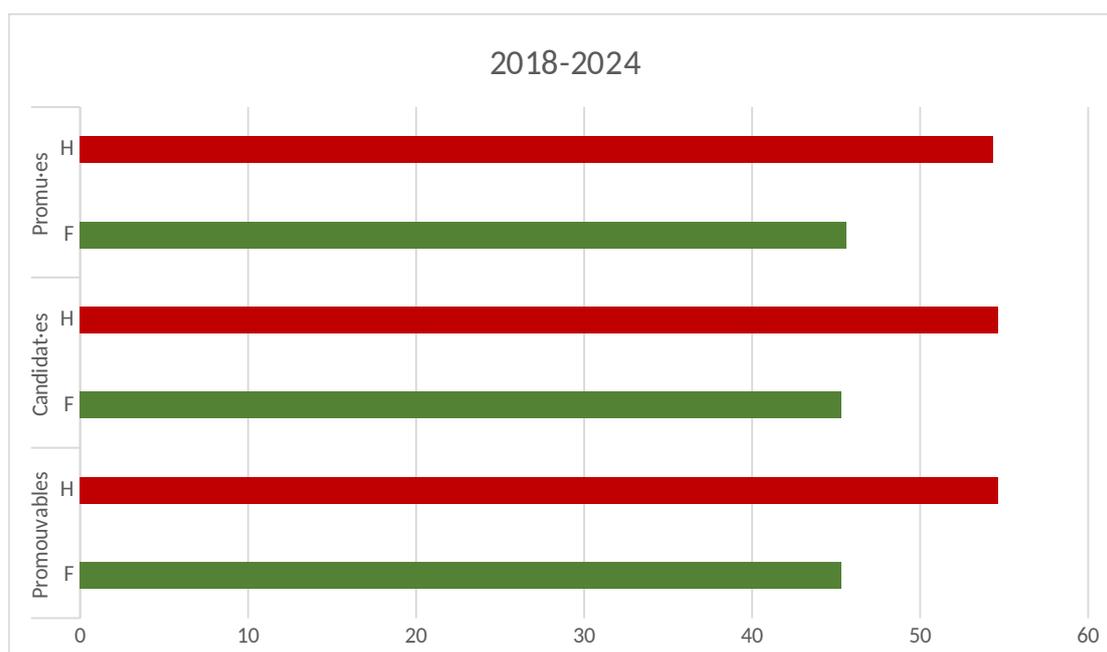


Figure 44. Proportion de femmes et d'hommes aux différentes étapes procédure pour la hors-classe, tous statuts confondus, sur 2018-2024

On observe que, globalement, sur 2018-2024, pour la hors-classe, le pourcentage de femmes promouvables (45%), candidat-es (45%) et promu-es (46%) sont similaires.

Classe exceptionnelle

Année		Promouvables			Candidats			Promus		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2018	PRCE	26	23	49	18	19	37	12	12	24
	PLP	0	3	3	0	11	11	-	2	2
	PEPS	3	12	15	3	12	15	1	5	6
	PRAG	26	25	51	23	23	46	3	12	15
2019	PRCE	9	9	18	9	9	18	5	4	9
	PLP	0	0	0	0	0	0	0	-	-
	PEPS	2	8	10	2	8	10	-	5	5
	PRAG	14	18	32	14	18	32	8	4	12
2020	CPE	0	1	1	0	1	1	-	1	1
	PRCE	4	8	12	4	8	12	1	3	4
	PLP	0	1	1	0	1	1	-	1	1
	PEPS	4	0	4	4	0	4	2	-	2
	PRAG	7	17	24	7	17	24	2	6	8
2021	CPE	0	0	0	0	0	0	-	-	-
	PRCE	11	9	20	11	9	20	6	5	11
	PLP	0	0	0	0	0	0	-	-	-
	PEPS	4	4	8	4	4	8	2	-	2
	PRAG	24	28	52	24	28	52	5	3	8
2022	CPE	0	0	0	0	0	0	-	-	-
	PRCE	8	9	17	8	9	17	4	1	5
	PLP	3	0	3	3	0	3	1	-	1
	PEPS	6	4	10	6	4	10	-	1	1
	PRAG	23	26	49	23	26	49	3	4	7
2023	CPE	0	0	0	0	0	0	-	-	-
	PRCE	12	10	22	12	10	22	4	2	6
	PLP	3	0	3	3	0	3	1	0	1
	PEPS	7	5	12	7	5	12	2	0	2
	PRAG	23	27	50	23	27	50	4	5	9
2024	CPE	0	0	0	0	0	0	-	-	-
	PRCE	4	7	11	4	7	11	-	1	1
	PLP	4	0	4	4	0	4	-	-	-
	PEPS	3	3	6	3	3	6	1	-	1
	PRAG	13	11	24	13	11	24	5	1	6
2018-2024		243	268	511	232	270	502	72	78	150

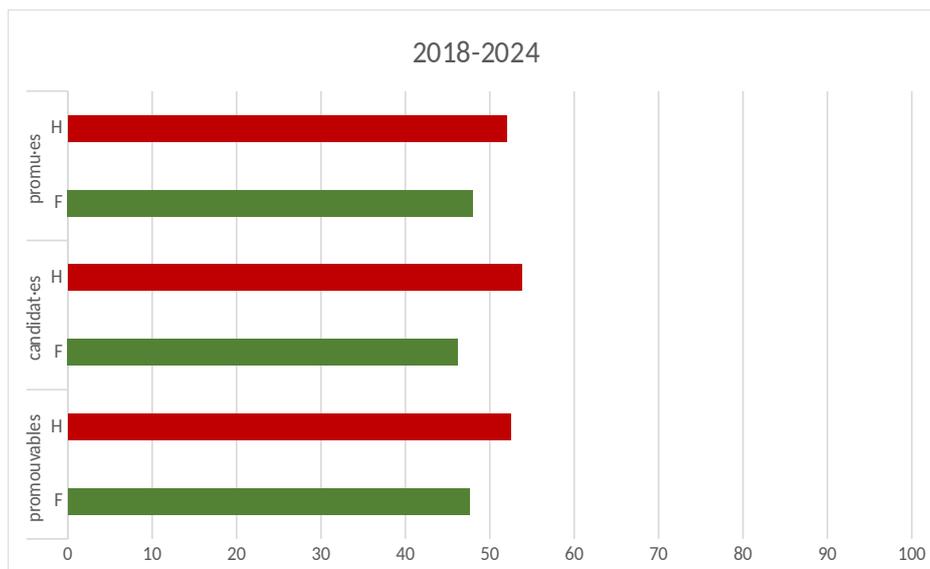


Figure 45. Proportion de femmes et d'hommes aux différentes étapes procédure pour la classe exceptionnelle, tous statuts confondus, sur 2018-2024

On observe que, globalement, sur 2018-2024, pour le passage à la classe exceptionnelle, le pourcentage de femmes promouvables (48%), candidat-es (46%) et promu-es (48%) sont similaires.

1.1.7. Avancement personnels BIATSS

Changement de corps

Globalement, en 2022, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (62% et 38%) à bénéficier d'un avancement (par concours + liste d'aptitude), mais dans des proportions similaires à celles des effectifs globaux.

Globalement (AENES, Personnels bibliothèques et IRTF), le nombre de femmes promues en catégorie A est de 7 et le nombre d'hommes de 5 ; en B, ils sont de 11 et 1. Les taux sont similaires dans les différentes étapes pour la catégorie A (figure 43). Pour la catégorie B, le taux de femmes promues est supérieur aux taux des autres étapes. Toutefois les nombres peu importants rendent difficiles toute conclusion. Une analyse sur plusieurs années pourrait être intéressante. Nous pouvons également remarquer que le taux de femmes candidates est similaire à celui des femmes promouvables, ce qui pourrait témoigner d'une absence d'auto-censure.

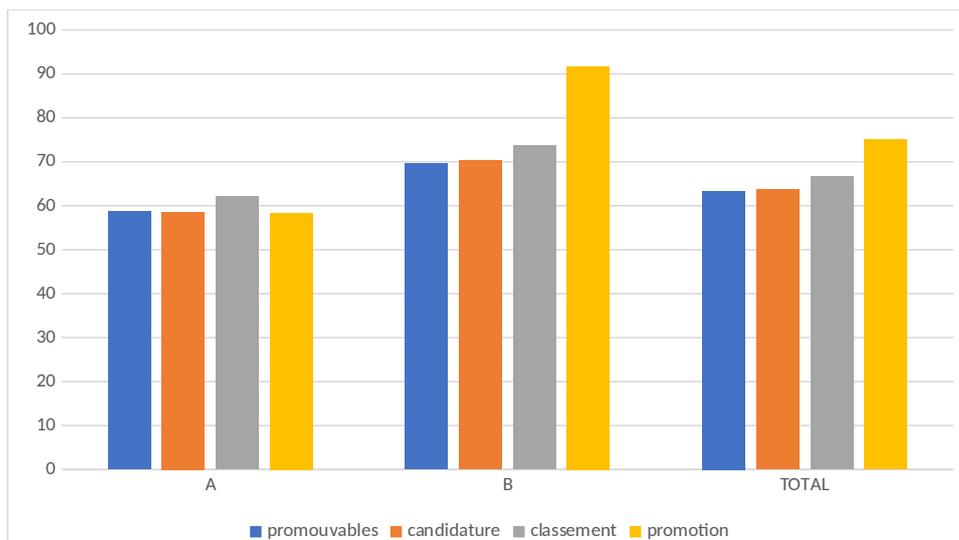


Figure 43. Proportion de femmes promouvables et promues selon la catégorie

• **IRTF**

		2021		2022		2023		2021-2023		Pourcentage 2020-2023	
		Promouvables	Promu-es	Promouvables	Promu-es	Promouvables	Promu-es	Promouvables	Promu-es	Promouvables	Promu-es
IG R	F		1		1	198	1		3		60
	H		1		0	157	1		2		40
			2		1	355	2		5		
IGE	F		2		3	69	5		10		43
	H		6		5	65	2		13		57
			8		8	134	7		23		
ASI	F		0		2	210	4		6		67
	H		2		0	163	1		3		33
			2		2	373	5		9		
TC H	F		7		9	329	8		24		83
	H		3		0	174	2		5		17
			10		9	503	10		29		

Sur les 3 années, on observe...

Enfin, la moyenne d'ancienneté est supérieure pour les femmes en 2023 (figure 44).



Figure 44. Ancienneté moyenne dans le corps précédent

- AENES**

		2021	2022	2023	2021-2023
AAE	F	0	1	1	2
	H	0	0	0	0
		0	1	1	2
SAENES	F	1	2	0	3
	H	0	1	0	1
		1	3	0	4

Parmi les AENES, globalement, le nombre de femmes promues (5) est supérieur au nombre d'hommes promus, mais il est difficile de raisonner sur des nombres aussi faibles.

Avancement de grade

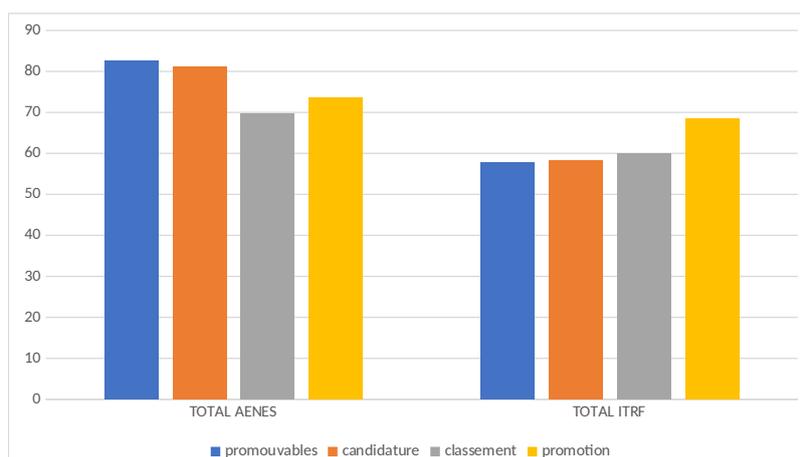


Figure 45. Proportion de femmes selon le type d'emploi et les étapes de la procédure d'avancement

Chez les AENES, en 2022, 14 femmes et 5 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade. On peut remarquer que le taux de femmes promues est inférieur au taux de femmes promouvables et candidates (figure 45).

Chez les personnels de bibliothèques, deux femmes et un homme ont bénéficié d'un avancement, ce qui rend l'analyse en termes de pourcentage peu pertinente.

Chez les IRTF, 98 femmes et 45 hommes ont bénéficié d'un avancement. Le taux de promotion des femmes est supérieur aux taux de femmes promouvables, candidates et classées.

La moyenne d'ancienneté est légèrement supérieure pour les femmes en 2023 (figure 46).

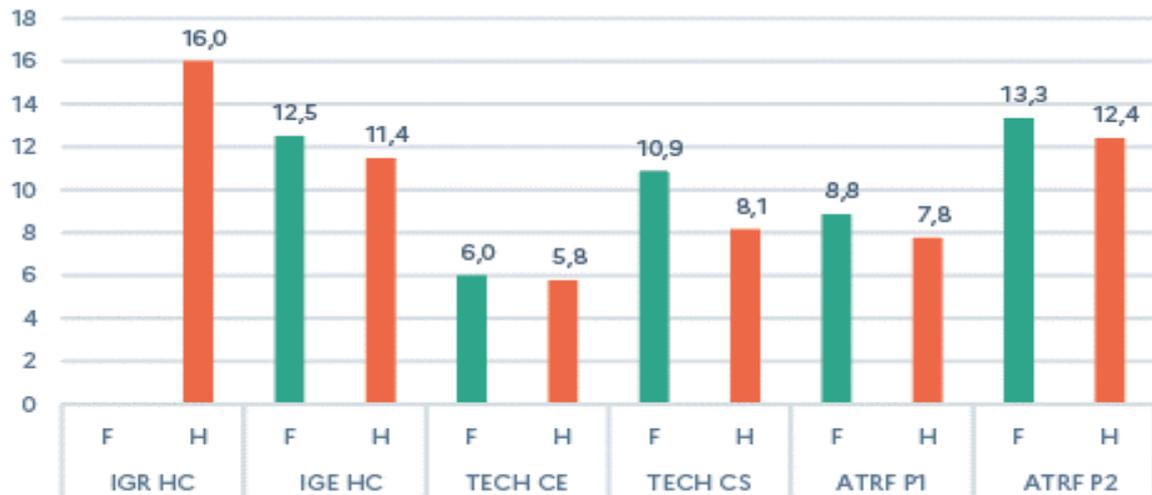


Figure 46. Ancienneté moyenne dans le grade précédent

		2020		2021		2022		2023		Total sur 4 ans		Pourcentage sur 4 ans	
		Promouvables	Promu-e s	Promouvables	Promu-e s	Promouvables	Promu-e s						
IGR HC échelon spé.	F	8	0	9	1	9	1	8	0	34	2	37	40
	H	13	0	10	0	17	1	18	2	58	3	63	60
		21	0	19	1	26	2	26	2	92	5		
IGR HC	F	3	1	2	0	3	1	15	0	23	2	37	20
	H	6	2	6	3	5	2	23	1	40	8	63	80
		9	3	8	3	8	3	38	1	63	10		
IGR 1C	F	15	5	15	4	16	4			46	13	43	48
	H	19	4	19	4	22	6			60	14	57	52
		34	9	34	8	38	10			106	27		
IGE HC	F	51	5	59	9	75	8	81	4	266	26	54	54
	H	48	5	48	3	63	5	67	9	226	22	46	46
		99	10	107	12	138	13	148	13	492	48		
TCH CE	F	43	3	45	2	52	3	50	1	190	9	56	43
	H	34	2	39	3	35	3	40	4	148	12	44	57
		77	5	84	5	87	6	90	5	338	21		
TCH CS	F	73	5	84	9	77	10	72	8	306	32	60	62
	H	48	5	49	3	56	5	54	7	207	20	40	38
		121	10	133	12	133	15	126	15	513	52		
ATRF P1C	F	174	17	166	15	154	37	122	25	616	94	64	70
	H	92	5	94	9	86	14	70	12	342	40	36	30
		266	22	260	24	240	51	192	37	958	134		
ATRF P2C	F	71	12	69	14	70	30	47	18	257	74	63	70
	H	35	3	40	3	46	15	33	10	154	31	37	30
		106	15	109	17	116	45	80	28	411	105		
Total	F	438	48	449	54	456	94	395	56	1738	252	58	63
	H	295	26	305	28	330	51	305	45	1235	150	42	37
		733	74	754	82	786	145	700	101	2973	402		
Pourcentage	F	60	65	60	66	58	65	56	55	58	63		
	H	40	35	40	34	42	35	44	45	42	37		

Sur les 3 années, globalement, le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'un avancement est légèrement supérieur à des femmes promouvables (63% et 58%), alors que celui des hommes est inférieur (37% et 42%). Pour certaines catégories, on relève des différences soit favorables aux femmes (par exemple : IGR 1C, ATRF P1C, ATRF P2C) soit aux hommes (exemple : IGR HC, TCH CE) ; pour d'autres catégories, il n'est pas possible de tirer des conclusions étant donné l'effectif faible.

		2020		2021		2022		2023		2020-2023		Pourcentage 2020-2023	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus								
AAE HC ES	F	2	0	0	0	0	0	1	0	3	0	100	0
	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		2	0	0	0	0	0	1	0	3	0		
AAE HC	F	5	0	9	1	10	0	12	0	36	1	54	33
	H	6	1	8	0	7	0	10	1	31	2	46	67
		11	1	17	1	17	0	22	1	67	3		
APAE	F	5	0	6	1	6	1	6	0	23	2	58	100
	H	4	0	4	0	4	0	5	0	17	0	43	0
		9	0	10	1	10	1	11	0	40	2		
SAENES CE	F	20	1	18	1	14	0	12	1	64	3	90	100
	H	1	0	2	0	2	0	2	0	7	0	10	0
		21	1	20	1	16	0	14	1	71	3		
SAENES CS	F	13	0	17	1	16	1	15	1	61	3	87	60
	H	3	1	2	0	2	1	2	0	9	2	13	40
		16	1	19	1	18	2	17	1	70	5		
ADJENES P1	F	79	7	70		64	11	43	10	256	28	90	85
	H	9	1	8		8	4	3	0	28	5	10	15
		88	8	78	0	72	15	46	10	284	33		
Total	F	124	8	120	4	110	13	89	12	443	37	83	80
	H	23	3	24	0	23	5	22	1	92	9	17	20
		147	11	144	4	133	18	111	13	535	46		

Sur les 4 années, globalement, le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'un avancement est légèrement inférieur à des femmes promouvables (80% et 83%), alors que celui des hommes est légèrement supérieur (20% et 17%). Le nombre total de promotion est relativement faible par catégorie, il est difficile de tirer des conclusions différenciées.

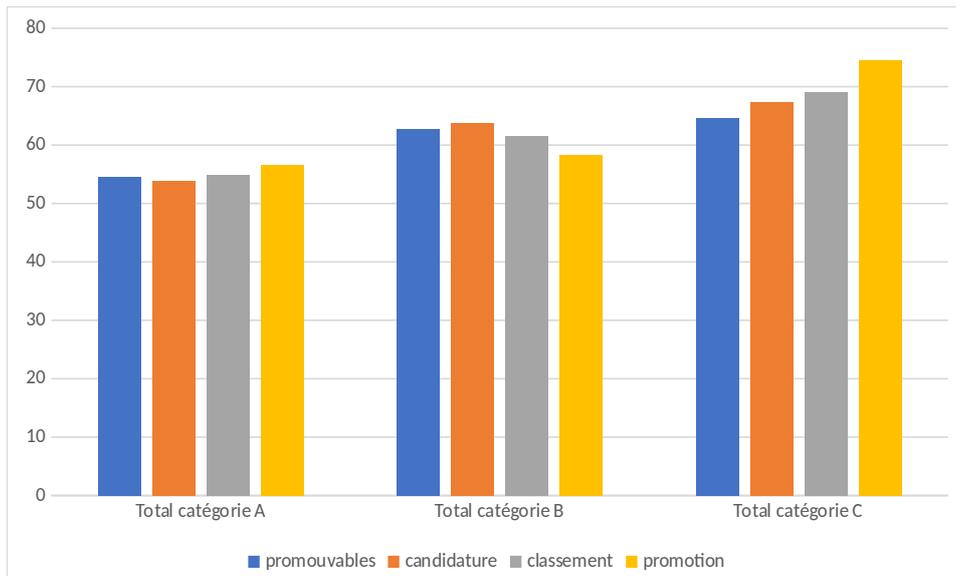


Figure 47. Proportion de femmes selon la catégorie et les étapes de la procédure d'avancement

Selon les catégories, en 2022, on observe des évolutions différentes. Dans la catégorie A, le taux de femmes promues est légèrement supérieur à celui de femmes promouvables, candidates et classées (figure 47). En catégorie B, il est inférieur. En catégorie C, il est supérieur.

Nous pouvons remarquer que globalement le taux de femmes candidates est similaire à celui des femmes promouvables, il semblerait donc que nous n'observons pas une auto-censure des femmes pour cette procédure.

1.1.7.1.

1.2. Recrutements

1.2.4. EC

Université de Lille



Figure 48. Evolution annuelle des recrutements femmes/hommes de MCF à Lille

Le nombre de MCF hommes recrutés est toujours supérieur à celui des femmes (sauf en 2019, année quasi « blanche»), soit 55% contre 45% (figure 48). Ces pourcentages sont identiques aux pourcentages nationaux.

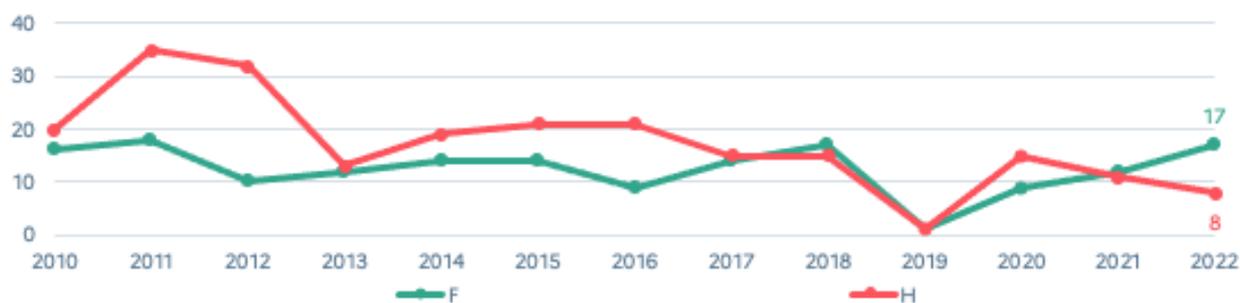


Figure 49. Evolution annuelle des recrutements femmes/hommes de PR à Lille

Le nombre de PU hommes recrutés est toujours supérieur à celui des femmes, sauf en 2022, avec 68% de femmes recrutées contre 32% d'hommes (figure 49). Les pourcentages nationaux sont de 41% de femmes.

En France en 2022

Corps des maîtresses et maîtres de conférence

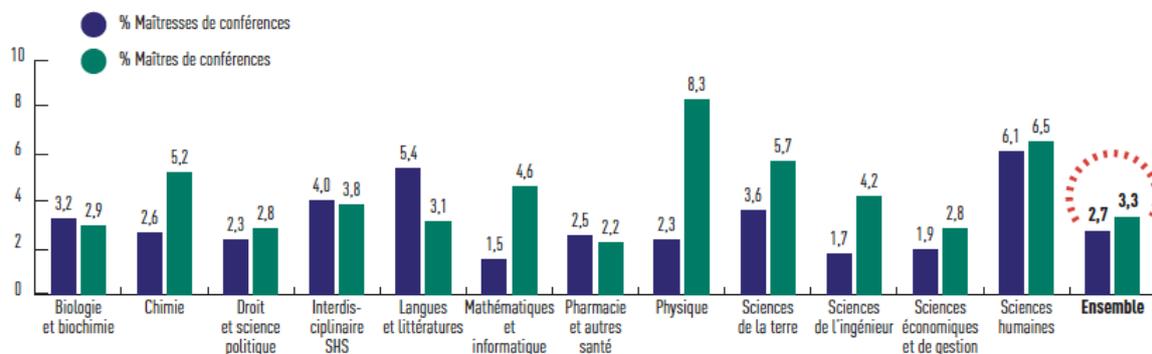


Figure 50. Comparaison du nombre moyen de candidatures réalisées par des candidates et des candidats pour un poste de MCF

En France, globalement plus d'hommes que femmes candidatent pour un poste de MCF (+0,6 point) (figure 50). Les différences sont les plus flagrantes en chimie, mathématiques et informatique, physique, sciences de la terre et sciences de l'ingénieur·e, puis en droit et science politique, pharmacie et autre santé et sciences économiques. A l'inverse, plus de femmes candidatent langues et littératures. Les différences femmes-hommes sont les plus faibles en biologie et biochimie et en sciences humaines.

Corps des professeures et professeurs des universités

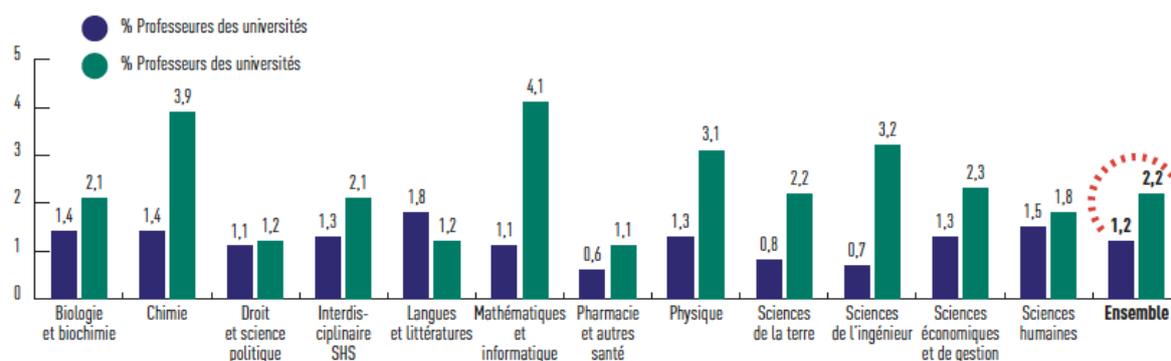


Figure 51. Comparaison du nombre moyen de candidatures réalisées par des candidates et des candidats pour un poste de PR

Les différences sont globalement plus marquées pour les PU (plus 1 point) (figure 51). Seules les langues et littératures révèlent plus de femmes candidates que d'hommes. Les différences en faveur des hommes sont les plus fortes en physique, en mathématiques et informatique, en sciences de l'ingénieur·e, en sciences de la terre, en chimie, puis en biologie et biochimie, en droit et science politique et en sciences humaines. Les sciences économiques et de gestion sont les disciplines qui reçoivent un nombre de candidats et candidates quasi identique.

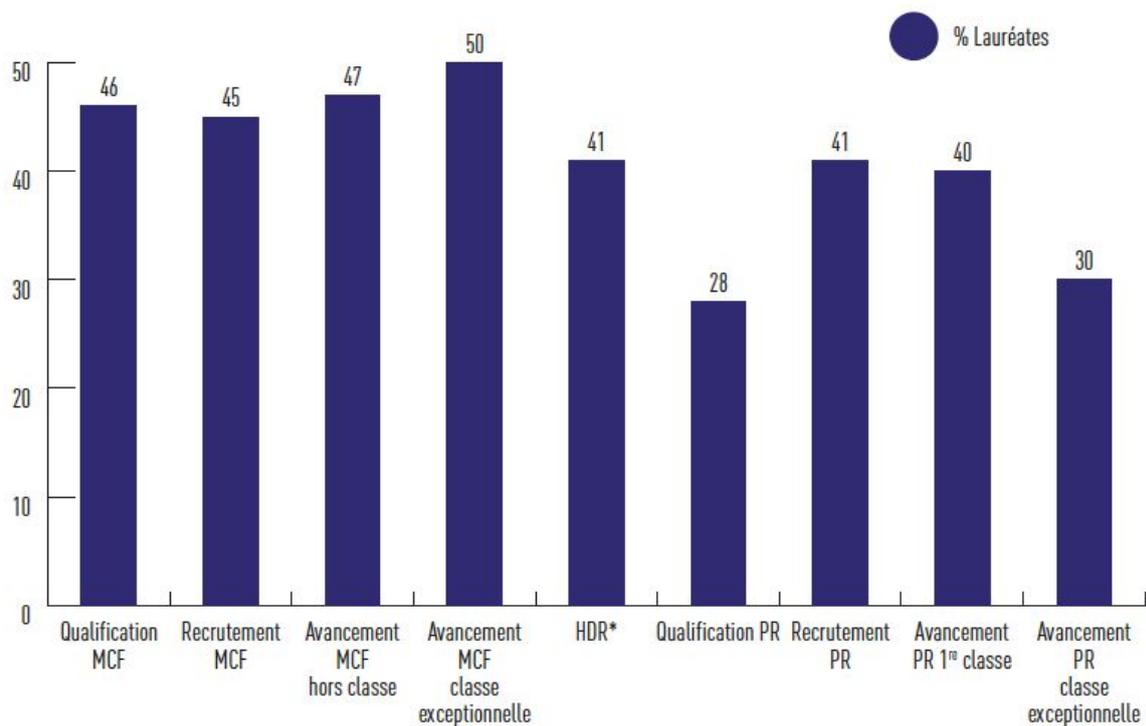


Figure 52. Pourcentage de femmes parmi les lauréat-es à différents moments de la carrière

En France, le pourcentage de femmes MCF recrutées (45%) est quasi similaire à celui des femmes qualifiées (46%) (figure 52). Pour ce qui concerne les PR, le taux de femmes recrutées est similaire à celui des femmes ayant obtenu une HDR.

1.2.5. Recrutement personnels BIATSS

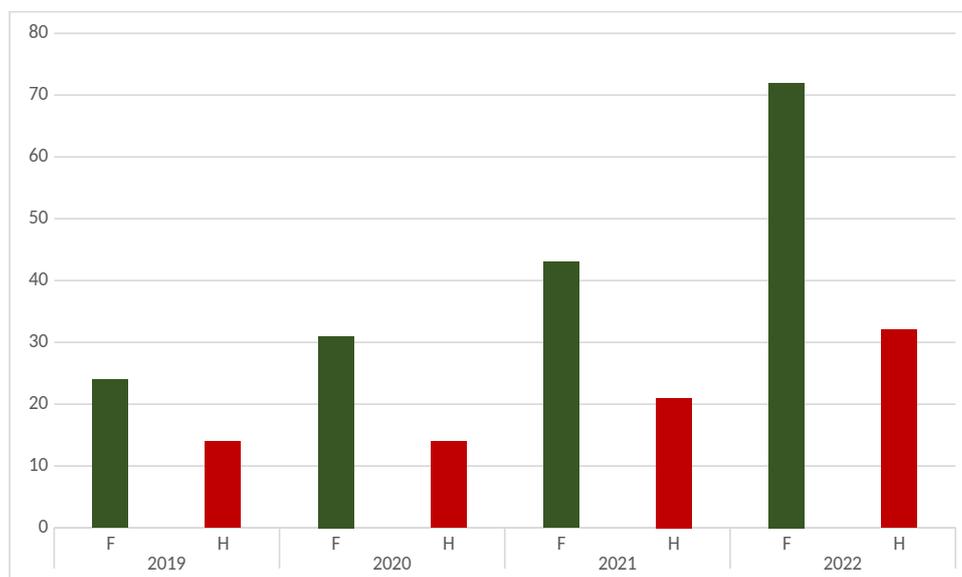


Figure 53. Evolution du nombre de femmes et d'hommes recruté-es pour un poste BIATSS

Le nombre de femmes recrutées sur un poste de BIATSS titulaires est supérieur à celui des hommes (figure 53) sur les 4 dernières années.

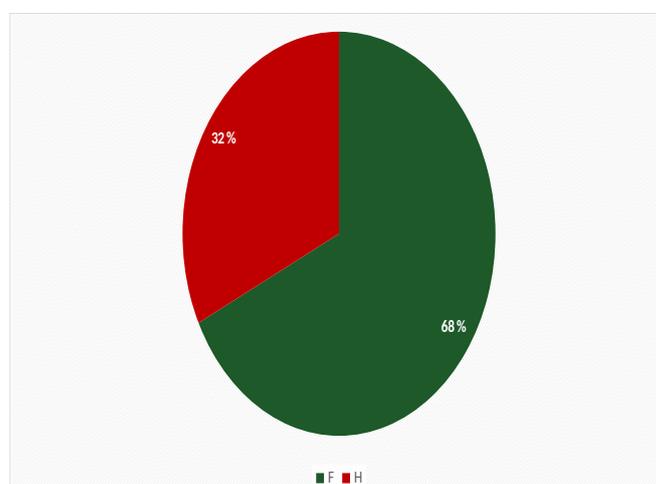


Figure 54. Proportion de femmes et d'hommes recrutés sur un poste de BIATSS titulaires entre 2019 et 2022

Entre 2019 et 2022, la proportion de femmes recrutées sur un poste de BIATSS titulaires est supérieure à celle des hommes (68% contre 32%) (figure 54). Cette féminisation est supérieure à celle observée globalement sur les postes BIATTS (62% et 38%).

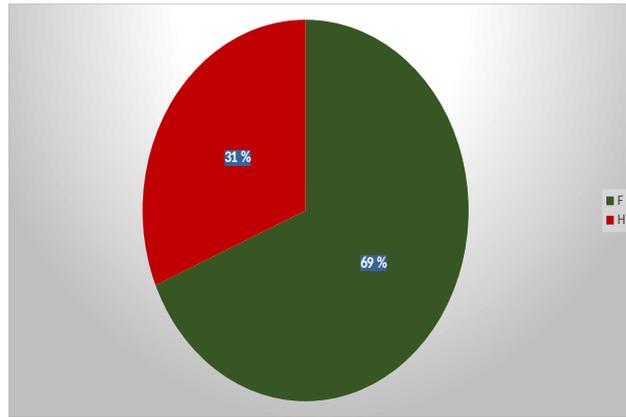


Figure 55. Proportion de femmes et d'hommes BIATSS contractuel·le titularisé·es entre 2019 et 2022

Le pourcentage de femmes parmi les BIATSS contractuel·les titularisé·es est supérieur à celui des hommes (69% et 31%) (figure 55), ces pourcentages étant très proches de ceux présentés plus haut (figure 48).

2. Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif)

	Mesures proposées	Etat d'avancement
Doctorat	Recommandation aux futurs encadrant·e·s, avec, en amont, une information et sensibilisation aux directions d'unité de recherche, via la réunion des directrices et directeurs d'unité et les ED	Réalisée en partie Présentation en conseil des directions d'UR le 5 octobre 2023 et en ED SHS
	Diagnostic genré, effectué par les Écoles Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des suivis du déroulement des thèses et des soutenances	En cours
	Plan d'actions pour favoriser l'accès des femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement, étude sur les motivations)	Formation doctorale proposée par le collège doctoral « cercle de mentorat » Groupe de travail des 2 comités stratégiques
	Mise en place d'un dispositif spécifique à destination des femmes volontaires d'accompagnement à l'HDR, aux demandes de délégations et aux CRCT en lien avec les Écoles Doctorales	Groupe de travail des 2 comités stratégiques Phase de déploiement en 3 étapes : 1) un laboratoire, 2) une composante, 3) l'université
Recrutement	Lorsqu'un poste de PU est mis au concours, envoi systématique d'un courrier signé du président ou de la présidente de l'université au président ou à la présidente du comité de sélection rappelant l'objectif d'atteindre l'égalité numérique entre les femmes et les hommes dans ce corps	Non réalisé, mais objectif évoqué lors de la formation des présidences des COS
	Formation aux stéréotypes de genre des membres des comités de sélection, ainsi que des directeurs et directrices d'écoles doctorales	Sensibilisation des président·es et vice-président·es aux biais sexistes lors de recrutement (18/03/2024) Intervention avec les deux volets : égalité et VSS dans le conseil de l'ED SHS
	Envoi par la DRH données sexuées avant tout recrutement	Ce point a été intégré dans la formation à destination des présidences de COS Le diaporama a été envoyé aux personnes assurant la

		présidence des COS. Des statistiques sexuées spécifiques à la discipline ne sont toutefois pas transmises avant le COS. Il en est de même pour les jurys de recrutement de personnels BIATSS
Promotion	Communication particulière sur la population des promouvables femmes enseignantes, MCF et PU en amont de la campagne annuelle d'avancement	Il n'y a pas de communication particulière à destination des femmes, mais une communication générale. Une communication particulière pourrait avoir un effet contre-productif (cf sexisme bienveillant)
	Analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives	En cours d'analyse
	Création d'un support (guide ou vidéo) de lutte contre les stéréotypes de genre dans la recherche spécifique à notre établissement avec les personnes de notre université	Non réalisé
	Entretiens de déroulement de carrière coordonnés par le ou la directrice d'unité en direction des MCF et PU tous les 5 ans pour faire le point sur les évolutions envisageables	Ces entretiens semblent être pouvoir difficilement mis en place.
	Accompagnement de type « mentoring » pour les femmes volontaires vers l'évolution de carrière	Groupe de travail des 2 comités stratégiques Phase Test dans la Faculté Sciences et Technologies avant son déploiement dans l'ensemble de l'établissement
	A dossiers équivalents, favoriser l'avancement des femmes au niveau de la phase locale afin de corriger la tendance observée à la phase nationale, en particulier dans le corps des professeurs	Sur 2020-2024, en moyenne, la proportion des femmes promues et similaire à celle des femmes promouvables.
	Convention avec le CHU sur l'égalité dans les carrières des MCF PH et PU PH	Elle semble inutile puisque la carrière des EC PH sont déjà gérées par l'université.
	Recherche	Systématisation des données genrées sur les programmes financés I Site

		porteuses ou co-porteuses
	Lorsque la parité (60/40) n'est pas respectée dans le dépôt des projets de recherche devant être validés en commission recherche, justification par lettre annexée demandée au porteur	Mise en œuvre pour les AAP internes pour les colloques Mais pas encore mis en œuvre pour les projets de recherche.
	Bilan des portages de projets de recherche chaque année devant la commission recherche	Non réalisé
BIATSS	Formation des directeurs et directrices de service et des responsables administratifs et administratives de composante aux stéréotypes de genre	Déjà réalisé, mais déploiement futur plus systématique
	Formation et information des jurys de recrutement aux données genrées sur le métier	Non réalisé
	Production d'une étude sur les sorties définitives visant à en comprendre les raisons. Recherche sur les biais de carrière, les pénibilités et les répartitions genrées des emplois BIATSS	Non réalisé Voir questionnaire proposé plus haut

3. Mesures proposées pour les EC et E

3.1. Doctorat

- Recommandation aux futurs encadrant-e-s, avec, en amont, une information et sensibilisation aux directions d'unité de recherche, via la réunion des directrices et directeurs d'unité et les ED
- ⇒ Une présentation s'est déroulée en conseil des directions d'UR le 5 octobre 2023, ainsi qu'à l'ED SHS en 2024. Cette dernière a permis de tester une intervention avec les deux volets : égalité et VSS, qui peut être maintenant proposée aux autres ED.
- Diagnostic genré, effectué par les Écoles Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des suivis du déroulement des thèses et des soutenances

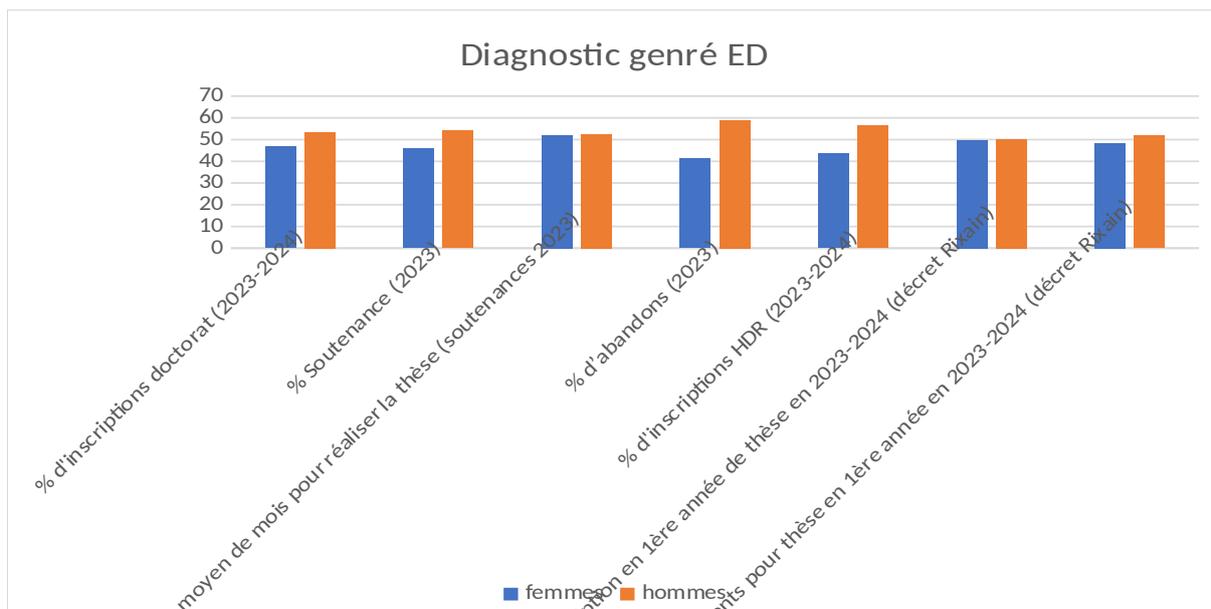


Figure 56. Diagnostic genré des ED

Inscription en thèse :

Globalement, plus d'hommes que de femmes sont inscrit-es en thèse en 2023-2024 (53% et 47%). Ces pourcentages sont opposés à ceux observés en master (60% de femmes).

- Les ED dans lesquelles s'inscrivent plus d'hommes que de femmes sont : Sciences économique, sociales, de l'aménagement et du management (53%-46%) ; Sciences de la matière, du rayonnement et de l'environnement (56%-44%) ; Sciences de l'ingénierie et des systèmes (70%-30%) ; Mathématiques, sciences du numérique et leurs interactions (74%-26%).
- Les ED dans lesquelles s'inscrivent plus de femmes que d'hommes sont : Biologie santé (55%-45%) ; Sciences Humaines et Sociales (61%-39%).
- En Sciences politiques, juridiques et de gestion, les pourcentages sont similaires.

Soutenances :

En 2023, si globalement, plus d'hommes (54%) que de femmes (46%) ont soutenu une thèse, on retrouve ces différences pour les nombres de soutenances en fonction des ED.

Nombre moyen de mois pour réaliser la thèse :

Globalement, il n'y a pas de différence entre le nombre moyen de mois pour les femmes (52 mois) et les hommes (52,5 mois).

Nombre d'abandons :

Le nombre d'abandons est, globalement, plus élevé chez les hommes (50, soit 59%) que chez les femmes (35, soit 41%).

Nombre d'inscriptions HDR :

Globalement, plus d'hommes (56%) que de femmes (44%) s'inscrivent en HDR, avec des différences selon les ED :

- Plus d'hommes en Biologie santé ; Sciences de la matière, du rayonnement et de l'environnement ; Sciences de l'ingénierie et des systèmes ; Mathématiques, sciences du numérique et leurs interactions ;
- Plus de femmes en Sciences Humaines et Sociales
- Un nombre équivalent en Sciences économique, sociales, de l'aménagement et du management ; Sciences politiques, juridiques et de gestion.

Nombre d'inscription en 1^{ère} année de thèse en 2023-2024 (application loi Rixain¹⁰)

Globalement les nombres d'inscrit-es en 1^{ère} année de thèse femmes et hommes sont similaires (50%). Là encore des différences sont notées selon les ED :

- Les ED dans lesquelles s'inscrivent en 1^{ère} année plus d'hommes que de femmes sont : Sciences politiques, juridiques et de gestion (55%-45%) ; Sciences de l'ingénierie et des systèmes (62%-38%) ; Mathématiques, sciences du numérique et leurs interactions (64%-36%).
- Les ED dans lesquelles s'inscrivent plus de femmes que d'hommes sont : Biologie santé (54%-46%) ; Sciences Humaines et Sociales (65%-35%).
- Les pourcentages sont similaires en Sciences économique, sociales, de l'aménagement et du management (50%) ; Sciences de la matière, du rayonnement et de l'environnement (51%-49%)

Nombre de financements pour thèse en 1^{ère} année en 2023-2024 (application loi Rixain)

Globalement un peu plus d'hommes (52%) que de femmes (48%) bénéficient d'un financement (contrat doctoral, Cifre...). Là encore des différences sont notées selon les ED :

- Les ED dans lesquelles plus d'hommes que de femmes bénéficient d'un financement sont : Sciences politiques, juridiques et de gestion (67%-33%) ; Sciences de l'ingénierie et des systèmes (62%-38%) ; Mathématiques, sciences du numérique et leurs interactions (64%-36%).

¹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048736172>

- Les ED dans lesquelles de femmes que d'hommes bénéficient d'un financement sont : Biologie santé (57%-43%) ; Sciences Humaines et Sociales (70%-30%) ; Sciences économique, sociales, de l'aménagement et du management (59-41%) .
- Les pourcentages sont similaires Sciences de la matière, du rayonnement et de l'environnement (51%-49%).

Tableau 3. Diagnostic genré en fonction des ED

Indicateurs	Ecoles doctorales															
	Biologie santé		Sciences économique, sociales, de l'aménagement et du management		Sciences Humaines et Sociales		Sciences politiques, juridiques et de gestion		Sciences de la matière, du rayonnement et de l'environnement		Sciences de l'ingénierie et des systèmes		Mathématiques, sciences du numérique et leurs interactions		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'inscriptions doctorat (2023-2024)	201	161	82	97	313	204	118	118	156	195	84	199	68	190	1022	1164
Nombre de soutenance (2023)	63	44	15	19	38	28	9	11	53	60	28	64	22	43	228	269
Nb moyen de mois pour réaliser la thèse (/soutenances 2023)	43	43	62	59	69	67	65	74	41	41	42	42	42	42	52	52,5
Nombre d'abandons (2023)*	2	8	2	7	16	11	6	7	7	10	2	2	0	5	35	50
Nombre d'inscriptions HDR (2023-2024)	8	10	4	3	12	3	4	4	2	8	2	9	2	7	34	44
Nombre d'inscription en 1 ^{ère} année de thèse en 2023-2024 **	54	46	15	15	70	37	15	19	54	52	32	53	29	51	269	273
Nombre de financements pour thèse en 1 ^{ère} année en	41	31	13	9	28	12	4	8	54	52	32	53	29	51	201	216

- Plan d'actions pour favoriser l'accès des femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement, étude sur les motivations)
 - ⇒ Un dispositif composé d'une formation doctorale et d'un accompagnement individuel sont proposés par le collège doctoral (toutes les ED) à tou·tes les doctorant·es : « cercle de mentorat » <https://adum.fr/script/formations.pl?mod=3490856&site=edcp>
 - ⇒ En parallèle, une réflexion est menée au sein d'un groupe de travail composés des 2 comités stratégiques.

- Mise en place d'un dispositif spécifique à destination des femmes volontaires d'accompagnement à l'HDR, aux demandes de délégations et aux CRCT en lien avec les Écoles Doctorales
 - ⇒ Un groupe de travail composés des 2 comités stratégiques s'est mis en place afin de réfléchir à une organisation, un protocole et afin d'anticiper certaines difficultés.
 - ⇒ Le déploiement se déroule en 3 étapes afin de tester l'organisation et le protocole proposés :
 1. Au niveau du Laboratoire Cristal (laboratoire d'informatique ; Faculté Sciences et Technologies)
 2. Dans l'ensemble de la Faculté Sciences et Technologies (2025) : test au niveau d'une composante
 3. Dans l'ensemble de l'établissement ou au sein des composantes volontaires.

3.2. Recherche

- Systématisation des données genrées sur les programmes financés I Site
 - ⇒ Dans les premiers programmes financés de l'I-Site : 4 femmes sur 15 (co-) coordinateurs et coordinatrices (26%).
 - ⇒ Dans les Cross Disciplinary Projects (CDP) 2024 : 0 femme sur les 7 (co-) coordinateurs.

- Lorsque la parité (60/40) n'est pas respectée dans le dépôt des projets de recherche devant être validés en commission recherche, justification par lettre annexée demandée au porteur
 - ⇒ Les AAP internes demandent le respect de la parité pour les conseils scientifiques des colloques tout en tenant compte des spécificités disciplinaires. Ce point est vérifié par les services. Si l'écart est important, des explications sont demandées au porteur par mail et fournies au CS pour information.
En revanche, cela n'est pas encore mis en œuvre pour les projets de recherche.

- Bilan des portages de projets de recherche chaque année devant la commission recherche
 - ⇒ Il y a bien un bilan des portages de projets de recherche chaque année, mais il n'intègre pas de statistiques sexuées.

3.3. Promotion

- Communication particulière sur la population des promouvables femmes enseignantes, MCF et PU en amont de la campagne annuelle d'avancement
 - ⇒ Il n'y a pas de communication particulière à destination des femmes, mais une communication générale. Une communication particulière pourrait avoir un effet contre-productif (cf sexisme bienveillant)

- Analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives
 - ⇒ Cette analyse est en cours, elle pourrait être couplée avec une analyse plus fine au sein de chaque composante (quel type de responsabilités ? Licence, master, vie étudiante... ?¹¹)

- Création d'un support (guide ou vidéo) de lutte contre les stéréotypes de genre dans la recherche spécifique à notre établissement avec les personnes de notre université
 - ⇒ Cette création est prévue pour 2025.

- Entretiens de déroulement de carrière coordonnés par le directeur ou la directrice d'unité en direction des MCF et PU tous les 5 ans pour faire le point sur les évolutions envisageables
 - ⇒ Ces entretiens semblent être pouvoir difficilement mis en place.

- Accompagnement de type « mentoring » pour les femmes volontaires vers l'évolution de carrière
 - ⇒ Un groupe de travail composés des 2 comités stratégiques s'est mis en place afin de réfléchir à une organisation, un protocole et afin d'anticiper certaines difficultés.
 - ⇒ Le déploiement se déroule en 3 étapes afin de tester l'organisation et le protocole proposés :
 - Au niveau du Laboratoire Cristal (laboratoire d'informatique ; Faculté Sciences et Technologies)
 - Dans l'ensemble de la Faculté Sciences et Technologies (2025) : test au niveau d'une composante
 - Dans l'ensemble de l'établissement ou au sein des composantes volontaires.

- À dossiers équivalents, favoriser l'avancement des femmes au niveau de la phase locale afin de corriger la tendance observée à la phase nationale, en particulier dans le corps des professeurs
 - ⇒ Toute catégorie confondue, les pourcentages de femmes promues sont en deçà des pourcentages nationaux. La phase locale a permis d'inverser la tendance des CNU pour les MCF-CE et en partie pour les MCF-HC. A l'inverse, elle ne l'a pas

¹¹ La notion de « parois de verre » se réfère à la situation que rencontrent certaines femmes qui arrivent à atteindre un haut niveau sur l'échelle hiérarchique, mais qui se retrouvent, dans les faits, dans des secteurs ou des services considérés comme ayant une importance moins centrale, un rôle moins stratégique dans l'organisation de l'entreprise.

Voir également article AEF du 8 mars 2024 : « Enseignants-chercheurs : les femmes cantonnées à des tâches pédagogiques peu valorisées, au détriment de la recherche »

permis pour les PR-1C. c'est donc un point de vigilance. Pour les PR-CE, le nombre faible ne permet de tirer des conclusions satisfaisantes (voir analyses pages précédentes).

- Convention avec le CHU sur l'égalité dans les carrières des MCF PH et PU PH
 - ⇒ Elle semble inutile puisque la carrière des EC PH sont déjà gérées par l'université.

3.4. Recrutement

- Lorsqu'un poste de PU est mis au concours, envoi systématique d'un courrier signé du président ou de la présidente de l'université au président ou à la présidente du comité de sélection rappelant l'objectif d'atteindre l'égalité numérique entre les femmes et les hommes dans ce corps
 - ⇒ Il n'y a pas d'envoi systématique d'un courrier de la présidence, mais cet objectif est évoqué lors de la formation des présidences des COS
- Formation aux stéréotypes de genre des membres des comités de sélection, ainsi que des directeurs et directrices d'écoles doctorales
 - ⇒ Ce point a été intégré dans la formation à destination des présidences de COS. Le diaporama a été envoyé aux personnes assurant la présidence des COS. Les présidentes et présidents des comités de sélection sont désormais sensibilisé·es, en leur qualité de recruteurs, à la question de l'égalité professionnelle F-H lors de la réunion d'information sur le fonctionnement des COS :
- Principe d'égalité et interdiction de toute discrimination sur le fondement de critères prohibés par la loi (âge, religion, handicap, orientation sexuelle, opinions politiques et genre)
- Informations générées sur la population des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses et les précédentes campagnes de recrutement
- Rappel des préconisations issues du plan égalité professionnelle : veiller à ce que le nombre, par genre, des candidates et candidats retenu·es aux auditions soit proportionnel à la répartition générée des candidatures reçues ; prendre en compte les retards de carrière liée à des situations familiales spécifiques ; éviter/signaler tout stéréotype de genre lors des auditions ou au cours des échanges au sein du COS
 - ⇒ Une sensibilisation s'est déroulée à l'ED SHS, elle pourra être proposée aux autres ED.
- Envoi par la DRH des données sexuées avant tout recrutement
 - ⇒ Des statistiques sexuées spécifiques à la discipline ne sont toutefois pas transmises avant le COS. Il en est de même pour les jurys de recrutement de personnels BIATSS.

4. Mesures proposées pour les BIATSS

- Formation des directeurs et directrices de service et des responsables administratifs et administratives de composante aux stéréotypes de genre
 - ⇒ Un module est proposé spécifiquement aux encadrant·es : « Manager en toute équité : s'approprier les principes de non-discrimination et de la diversité, adapter son management avec les évolutions sociétales »
 - ⇒ Un déploiement plus systématique devrait mis en œuvre (cf modules « Ecole des cadres »)

- Formation et information des jurys de recrutement aux données genrées sur le métier
 - ⇒ Non réalisé

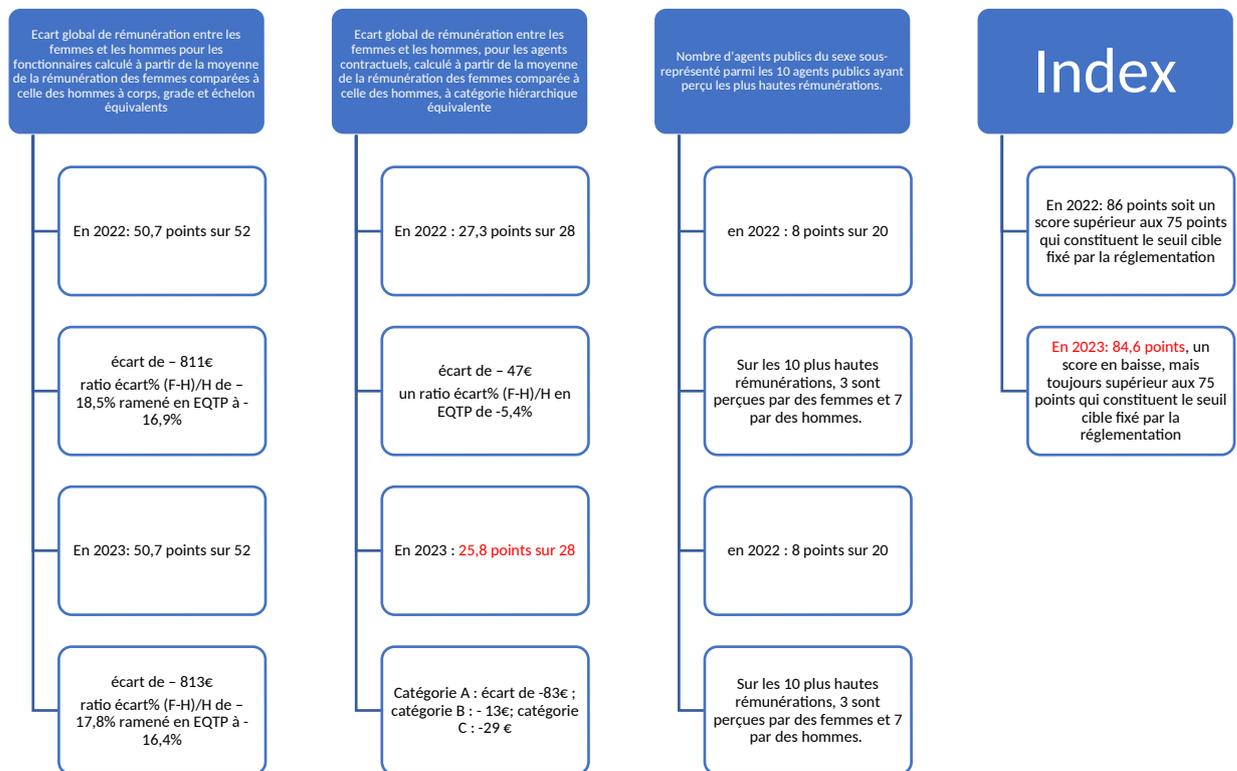
- Production d'une étude sur les sorties définitives visant à en comprendre les raisons. Recherche sur les biais de carrière, les pénibilités et les répartitions genrées des emplois BIATSS
 - ⇒ Non réalisé
 - ⇒ Voir questionnaire évoqué en axe 1

Axe 3. Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

1. Etat des lieux

1.1. L'index égalité

La loi du 19 juillet 2023 instaure le calcul d'un index / écart de rémunération à partir d'indicateurs mentionnés à l'article 1 du décret 2023-1136 du 5 décembre 2023. Elle s'applique à tous les établissements publics de l'Etat d'au moins 50 agents publics, telle que l'université. Trois indicateurs permettent de calculer un index global. L'index égalité de l'université pour 2022 et 2023 respecte le seuil fixé par le ministère, même si celui de 2023 est en dessous de celui de 2022 (voir annexe 4).



1.2. RIPEC C3

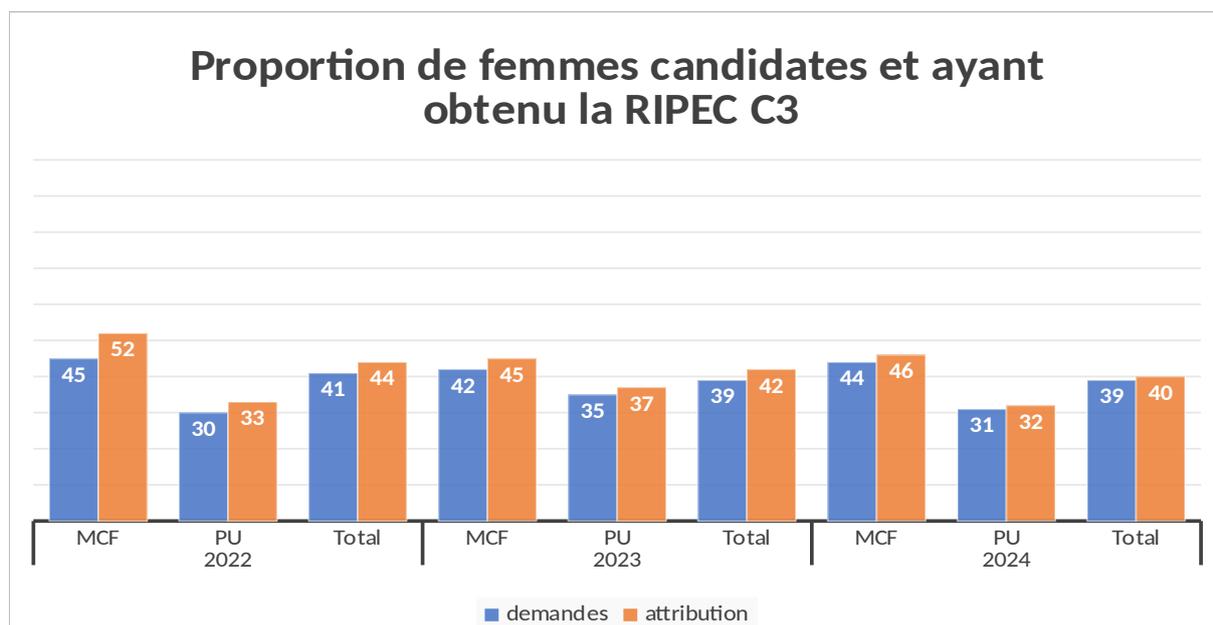


Figure 57. Proportion de femmes candidates et ayant obtenu la RIPEC C3

Globalement, sur les 3 années, le pourcentage de femmes ayant obtenu la RIPEC C3 est légèrement supérieur à celui des candidates (figure 57).

Une comparaison avec les taux de la PEDR 2020 et 2021 de l'université de Lille indique une augmentation du pourcentage de femmes obtenant cette prime (33% et 31% en 2020 et 2021, contre 44%, 42% et 40%). Cette augmentation est portée par le taux de femmes MCF : 32% en 2020, 34% en 2021, 52% 2022, 45% en 2023 et 46% en 2024. Le pourcentage de femmes PU obtenant la prime est quasi stable (34% en 2020, 30% en 2021, 33% en 2022, en 37% en 2023 et 32% en 2024). Une comparaison des motifs montre que les femmes obtiennent davantage la RIPEC au titre de l'investissement pédagogique : 38,3% contre 28% pour l'ensemble des attributions en 2022.

Ces pourcentages sont similaires aux données nationales de 2022, qui indiquent une parité quasi stricte (51% de femmes) chez les MCF lauréates et un pourcentage de 35% chez les PU lauréat·es.

1.3. Prime de Reconnaissance de l'Engagement Professionnel (PREP)

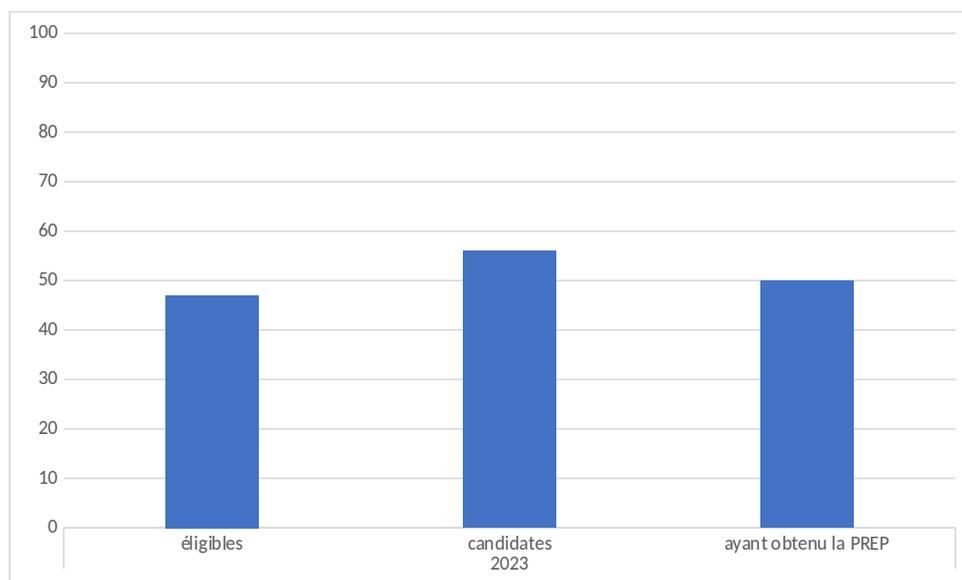


Figure 58. Proportion de femmes éligibles, candidates et ayant obtenu la PREP

Le pourcentage de femmes candidates (56% ; 114 candidatures au total) est supérieur à celui des femmes éligibles (47%) (figure 58). Le pourcentage de femmes ayant obtenu la PREP est de 50% (15 femmes et 15 hommes).

1.4. Salaires et primes

1.4.1. Salaires des personnels titulaires et contractuels

Selon l'outil mis en place par la DGAFP, qui sert à calculer l'index, en 2023, les rémunérations mensuelles moyennes **pour les personnels titulaires** sont de 4561 € pour les hommes et 3748€ pour les femmes, soit un écart de 813€ en défaveur des femmes (16,4%). Cet écart serait dû :

- Un effet temps partiel (7,4% de l'écart)
- Un effet ségrégation de corps, les femmes étant sur-représentées dans les catégories les moins rémunératrices et sous-représentées dans celles les plus rémunératrices (78 ?3% de l'écart)
- Un effet démographique, lié à l'ancienneté (11,2% de l'écart)
- Un effet lié aux primes (3,1% de l'écart).

Pour les personnels contractuels de catégorie A, les rémunérations mensuelles moyennes sont de 2549€ pour les hommes et 2466€ pour les femmes (écart=83€); **Pour les personnels contractuels de catégorie B**, les rémunérations mensuelles moyennes sont de 2006€ pour les hommes et 1993€ pour les femmes (écart=13€); **Pour les personnels contractuels de catégorie C**, les rémunérations mensuelles moyennes sont de 2009€ pour les hommes et 1980€ pour les femmes (écart=29€).

1.4.2. EEC et BIATSS (les données trop anciennes – exemple 2019- seront retirées du document envoyé au ministère)

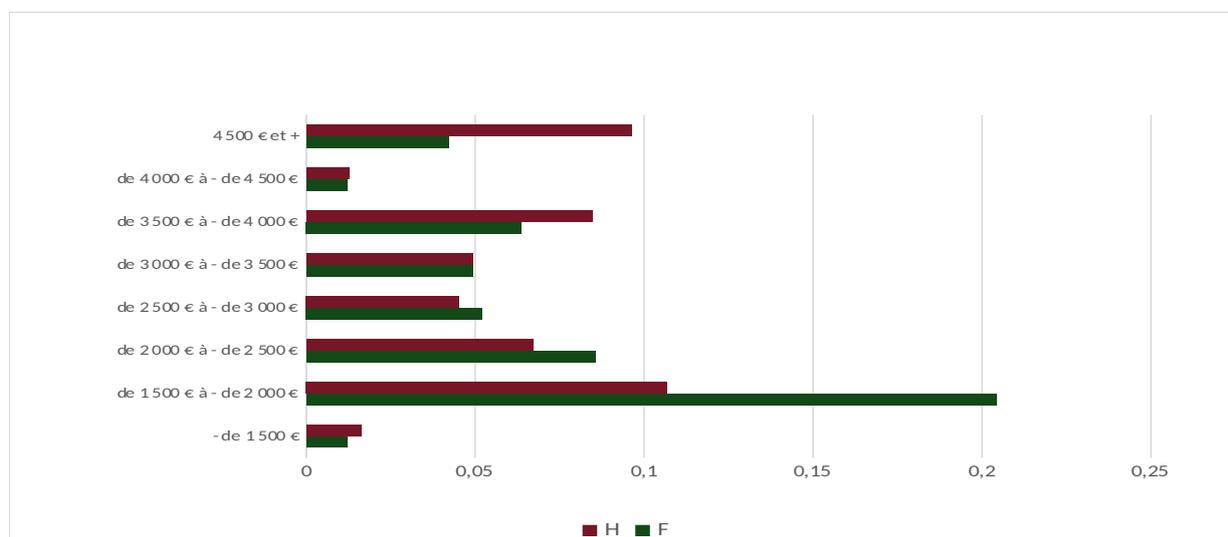


Figure 59. Fourchettes de rémunération par sexe (EEC et BIATSS) en 2021

En 2021, on retrouve globalement plus d'hommes dans les salaires les plus élevés : dans la fourchette entre 3500 et 4000€ et dans celle supérieure à 4500€, où on trouve deux fois plus d'hommes que de femmes (figure 59). A l'inverse, on observe deux fois plus de femmes dans la fourchette de 1500 à 2000€.

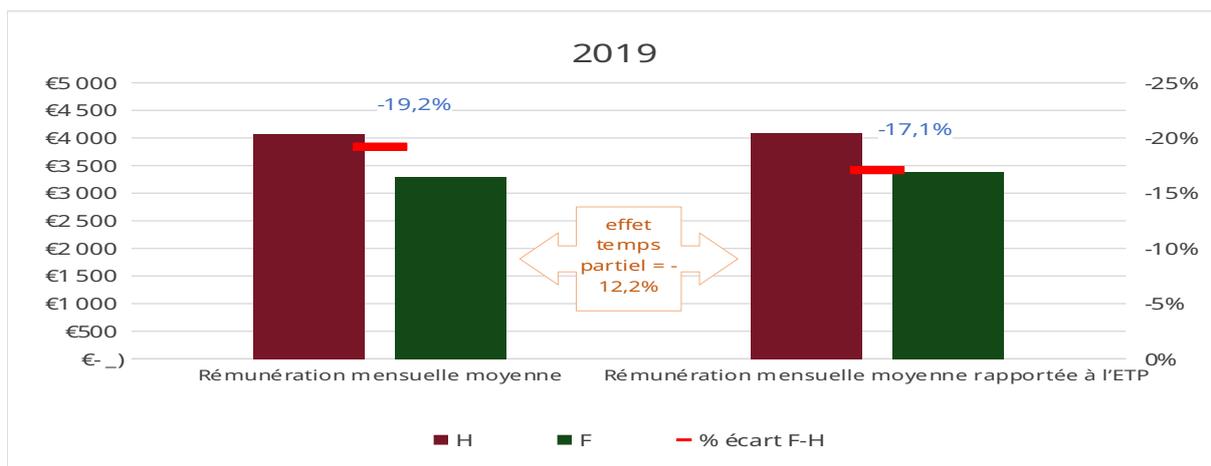


Figure 60. Ecart brut des rémunérations en 2019

L'écart entre les rémunérations mensuelles moyennes des femmes et celles des hommes est globalement de 19,2% (figure 60). Si on le rapporte en ETP, il est de 17,1%. L'effet du temps de travail a donc un impact (+2 points).

Cet écart est important et cohérent avec des écarts qu'on peut trouver globalement en France, même s'il est généralement plus faible globalement dans la fonction publique (11,1%)¹².

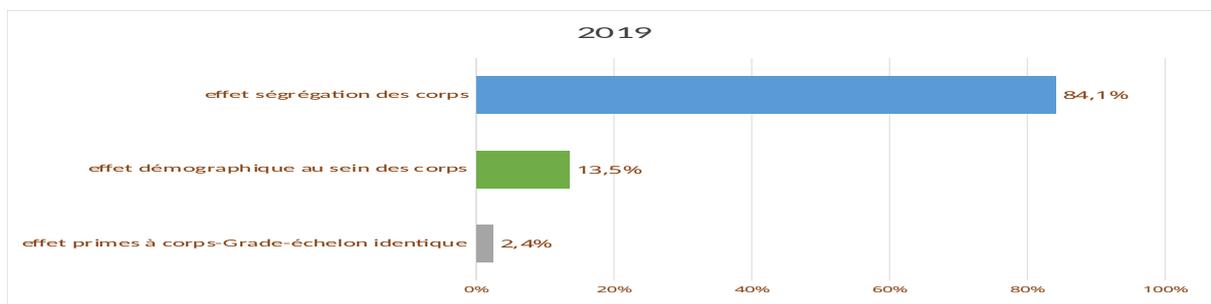


Figure 61. Décomposition des écarts F-H en 2019

Les écarts sont principalement liés au type d'emploi. L'effet des primes est de l'ordre de 2,4% (figure 61).

¹² <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20Etudes%20et%20statistiques/Point%20stat/2023/ecarts-remuneration-femmes-hommes-fonctionnaires-ministere-2022.pdf>

1.4.3. Heures complémentaires

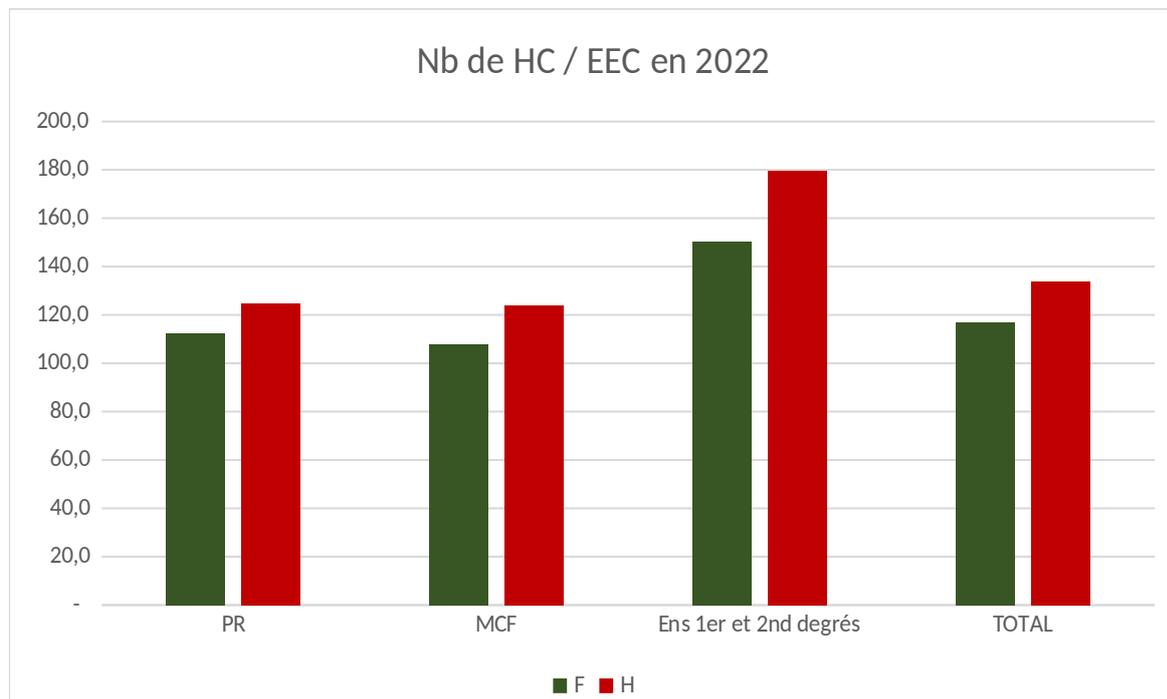


Figure 62. Nombre de HC / EEC en 2022

En 2022, ce sont plus de 250 000 heures complémentaires qui ont été effectuées, en majorité par des hommes (61%), soit un peu plus que la proportion totale d'hommes parmi les EEC (58%) (figure 62). Si on rapporte le nombre d'heures complémentaires au nombre d'EEC, le nombre moyen d'HC est de 126,9. Cette moyenne est supérieure pour les hommes par rapport aux femmes, dans tous les corps.

1.4.4. Prime personnels enseignants (EC et E)

NB : Ces données qui suivent portent sur 2019 et doivent être actualisées.

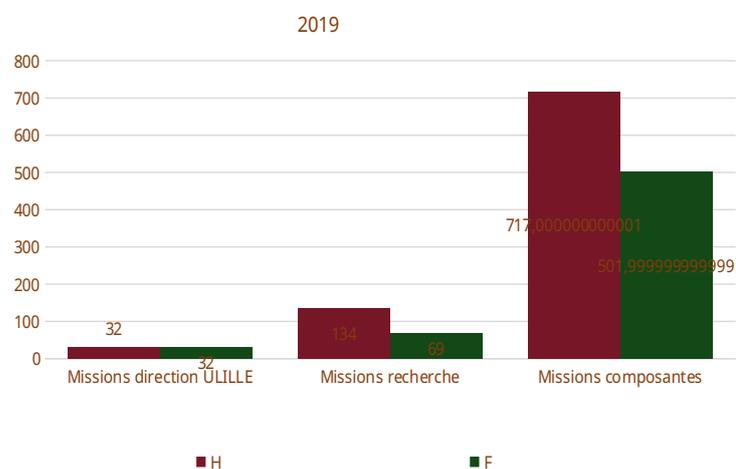


Figure 63. Nombre d'EEC auxquels une mission est confiée

Globalement, plus d'hommes que de femmes se voient confier une mission, notamment liée à la recherche ou aux composantes (figure 63).

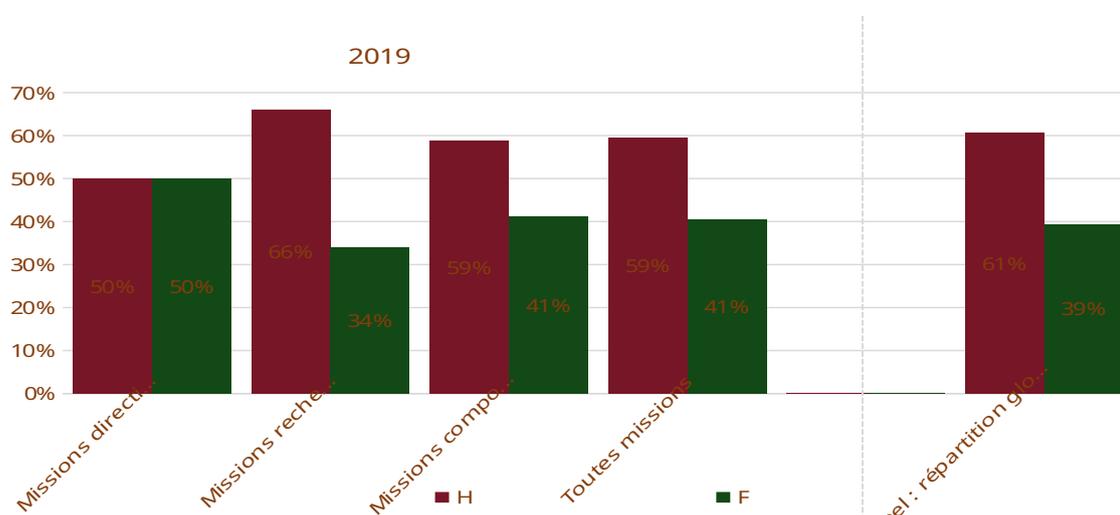


Figure 64. Pourcentage des EEC auxquels une mission est confiée

Globalement, la proportion de femmes et d'hommes exerçant une mission est proche de la répartition globale (figure 64). On observe néanmoins, un pourcentage d'hommes plus élevé pour les missions liées à la recherche et un pourcentage de femmes plus élevé pour les missions liées à la direction de l'université.

Cela se traduit par une répartition dans l'attribution d'HC différente.

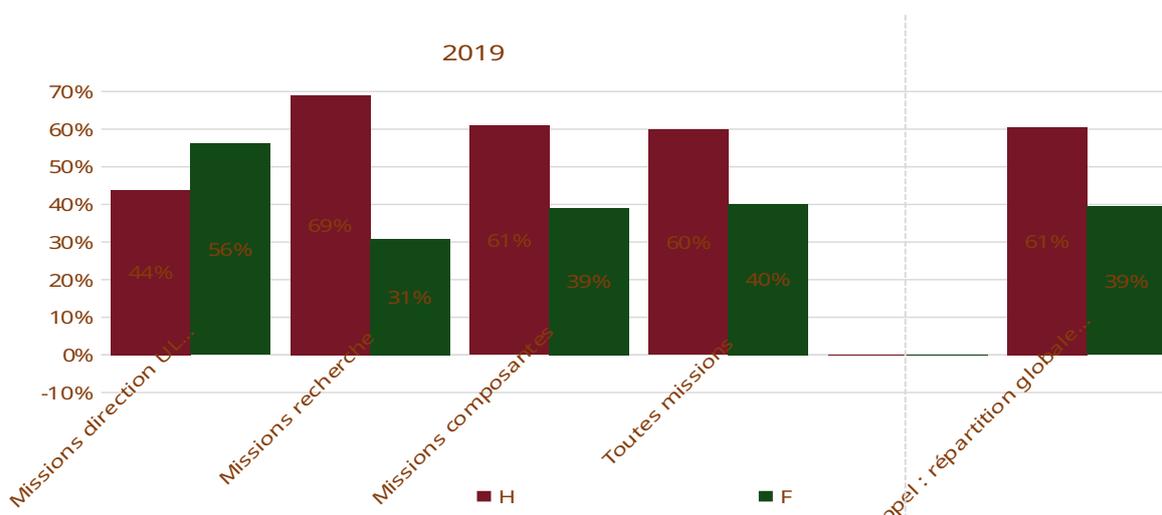


Figure 65. Pourcentage des HTD attribuées

Globalement, en 2019, la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'HC dans le cadre d'une mission est proche de la répartition globale (figure 65). On observe néanmoins, un pourcentage plus élevé pour les hommes pour les missions liées à la recherche et un plus élevé pour les femmes pour les missions liées à la direction de l'université. Les données doivent être actualisées.

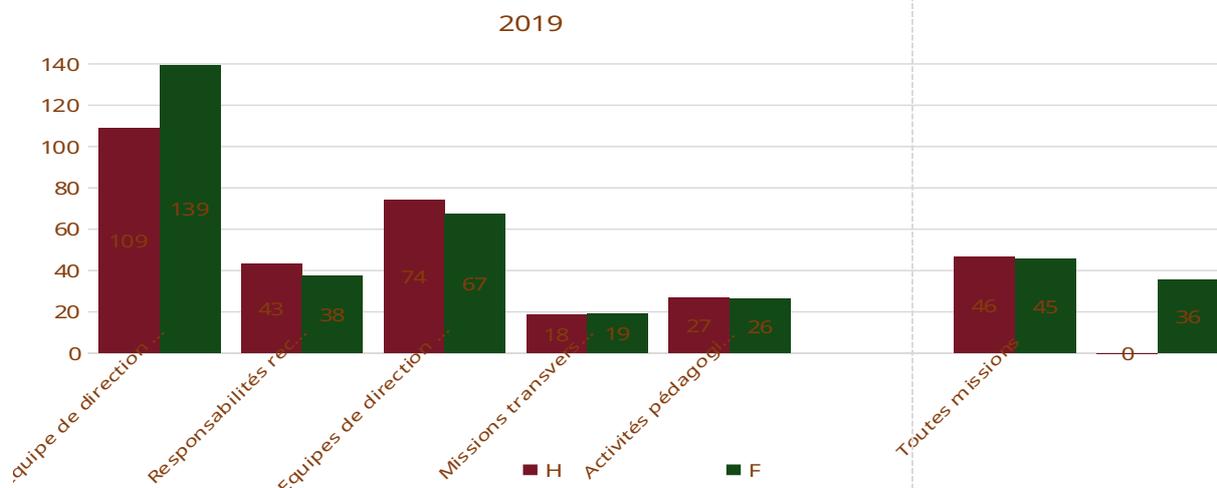


Figure 66. Nombre moyen d'HTD attribuées par EEC dès lors qu'une mission est confiée à un-e EEC

En 2019, le nombre moyen d'HTD attribuées aux EEC femmes et hommes sont similaires (figure 66). Les différences les plus notables sont en faveur des femmes pour l'équipe de direction de l'université et en faveur des hommes pour la recherche et les équipes de direction de composante.

1.4.5. Prime personnels BIATSS

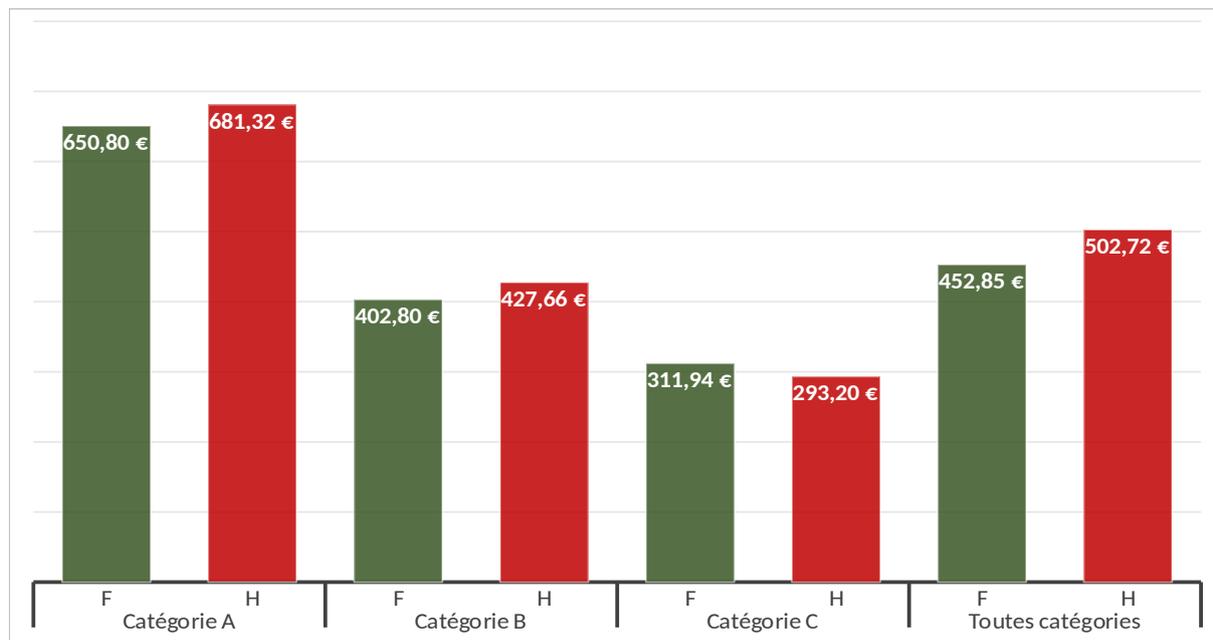


Figure 67. IFSE* mensuelle moyenne perçue selon le grade et le genre des BIATSS titulaires

NB : * il s'agit de l'ensemble des IFSE perçues (cartographie, garantie indemnitaires, fonctions informatiques, assistants de prévention), ramenées à un temps plein.

Globalement, les IFSE (Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise) moyennes des hommes sont supérieures à celles des femmes (+ 50€, +11%). Cette supériorité est visible pour les catégories A (+5%) et B (+6%). Cela s'inverse légèrement pour la catégorie C (+ 6% en faveur des femmes).

2. Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif)

	Mesures proposées	Etat d'avancement
Pour les étudiant·es	Formations à la négociation salariale pour hommes et femmes et sur demande en non-mixité	Webinaire réalisé par l'APEC en collaboration avec le BAIP
	Mise en place de séances de coaching en non-mixité	Non réalisée, les bénéfices d'une telle action doivent être mesurés (problème d'essentialiser des discriminations sociales)
	Organisation de journées d'étude avec les entreprises de la région sur la question de l'égalité	Non réalisée
	Information des étudiants et des étudiantes filière par filière des salaires moyens de sortie F/H, ainsi que des postes occupés par les promotions précédentes	Non réalisée
Pour les personnels	Pour le changement de grades et de corps, cf. les propositions de la partie « carrières »	
	Pour les primes ou heures au titre du référentiel des équivalences horaires : <ul style="list-style-type: none"> - Vérifier à chaque campagne les répartitions genrées des primes et de leur montant - Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes - Faire un bilan genré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes 	Le bilan genré des primes C3 et PREP est présenté en Assemblée CS/CFVU. Bilan des HC réalisé dans ce document (1.4.3.)
	Publiciser les écarts de responsabilités et échanger avec les directions de composantes	Non réalisée
	Idem avec les directions d'unités de recherche	Non réalisée

3. Indicateurs

Indicateurs	Etat d'avancement
Nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant	Statistique non disponible

suivi les formations à la négociation salariale	
Nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant suivi les séances de coaching	Action non mise en place
Mise en place d'une journée d'étude et d'un plan d'actions	Journée organisée le 21 mars 2024 (présentation des données sexuées UdLille et France, puis ateliers interactifs)
Proportion d'étudiantes et d'étudiants ayant été informés des conditions salariales de sortie	Non réalisée
Proportion F/H des primes ou heures référentiel pour responsabilités pédagogiques	Réalisée
Proportion F/H des primes ou heures référentiel pour responsabilités de recherche	Réalisée
Montant et écart des primes distribuées aux femmes et aux hommes	Réalisée

4. Mesures proposées pour les étudiant·es

- Information des étudiants et des étudiantes filière par filière des salaires moyens de sortie F/H ainsi que des postes occupés par les promotions précédentes
 - ⇒ Cette action doit être mise en œuvre par les référent·es composante.
- Organisation de journées d'étude avec les entreprises de la région sur la question de l'égalité
 - ⇒ Non réalisée
- Formations à la négociation salariale pour hommes et femmes et sur demande en non-mixité
 - ⇒ Webinaire réalisé par l'APEC en collaboration avec le BAIP
- Mise en place de séances de coaching en non-mixité
 - ⇒ Non réalisée, les bénéfices d'une telle action doivent être mesurés (problème d'essentialiser des discriminations sociales)

5. Mesures proposées pour les personnels

- Pour les primes ou heures au titre du référentiel des équivalences horaires :
 - ⇒ Un état des lieux doit être réalisé au sein de chaque composante par le·la référent·e égalité des composantes (en cours d'analyse).

- Vérifier à chaque campagne les répartitions générées des primes et de leur montant
 - ⇒ Le bilan généré des primes C3 et PREP est présenté en Assemblée CS/CFVU.

 - Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes
 - ⇒ Non réalisé

 - Faire un bilan généré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes
 - ⇒ Le bilan des HC est présenté dans ce document (1.4.3.).
- Pour le changement de grades et de corps, cf. les propositions de la partie « carrières » : cf plus haut paragraphe Promotion

Axe 4. Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

1. Etat des lieux

1.1. Temps partiel

Parmi les BIATTS, 7,8% travaillent à temps partiel. Le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel chez les femmes est de 11,6% et chez les hommes de 1,8%. Parmi celles travaillant à temps partiel (nombre=273), 91% sont des femmes (figure 68).

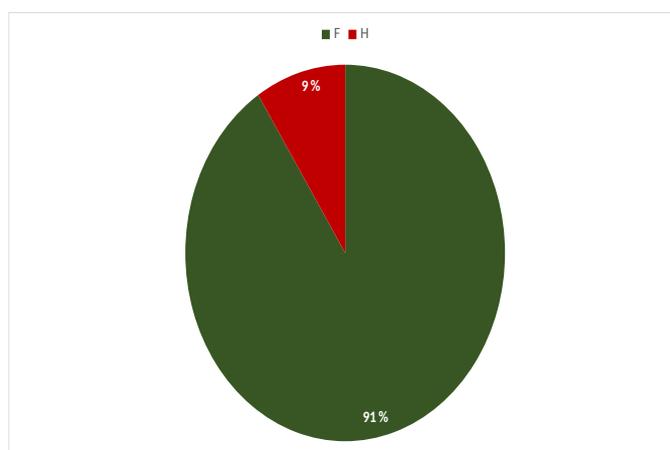


Figure 68. Proportion femmes et hommes à temps partiel chez BIATSS

Quel que soit le poste ou statut, le pourcentage de femmes à temps partiel est supérieur à celui des hommes (figure 69). Les différences les plus fortes sont pour les BIATSS catégorie B (94% contre 6%) et les moins importantes pour la catégorie A (86% contre 14%), sachant que le nombre de personnes en temps partiel est quasi similaire (91 en A, 89 en B et 93 en C).

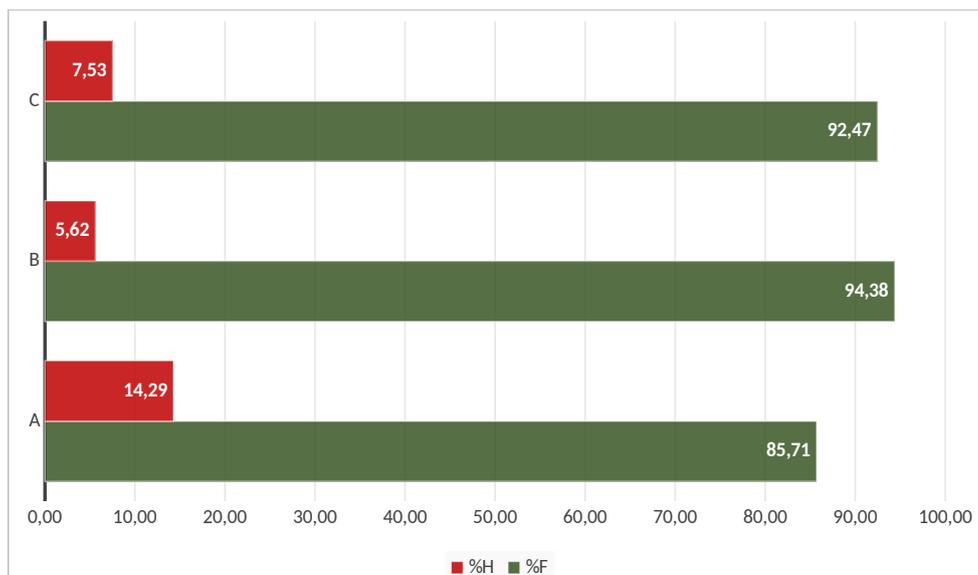


Figure 69. Pourcentage de femmes et hommes selon le grade

Parmi les EEC, moins de 1% travaillent à temps partiel (0,7%). Chez les femmes, ce pourcentage est de 1,2% et chez les hommes de 0,4%. Parmi les personnes travaillant à temps partiel (nombre=26), 69% sont des femmes (figure 70).

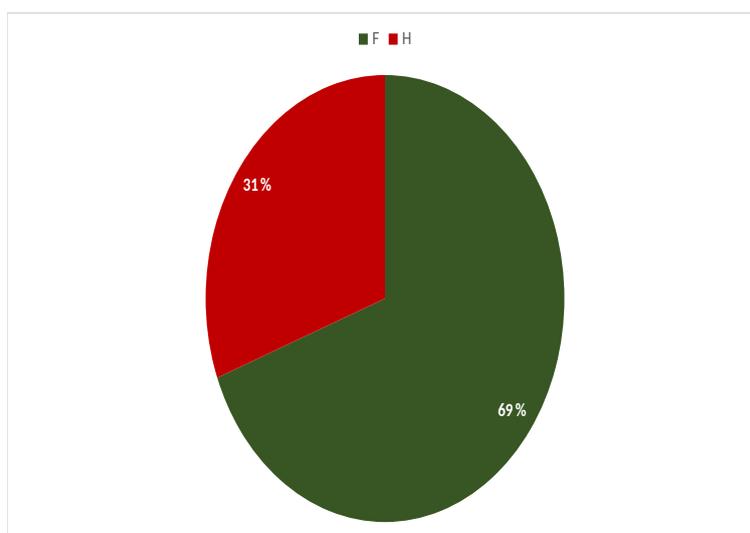


Figure 70. Proportion femmes et hommes à temps partiel chez EEC

1.2. CRCT

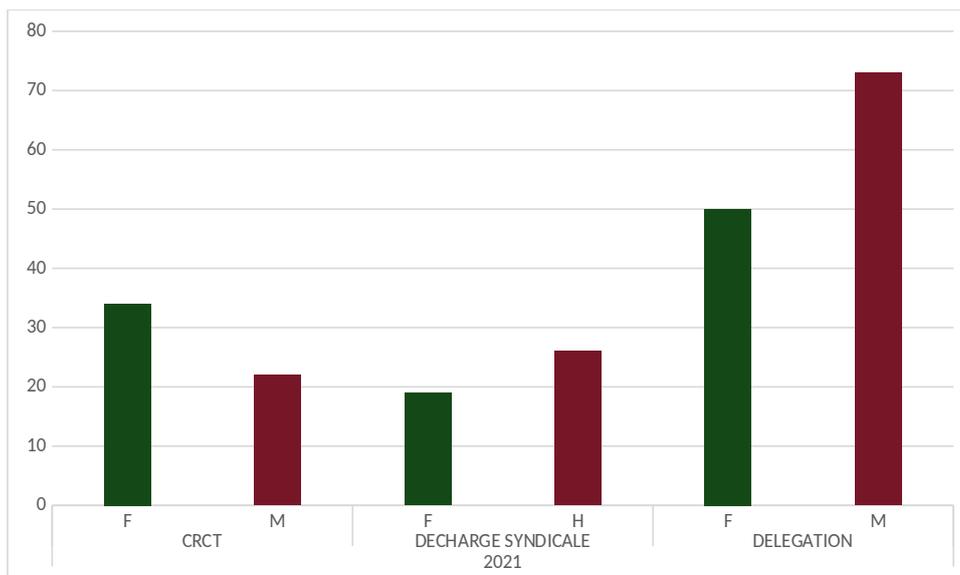


Figure 71. Nombre d'EEC bénéficiant d'un CRCT, d'une décharge syndicale ou d'une délégation

En 2021, plus de femmes ont bénéficié d'un CRCT (figure 71). A l'inverse, plus d'hommes ont bénéficié d'une décharge syndicale ou d'une délégation.

En 2022, plus de femmes ont également bénéficié d'un CRCT (60% contre 40% d'hommes).

Il serait intéressant de pouvoir mettre ces données en rapport avec les demandes.

1.3. Télétravail

En 2022, les femmes sont majoritaires parmi les personnes bénéficiant de jours de télétravail : 74% de femmes et 26% d'hommes (figure 66). Ce pourcentage est supérieur à celui des BIATSS femmes (61%). Cette différence est surtout visible chez les BIATSS C : 90% de femmes parmi les personnes bénéficiant de télétravail (contre 63% de femmes globalement), 79% chez les BIATSS B (68% de femmes globalement) et 61% chez les BIATSS A (55% globalement).

C'est un point de vigilance à avoir. En effet, des études semblent indiquer que le télétravail peut être un facteur qui renforce les inégalités femmes-hommes¹³.

¹³ <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/publication/etude-teletravail-et-egalite-femmes-hommes-etat-des-lieux-enjeux-et>

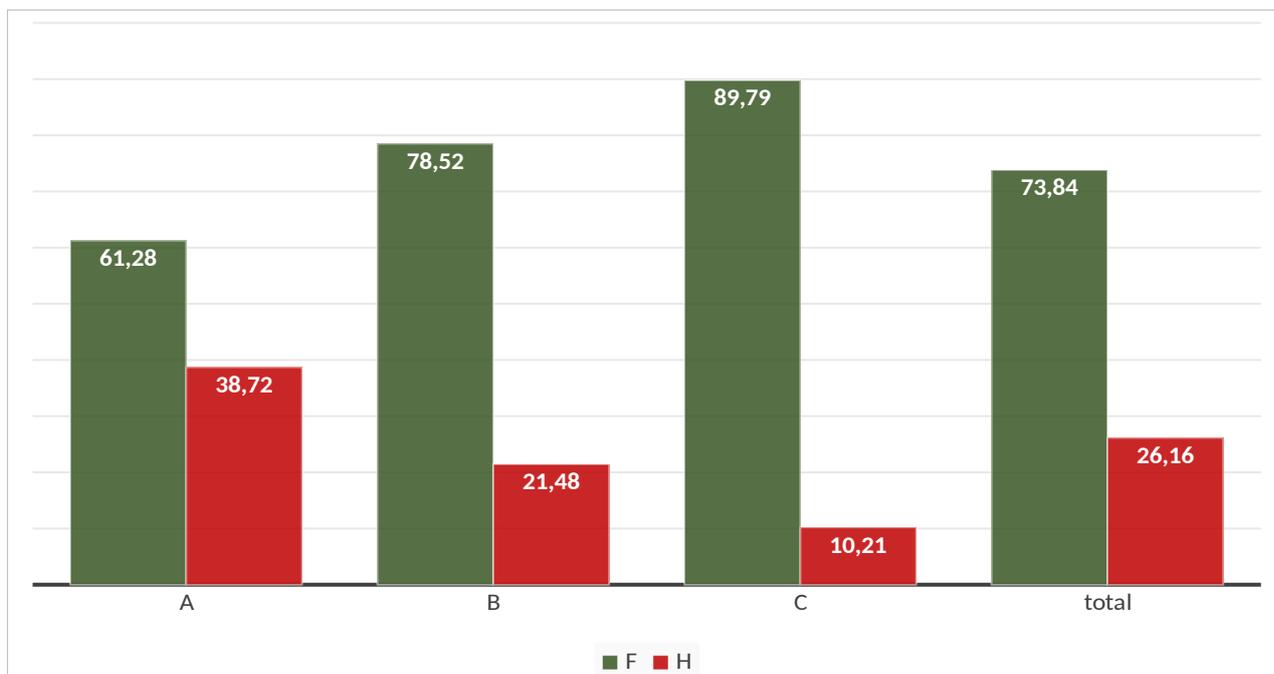


Figure 72. Proportion de femmes et d'hommes parmi les personnes bénéficiant de jours de télétravail en 2022

En 2021, le principal motif, quel que soit le grade, est celui des convenances personnelles, avant celui de l'éloignement géographique (figure 73).

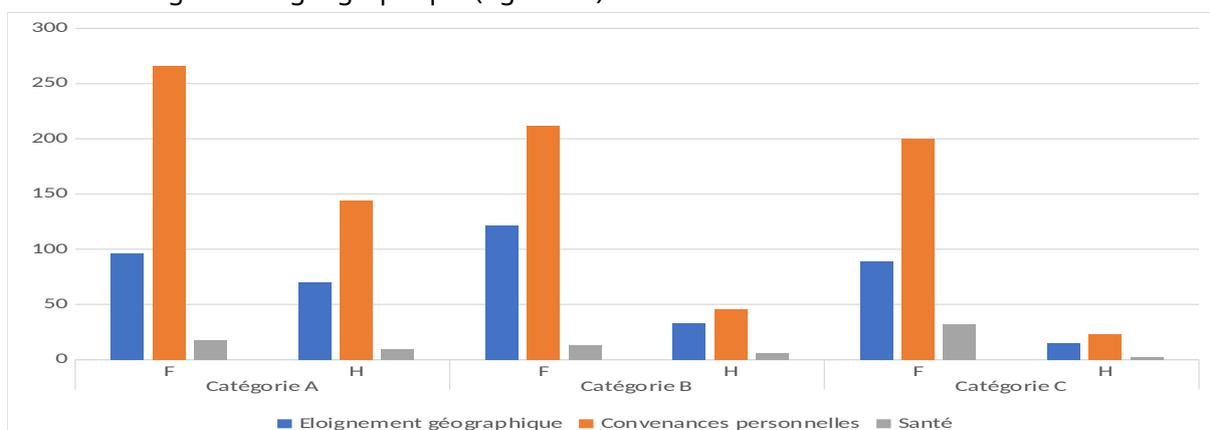


Figure 73. Principaux motifs d'une demande de télétravail en 2021

1.4. Congé enfants malades

Sur l'année universitaire 2022-2023, 1171 agent-es ont obtenu un congé pour enfants malades, soit 16% des agent-es. Parmi ces 1171 agent-es, 65% sont des femmes, sachant que globalement la proportion de femmes est de 51%, cette différence est significative. Parmi les agentes, 21% ont bénéficié d'un congé pour enfants malades, contre 13% parmi les agents hommes. Une campagne rappelant les droits de chacun et chacune pourrait être proposée.

2. Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif)

Mesures proposées		Etat d'avancement
Articulation temps de travail-temps personnel	Droit à la déconnexion : adoption et mise en œuvre d'une charte	Réalisé en 2021
	Éviter les réunions se terminant après 18h	Revoir guide droit déconnexion
	Guide bon usage des mails	Revoir guide droit déconnexion
	Valorisation de « rôles modèles » d'hommes et de femmes dans des organisations du travail différent	Non réalisée, car objectif ambigu
	Information non genrée sur les possibilités offertes en matière d'aménagement du temps de travail	Relecture de la fiche et modification de certains éléments (2023), mais pas d'application 2024
	Neutralisation des biais concernant les effets du temps partiel dans les promotions	Non réalisée
Parents ou futurs parents	Communication large auprès des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·euses titulaires sur la possibilité de demander à bénéficier, après un congé de maternité ou un congé parental, d'un CRCT (Congé de Recherche ou de Conversion Thématique) ou d'un CPP (Congé pour Projet Pédagogique) d'une durée de 6 mois	Non réalisée
	Incitation à prendre les congés paternité et enfants malades : rappel des droits	Réalisée en partie Apparaît sur la page des personnels BIATTS, mais pas sur celle des EC et E
	Conception d'un guide « jeune parent », permettant de lister toutes les possibilités offertes aux jeunes parents en termes d'aménagement de temps de travail, de prise de congés, de jours enfants malades, de places en crèche ¹⁴ , etc.	Pas encore réalisée
	Remplacement systématique des personnes qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants	Selon cadrage, remplacement temporaire pour les BIATSS. Pour les EEC, pas de remplacement systématique (les heures sont reprises par d'autres intervenant·es - ce qui

¹⁴ Cette année, dans le budget CVEC : financement de la crèche pour les 17 berceaux pour étudiant·es.

		implique une charge supplémentaire pour trouver les personnes - ou annulées)
	Prolongation des contrats doctoraux et post-doctoraux des temps de congés pour naissance	Réalisée
	Mise en place de salles d'allaitement et d'accueil de parents avec aménagements nécessaires pour pouvoir accueillir son enfant sur des pauses de cours ou de travail Proposition systématique d'heures allaitement	Pas encore réalisée

3. Mesures proposées pour l'articulation temps de travail-temps personnel

Le temps de travail annuel des personnels BIATSS est modulable selon trois cycles hebdomadaires (35 heures, 37h30, 40h) adaptés selon la quotité de travail. Les personnels BIATSS ont par ailleurs la possibilité d'opter pour une journée réduite par semaine. Par ailleurs, la conférence sociale prévoit une expérimentation prochaine de la semaine de 4 jours pour les personnels volontaires.

Ces différentes propositions peuvent permettre une meilleure articulation des temps professionnels et personnels.

Mesures :

- Droit à la déconnexion
 - ⇒ Adoption et mise en œuvre d'une charte : action réalisée.
 - En mai 2021, le conseil d'administration de l'université a adopté un plan d'action en faveur du droit à la déconnexion : rédaction d'une charte, communication sur la Netiquette en matière de messagerie électronique, intégration du droit à la déconnexion dans le plan de formation des personnels, actions de sensibilisation, possibilité d'inscrire les manquements au bon usage de l'outil numérique dans le registre Santé et sécurité. La charte « droit à la déconnexion » détaille neuf préconisations portant sur un usage raisonnable - et raisonné - de la messagerie électronique pendant les horaires de travail et permettant de respecter le droit au repos de chacune et chacun en dehors des périodes ouvrées.*
- Éviter les réunions se terminant après 18h
 - ⇒ A insérer dans guide déconnexion ou dans le guide de bon usage des mails (à créer)
- Guide bon usage des mails
 - ⇒ Guide à rédiger

- Edition d'un Guide du télétravail
 - ⇒ Déjà rédigé
 - ⇒ Proposition : ajout sensibilisation à l'impact sur égalité FH (cf étude centre Hubertine Auclert, 2023)
 - ⇒ *Depuis 2018, le droit au télétravail pour les personnels BIATSS est un axe fort de développement RH qui vise à améliorer la qualité de vie au travail grâce à une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle. Il permet notamment de réduire le stress et la fatigue liés aux déplacements domicile-travail et de mieux organiser le rapport temps de travail/temps personnel.*
Des modules de formation à destination des agent-es et des encadrant-es ont été mis en place par le service formation des personnels pour accompagner cette évolution des modalités de travail.
- Valorisation de « rôles modèles » d'hommes et de femmes dans des organisations du travail différent
 - ⇒ Non réalisée, car objectif ambigu
- Information non genrée sur les possibilités offertes en matière d'aménagement du temps de travail
 - ⇒ Modification de la fiche en 2023 mais n'a pas été appliquée en 2024
- Neutralisation des biais concernant les effets du temps partiel dans les promotions
 - ⇒ A étudier

4. Mesures proposées pour les parents ou futurs parents

La page intranet relative aux relations humaines s'est régulièrement enrichie tant sur les contenus que sur l'ergonomie du site. Une rubrique d'information spécifique sur les dispositifs existant pour la famille existe désormais et rassemble, en un lieu unique, toutes les informations nécessaires :

- *Congés maternité, paternité ou accueil de l'enfant*
- *Congé parental d'éducation*
- *Supplément familial de traitement*
- *Action sociale à destination de la famille.*

La politique d'action sociale de l'université vise à améliorer les conditions de vie des personnels et de leur famille. Elle est destinée à accompagner les agent-es et à les aider aux différentes étapes de leur vie personnelle et professionnelle. Elle permet de contribuer au bien-être personnel et à l'amélioration des conditions de travail.

Définie par le service commun des affaires sociales, la politique d'action sociale est portée par différents services et direction de l'université qui travaillent en transversalité pour proposer aux agents une offre diversifié en matière de :

- **Santé** : handicap, perte d'autonomie, enfants en situation de handicap, don de congés, aide aux frais de santé...
- **Loisirs/culture** : billetterie, voyages...
- **Accompagnement social**
- **Logement** : aide à l'installation, à l'accès au logement, prévention de la précarité énergétique...
- **Famille / Vacances** : prime naissance, crèches (partenariat avec 2 crèches sur les sites Pont de Bois et Cité scientifique), participation aux frais de séjours (CLSH, colonies, vacances solidaires, organisation de séjours...
- **Sport et bien-être** : cours de sport pour les personnels, capsules vidéo, partenariat avec le LUC...

Les dispositifs d'action sociale évoluent chaque année avec une offre enrichie. La mise en place d'un service de conciergerie et de livraison de paniers bio à titre expérimental est notamment en cours de réflexion.

Mesures :

- Communication large auprès des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·euses titulaires sur la possibilité de demander à bénéficier, après un congé de maternité ou un congé parental, d'un CRCT (Congé de Recherche ou de Conversion Thématique) ou d'un CPP (Congé pour Projet Pédagogique) d'une durée de 6 mois : => Non réalisée
- Incitation à prendre les congés paternité et enfants malades
=> Réalisée en partie. Apparaît sur la page des personnels BIATTS, mais pas sur celle des EC et E
- Conception d'un guide « jeune parent », permettant de lister toutes les possibilités offertes aux jeunes parents en termes d'aménagement de temps de travail, de prise de congés, de jours enfants malades, de places en crèche, etc.
- => Pas encore réalisée. Proposition : mettre en ligne le guide du ministère à téléverser sur site de l'université
- <https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf>
- <https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/livret-1000-premiers-jours-urlactives-aimprimerv2.pdf>
- Remplacement systématique des personnes qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants
 - ⇒ Pour les BIATSS : selon cadrage, remplacement temporaire
 - ⇒ Pour les EEC : pas de remplacement systématique (les heures d'enseignement sont reprises par d'autres intervenant·es - ce qui implique une charge supplémentaire pour trouver les personnes - ou annulées)
- Prolongation des contrats doctoraux et post-doctoraux des temps de congés pour naissance
 - ⇒ Réalisée

- Mise en place de salles d'allaitement et d'accueil de parents avec aménagements nécessaires pour pouvoir accueillir son enfant sur des pauses de cours ou de travail et Proposition systématique d'heures allaitement
 - ⇒ En cours d'étude + guide CPED + rappel des droits sur les pages des personnels BIATSS et personnels EC et E

5. Actions de la mission égalité-diversité : Sensibilisation à la précarité menstruelle et au tabou des règles

Des distributions sont réalisées sur les différents campus.

Projet 2024-25 : Distributeurs dans les toilettes, cartographie et communication sur les lieux de distribution de protection, groupe de travail sur le meilleur accompagnement et aménagement des cursus d'études des personnes souffrant de dysménorrhées

=> communication sur 4 volets : Distributeurs dans les toilettes, lieux de distribution de paquets de protections périodiques, procédure pour aménagements d'études et dé-construction des préjugés sur les règles



Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

1. Etat de lieux

L'université de Lille s'est dotée depuis sa création de dispositifs permettant de renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

1.1. Maison de la Médiation

Ouverte aux étudiant-es et personnels de l'université, elle a pour missions de prévenir les comportements abusifs, de pacifier les relations et de sensibiliser la communauté universitaire aux questions notamment de promotion de l'égalité, de la lutte contre les discriminations et de la laïcité.

Elle participe à l'organisations d'actions de formation et de sensibilisation dans les domaines d'égalité entre les femmes et les hommes, des discriminations, de la laïcité et du handicap.

La maison de la médiation est associée aux cellules harcèlement (sexuel et moral) et au médiateur, référent discriminations.

Les cellules harcèlement ont pour rôle :

- *de diffuser les informations relatives au harcèlement moral et sexuel (droits, démarches, recours)*
- *d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation pour les victimes et témoins de harcèlement,*
- *de faire toutes les propositions qu'elle estime nécessaire à la présidence de l'université,*
- *d'agir de manière à prévenir les situations de harcèlement.*

Les membres de ces cellules bénéficient d'un programme de formation spécifique : aspects juridiques du harcèlement (3 demi-journées), conduite d'un entretien avec une personne victime de harcèlement (4 jours).

1.2. Dispositif de signalement

En vertu du décret n°2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, l'université a mis en place en 2021 un dispositif permettant à toute personne ayant été victime ou témoin direct des tels acte de les porter à la connaissance de l'administration.

La maison de la médiation assure la coordination administrative de l'ensemble du dispositif de signalement.

L'instruction des dossiers est réalisée par la cellule signalement composée du ou de la référent-e déontologue, d'un membre de la direction générale des services, de deux membres de la direction des affaires juridiques, de deux membres de la direction générale délégués aux relations humaines, d'un membre de la direction de la prévention des risques, d'un membre du service de santé au travail ou du centre de santé des étudiant-es. Le ou la vice-président-e concernée par la thématique assistent également aux réunions mensuelles.

La cellule est chargée, à l'issue de l'examen des éléments produits, de proposer des préconisations de prise en charge transmises au président de l'université qui prend toutes les mesures qui s'imposent avec l'appui des directions et services compétents.

2. Mesures proposées dans le plan égalité (tableau récapitulatif)

	Mesures proposées	Etat d'avancement
Formation/ Sensibilisation	Formation de l'ensemble des managers à la lutte contre les agissements et VSS	Non réalisée
	Insertion dans les formations de Management d'un module lutte contre les VSS	Non réalisée
	Sensibilisation des étudiant-es aux formations sur les agissements et VSS ¹⁵	Réalisé
	Formation des Écoles Doctorales (docteur·e-s et directeur·trice·s) à la lutte contre les VSS	Sessions de sensibilisation à destination des doctorant-es organisées par le collège doctoral Pour les ED, construction d'une intervention avec les deux volets : égalité et VSS : réalisé ED SHS
Autres mesures	Déploiement des référent-es soirées dans l'ensemble des soirées étudiantes	Réalisé en partie
	Définition d'un délai de réponse à un signalement	Réalisé en 2020
	Information systématique du risque maximal encouru	Réalisé en 2021
	Réponse systématique aux signalements via le registre SST – cellule de signalement	Réalisé en 2022
	Développement et soutien des recherches permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles au travail	Non réalisée

3. Formation/sensibilisation

Thèmes ¹⁶	Dates	Intervenant-es	Public	Nombre de
----------------------	-------	----------------	--------	-----------

¹⁵ EN 2022-2023, dans le budget CVEC : 119 000€ fléchés Promotion égalité femme /homme et prévention VSS

¹⁶ Voir annexe 3 pour les motivations

				participant-es
Sensibilisation aux VSS	2 sessions en 2022	Réseau VSS formation	Personnels	40
Prévenir les VSS en milieu professionnel	25 janvier et 01 février 2024	Planning Familial 59	Personnels	13
Sensibilisation aux VSS (non obligatoires)	6 sessions en 22-23 11 sessions en 23-24	Solfa, l'Echappée, MAT (Médiations Actives Théâtre)	Etudiant-es	142 étudiant-es depuis septembre 2023
Sensibilisation aux VSS	15 juin 23	Solfa, l'Echappée, MAT	Personnels	32
Sensibilisation aux VSS (tou-ttes les étudiant-es de L1 : obligatoire)	55 sessions entre septembre 2023 et avril 2024	Chef-fe de projets VSS	Etudiant-es	Environ 8 000 étudiant-es
Formation VSS, écoute	Fin juin 2024 (session juridique) Automne 2024 (session VSS)	Collectif Féministe Contre le Viol	Membres cellule H-VSS	40
Sensibilisation agissements et VSS			Responsables, managers	Non réalisée
Sensibilisation agissements et VSS			Ecoles doctorales (directeurs et directrices)	Sessions de sensibilisation à destination des doctorant-es organisées par le collège doctoral, réalisées par la mission égalité et la maison de la médiation

Les sensibilisations facultatives des étudiante-s sur les agissements et VSS :

- 6 journées proposées en 2022-2023 (sur AAP, Associations locales : L'Echappée, Solfa, Louise Michel, MAT-Médiations Actives Théâtre)
- 11 proposées en 2023-2024 (sur fonds CVEC)
-

Le Plan de formation/sensibilisation sur 4 ans prévoit 3h en amphi obligatoire pour chaque étudiant·e de L1 via recrutement chef·fe de projet sensibilisation VSS (poste obtenu suite à un AAP ministère).¹⁷ 8 000 étudiant·es ont été formés en 2023-2024, 17 000 le seront en 2024-2025.

La mission Egalité réfléchit actuellement à faire évoluer les formations facultatives afin de les augmenter en volume horaire thématiquement (sexisme, violences de genre, violences dans le couple, violences en milieux festifs) et ainsi de mieux répondre en qualité et en termes de besoins pour les étudiant·es. Nous pouvons justement nous réjouir de constater que les besoins d'une partie de la population étudiante s'affinent et se précisent. C'est actuellement en discussion avec les partenaires intervenants.

Depuis la mise en place des sensibilisations obligatoires de L1, un nombre de plus en plus important d'étudiant·es contacte la mission égalité-diversité pour une écoute, des conseils, des signalements...

4. Autres actions

Actions	Avancement
Déploiement des référent·e·s soirées dans l'ensemble des soirées étudiantes	Il y a actuellement 2 membres des bureaux étudiant·es formés obligatoirement + des ambassadeur·rices soirées responsables mis en place par la Vie Etudiante
Définition d'un délai de réponse à un signalement	Réalisé (2020) ¹⁸
Information systématique du risque maximal encouru (maison de la médiation)	Réalisé (2021) ¹⁹
Réponse systématique aux signalements via le registre SST – cellule de signalement	Réalisé (2022) ²⁰
Développement et soutien des recherches permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles au travail	Non réalisée

¹⁷ <https://www.aefinfo.fr/depeche/718959-l-universite-de-lille-rend-obligatoire-une-formation-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-en-l1>

¹⁸ *La procédure de signalement prévoit un délai maximum d'instruction de deux mois et demi (recevabilité : 15 jours maximum / instruction : 2 mois maximum sauf nécessité de complément d'instruction), hors périodes de vacances et de fermeture. Ce délai a été fixé dès la mise en oeuvre du dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes en novembre 2020.*

Une fois l'instruction menée à son terme, la mise en oeuvre effective des mesures décidées par le président dépendra des suites réservées et des délais réglementaires pour chaque procédure (poursuites disciplinaires / médiation / rappel au règlement intérieur / saisine du procureur de la République...)

¹⁹ *Sur demande aux signalant·e·s. Voir arrêté 2021-275*

²⁰ *Les inscriptions des incidents/accidents au registre de santé et de sécurité au travail sont transmises par les assistant·e·s de prévention à la direction de la prévention des risques et sont portées à la connaissance du CHSCT. La cellule de signalement n'est pas informée des inscriptions au registre SST. La procédure de saisine de la cellule est fixée dans l'arrêté de création et en utilisant le formulaire.*

5. Actions de la mission égalité-diversité

5.1. Organisation de conférences et autres actions

En 2024, à l'occasion de la journée pour l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre) :

- 14 novembre : Conférence de Béatrice Barbusse
- 19 novembre : webinaire sur les violences domestiques et les répercussions sur l'emploi,
- 22 novembre : participation à la course contre les violences faites aux femmes, organisée par l'Université de Lille, organisée par la mairie de Lille
- 26 novembre : table-ronde autour du procès dit de Mazan
- Documentaire « Hors Radar » d'Aliénor Carrière
- 27 novembre : pièce de théâtre sur un exemple de condamnation judiciaire d'une femme parce que femme : <https://culture.univ-lille.fr/agenda/spectacles/news/l-affaire-margueritte-copie-1/>



5.2. Création de différents supports pour les campagnes contre les VSS

- 2019 : création du guide « VSS : que faire ? Qui alerter ? »
- 2022 : création de marque-pages
- 2023 : mise à jour et augmentation du guide « VSS : que faire ? Qui alerter ? » (nous sommes passé-es d'un volet A4 plié en deux à désormais 16 pages) et diffusion large : les 14 400 guides imprimés sont à ce jour presque tous écoulés. Par ailleurs, nous finalisons des derniers ajouts avant de demander une traduction en anglais du guide, puis une licence Creative Commons afin de pouvoir partager ce guide à l'ensemble des universités françaises.



5.3. Création de différents supports pour la lutte contre les LGBTIphobies

- Document pour effectuer une demande de prénom usuel
- « Ceci n'est pas une capote » : documentation sur la digue dentaire conçue par la Mission Égalité-Diversité et les centres de santé de l'Université de Lille afin d'aider chacun·e à parler de santé sexuelle et ce quel que soit son genre ou son orientation sexuelle
- Marque-pages
- Badges inclusifs



5.4. Création, impression et diffusion de différents documents

Divers documents sont diffusés lors des manifestations organisées par l'université, lors de ciné-débats, conférences, lors des sensibilisations²¹ ... :

- Marque-pages VSS
- Marque-pages LGBTIphobies
- Guides VSS
- Affiches événements Nina et Simone
- Affiches sensibilisations facultatives VSS
- Flyers sensibilisations facultatives VSS
- Affiches distribution de protections périodiques
- Affiches prénom usuel
- Affiches CLASCHEs

²¹ Voir annexe 5 pour le détail des impressions

- Affiches contre les LGBTIphobies
- Affiches contre les cyberviolences
- Violentomètres
- Violentomètres "violences économiques"
- Guide maison de la médiation
- Affiches CNAE.

Mais également :

- Badges elle-iel-il-LGBTIphobies (totalité sans distinction de genre)
- Préservatifs "Consentement"
- Drink Watch.

Par exemple, lors de campus en fête 2023, différents documents ont été distribués :

- 1400 préservatifs,
- 1400 badges,
- 100 affiches,
- 1400 marque-pages contre les VSS et autant contre les LGBTIphobies, soit 2800 en tout,
- 1000 violentomètres
- 45 guides VSS,
- 35 guides Maison de la Médiation.



5.5. Campagne Sexe et Consentement

Affichage sur les campus et distribution de préservatifs

5.6. Intervention du van de « En voiture Nina et Simon·es » pendant les JIVE (Journées d'intégration à la vie étudiante)

Van de sensibilisation aux VSS et lieux d'écoute (Cité Scientifique). L'opération devrait être réétirée sur d'autres sites au premier semestre 2024.

En Voiture Nina et Simon·es est un dispositif piloté par la région est donc entièrement gratuit. Le van peut se poser sur un site pour une demi-journée ou une journée entière à un endroit et faire à la fois de la sensibilisation aux VSS, ou de l'écoute, discrètement dans le van. Les écoutantes dépendent du dispositifs Solfa, dispositifs bien connus dans la région et constitué de professionnelles de l'écoute. Enfin, l'avantage du van, c'est qu'il est visible de loin, donc les étudiant·es viennent souvent voir directement ce que c'est.



Partie 3. Plan égalité femmes-hommes 2025-2027

Le plan égalité FH 2025-2027 se décline sous cinq axes, qui sont ceux du précédent plan, afin de créer une continuité dans les actions entreprises :

- **Axe 1** Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- **Axe 2** Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- **Axe 3** Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- **Axe 4** Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **Axe 5** Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

Il s'inscrit dans la trajectoire de développement de l'excellence sociale telle que fixée dans les axes stratégiques 2026-2030 de l'université.

Lors de l'analyse du bilan du plan 2021-2024, différents constats ont pu être faits :

- Certaines actions ont pu être mises en place et nécessitent un maintien, un renforcement ou une évolution.
- Certaines actions n'ont pas pu être mises en place, faute de temps et de ressources.
- Certaines actions sont difficilement réalisables et seront abandonnées.
- Certaines actions non prévues mais nécessaires sont apparues.

Des groupes de travail réunissant les référent-es égalité des deux comités stratégiques, des réunions de travail avec la direction de l'université, les organisations syndicales et étudiantes, des remontées directes du terrain, ainsi qu'un benchmark réalisé sur les actions mises en place par les autres universités ont également permis de mettre au jour des nouvelles actions pertinentes dans le cadre de la mise en œuvre du futur plan.

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

La mise en œuvre du plan égalité femmes-hommes nécessite que ce dernier soit connu et porté par tou·tes. Cette mise en œuvre repose sur :

- Des référent·es au plus proche des besoins du terrain et des spécificités de chaque composante/ service/ laboratoire, l'université de Lille accueillant un grand nombre d'étudiant·es (plus de 80 000) et de personnels (8 000) ;
- Des connaissances partagées sur l'existence des stéréotypes de genre et leur impact dans les différentes situations (professionnelles et autres) ;
- Un accompagnement des composantes pour l'élaboration d'un plan de formation et la mise en place d'actions ;
- Une visibilité plus grande des activités et des ressources de la mission égalité-diversité.

1. Actions mises en œuvre à continuer/à renforcer

- Vérifier chaque année la parité des équipes de direction de l'université, ainsi que celles des composantes
Au-delà de la stricte parité numérique, s'interroger sur les fonctions et rôles dévolus, afin d'éviter le phénomène de parois de verre
- Développer les formations à l'égalité FH et la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels
- Faire fonctionner les conseils stratégiques égalité afin de diffuser les bonnes pratiques, les conseils, développer les leviers en se fondant notamment sur le retour d'expérience

2. Actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre et qui sont repropoées pour le nouveau plan

- Former les responsables de services (DSA, DASA, ROF, grandes directions, services...) à l'égalité FH et la lutte contre les discriminations en intégrant cette thématique dans le programme de l'école des cadres

3. Nouvelles actions

- Gouvernance de l'université : Renforcer et accompagner les politiques d'égalité

- Inscrire dans le règlement intérieur un paragraphe sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement et les conduites contraires à l'éthique et la déontologie universitaires
- Travailler avec les composantes et directions pour inscrire dans les COM un volet relatif à l'égalité femmes-hommes
- Consolider un portage politique fort au plus haut niveau au sein de l'équipe de direction de enjeux d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations
- Améliorer la visibilité, entre autres sur le site, des activités et actions de la mission égalité-diversité, des ressources en ligne, des événements programmés

- Traduire le plan égalité en anglais, comme cela est demandé dans les contrats de recherche européens
- Mettre en place des actions communes avec le rectorat, les autres universités de l'académie, et les organismes de recherche (travail en commun en cours avec le CNRS)
- Viser l'obtention des labels AFNOR égalité et diversité

- Gouvernance : Développer la prise de conscience et la culture d'égalité au sein des structures de l'université

- Elargir l'analyse de la parité des équipes de direction à celles des unités de recherche
- Diffuser l'usage des bilans genrés au sein des structures et collectifs de travail (composantes, unités de recherche, directions, services)

- Les référent-es : Renforcer les rôles des référent-es afin de développer les politiques d'égalité

- Elargir les missions des référent-es égalité Femmes-Hommes à l'ensemble des questions de genre, afin de mettre en œuvre les actions du plan ministériel contre les LGBTIphobies (référent-es égalité-diversité de genre)
- Consolider le réseau des référent-es dans les composantes ou établissements composantes, en explicitant leur position dans les équipes décanales et de direction grâce à une fiche de mission mise à jour

- Formation : Développer les connaissances des personnels pour mettre en place / accompagner les politiques d'égalité

- Accompagner l'intégration plus importante de la dimension égalitaire au sein des composantes et établissements-composante : définir, avec la mission égalité-diversité, un plan de formation à l'égalité femmes-hommes ou aux violences sexistes et sexuelles : les personnels prioritaires, le pourcentage de personnes formées chaque année (= critères à atteindre dans le COM)
- Définir les services prioritaires pour les formations aux biais cognitifs et aux stéréotypes (genre, LGBTI...) : DRH, communication, culture... (COM)
- Former les personnes nouvellement recrutées aux biais cognitifs et aux stéréotypes (genre, LGBTI...)

- Former et sensibiliser les étudiant-es à l'égalité

- Sensibiliser/former les étudiant-es à l'égalité FH
- Réaliser un état des lieux des formations intégrant la dimension du genre, de l'égalité entre les genres (décret de la loi Rixain)

- Garantir le maintien et accompagner le développement de formations relatives au genre, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Afin de créer des conditions favorables à un accès égal aux métiers et aux responsabilités, les actions porteront sur :

- Pour les personnels :
 - Garantir un recrutement exempt de biais
 - ⇒ Formation des présidences des COS
 - ⇒ Formation des jurys de recrutement BIATSS
 - Garantir un déroulement de carrière équitable
 - ⇒ Réalisation d'études afin de mettre au jour d'éventuels biais
 - ⇒ Formation des personnels
 - ⇒ Accompagnement des personnes candidates
- Pour les étudiant·es et les doctorant·es vers leur insertion professionnelle :
 - Former les étudiant·es aux biais de genre, à la négociation salariale...
 - Accompagner les doctorant·es.

1. Actions mises en œuvre à continuer/à renforcer

- Sensibiliser les directions des unités de recherche aux biais de genre et aux VSS
- Sensibiliser les Ecoles Doctorales aux biais de genre et aux VSS
- Réaliser, chaque année, un diagnostic genré, effectué par les Écoles Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des suivis du déroulement des thèses et des soutenances
- Mettre en place, au sein de chaque composante et unité de recherche, d'un dispositif d'accompagnement (mentorat) spécifique à destination des doctorantes, des EC vers l'HDR, à la prise de responsabilité, aux demandes de délégations et aux CRCT, des personnels BIATSS vers les concours, la prise de responsabilité (en partie en place au sein du collège doctoral et du laboratoire Cristal)
- Développer la sensibilisation aux biais de genre à destination des comités de sélection et des jurys de recrutement
- Réaliser un diagnostic annuel des avancements et des promotions

2. Actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre et qui sont reproposées pour le nouveau plan

- Sensibiliser les nouveaux et nouvelles encadrant·es de thèse aux biais de genre et aux VSS
- Réaliser un plan d'actions pour favoriser l'accès des femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement, étude sur les motivations)

- Envoyer, avant tout recrutement de titulaires (EC, BIATSS), les analyses statistiques genrées de l'emploi/la filière, accompagnées d'un courrier de la présidence rappelant les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations (genre, âge, handicap...)
- Réaliser une analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives
- Créer un support (guide ou vidéo) de lutte contre les stéréotypes de genre dans la recherche spécifique à notre établissement avec les personnes de notre université
- Réaliser une analyse genrée des projets de recherche (portage), portés par l'université et des structures associées (MESHS, fondation de Lille)

3. Nouvelles actions

- **Déroulement de carrière : Analyser et comparer les déroulements de carrière**
 - Assurer le suivi et la bonne mise en œuvre des cadrages pour les différentes procédures (avec une attention particulière sur ce point, cf. C3, PREP)
 - Réaliser une enquête quantitative et qualitative sur le déroulement de carrière
- **Accompagner les étudiant·es dans leur future insertion professionnelle**
 - Proposer un ou des modules transversaux sur l'égalité et la lutte contre les discriminations dans les parcours des étudiant·es
 - Mettre en place des actions communes avec les services concernés (SUAIO et Communication) pour les salons, forums...
- **Bannir les conduites inappropriées**
 - Faire évoluer le règlement intérieur sur les sujets liés aux conduites discriminatoires et sexistes, harcèlement et conduites contraires à l'éthique et la déontologie universitaires (voir proposition axe 1)
 - Rédiger une charte ou d'un code de bonne conduite à l'intention des vacataires et des intervenant·es extérieur·es, avec des recommandations pour éviter les contenus ou supports sexistes ou discriminatoires

Axe 3 Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

Cet axe complète le précédent et repose que des actions communes :

- Pour les personnels :
 - Garantir un déroulement de carrière équitable
 - ⇒ Réalisation d'études afin de mettre au jour d'éventuels biais
 - ⇒ Formation des personnels
 - ⇒ Accompagnement des personnes candidates
- Pour les étudiant·es vers leur insertion professionnelle :
 - Former les étudiant·es aux biais de genre, à la négociation salariale...
 - Informer les étudiant·es et favoriser la mise en contact avec des entreprises et organisations de la région.

1. Actions mises en œuvre à continuer/à renforcer

- Sensibiliser les étudiant·es à la négociation salariale
- Vérifier à chaque campagne les répartitions générées des primes et de leur montant
- Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes
- Faire un bilan genré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes

2. Actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre et qui sont proposées pour le nouveau plan

- Organiser de journées d'étude avec les entreprises de la région sur la question de l'égalité
- Informer les étudiants et les étudiantes, filière par filière, des salaires moyens de sortie F/H, ainsi que des postes occupés par les promotions précédentes, sur la base des chiffres des enquêtes ODIF entre autres

3. Nouvelles actions

- Former et sensibiliser les étudiant·es (voir axe 1).

Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

L'articulation vie professionnelle-vie privée est un élément important de l'égalité, car, malgré de nombreuses avancées, les activités domestiques et liées aux enfants sont encore fortement dévolues aux femmes (DREES, 2024). Par ailleurs, la prise en compte des différentes situations de vie personnelle est également un élément important pour accompagner au mieux chacun et chacune.

1. Actions mises en œuvre à continuer/à renforcer

- Rappeler les droits en matière de congé parental et enfants malades
- Remplacer systématiquement les personnes qui s'absentent pour congé maternité/adoption ou accueil de jeunes enfants
- Prolonger les contrats doctoraux et post-doctoraux des temps de congés pour naissance
- Renforcer et rendre plus visible l'adaptation des dispositifs pour les étudiant·es qui sont parents (cf. aménagements d'études, aides sociales, accompagnement logement, garde, etc.)

2. Actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre et qui sont proposées pour le nouveau plan

- Rédiger un guide de bon usage des mails
- Concevoir un guide « parentalité », pour les personnels, permettant de lister toutes les possibilités offertes aux jeunes parents en termes d'aménagement de temps de travail, de prise de congés, de jours enfants malades, de places en crèche...
- Concevoir un guide « parentalité », pour les étudiant·es, permettant de lister toutes les possibilités offertes aux jeunes parents en termes d'aménagement de temps d'études, de places en crèche...
- Identifier ou mettre en place sur les campus après évaluation des besoins, des espaces dédiés à la parentalité (faciliter la poursuite de l'allaitement, les échanges, permettre l'organisation de rencontres des étudiants et personnels parents autour des questions liées à la parentalité)

3. Nouvelles actions

- Mettre en place une procédure pour congés pour enfants malades pour les EC et les E
- Revoir les formulaires et applications pour éviter tout biais, notamment en lien avec :

- la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat,
 - la Décision cadre du Défenseur des droits 2020-136
 - la Fiche pratique sur le respect des droits des personnes trans, éditée par Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT
-
- Développer et mieux identifier les toilettes et les vestiaires non genrées
 - Instaurer un dispositif d'arrêt personnel pour raison impérieuse pour les étudiant-es afin de répondre, entre autres, aux problématiques dysménorrhées

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

Le 5^{ème} axe porte sur la prévention et la lutte contre les VSS. Ces VSS peuvent être considérées comme une des conséquences des inégalités de genre, mais elles peuvent également les renforcer. Les actions porteront sur les deux volets, à savoir :

- La prévention, par le biais des formations, des sensibilisations à destination des étudiant·es et des personnels ;
- La lutte et le traitement des VSS.

1. Actions mises en œuvre à continuer/à renforcer

- Sensibiliser les étudiant·es aux agissements et VSS
- Former les Écoles Doctorales (docteur·es et directeur·trices) à la lutte contre les VSS

2. Actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre et qui sont proposées pour le nouveau plan

- Former l'ensemble des managers à la lutte contre les agissements et VSS
- Insérer dans les formations de management d'un module lutte contre les VSS
- Développer et soutenir les recherches permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles au travail

3. Nouvelles actions

- Sensibiliser/former

- Inscrire les sensibilisations obligatoires (amphis) VSS dans le parcours des étudiant·es de première année dans la future offre de formation
- Sensibiliser les nouveaux et nouvelles recruté·es aux VSS
- Etablir un pourcentage minimal à atteindre de personnes suivant les sensibilisations aux VSS dans chaque service, composante ou laboratoire (cf COM)

- Prévention et traitement des VSS

- Créer une charte à annexer aux conventions de stage, de projets tutorés, aux contrats d'alternance

- Inscrire les risques VSS dans le DUERP-RPS
- Elaborer une convention avec le parquet de Lille afin de favoriser la transmission des dossiers
- Informer mieux la communauté universitaire sur les sanctions encourues en communiquant plus largement le bilan annuel de la commission d'arbitrage
- Reconnaître la participation des membres de la communauté universitaire aux cellules d'écoute harcèlement et harcèlement sexuel, en particulier dans les critères de progression de carrières (RIPEC C3, PREP, avancement des BIATSS), les coordinateurs ou coordinatrices bénéficiant d'une décharge horaire

Annexes

1. Annexe 1. Fiches de mission des référent·es composante et unités de recherche

Référent·es égalité femmes-hommes Composantes EPE Fiche de mission

Préambule

Le plan d'action égalité professionnelle de l'université de Lille (voté en CT et CA en mars et avril 2021)²² prévoit la création d'un comité stratégique composé de référent·e·s égalité, nommé·e·s au sein de chaque composante et établissement, ainsi que de représentant·e·s des directions RH, DDRS, recherche et formation.

Ce comité stratégique sera animé par Sabine De Bosscher, chargée de mission égalité femmes-hommes, et Hermeline Pernoud, cheffe de projets égalité-diversité. Ce comité sera mis en place au cours du premier semestre 2022-2023 et se réunira 2 à 4 fois par an.

Lors de ces réunions, différentes personnalités, partenaires institutionnels ou externes (Vice-Président·e Vie étudiante-Vie universitaire, DDRS, CEVIHS, Maison de la médiation, Centres de santé, réseau des référent·e·s discrimination en construction, associations étudiantes, DAJ, CROUS, associations locales...) pourront être également conviés.

Mission des référent·e·s égalité femmes-hommes

Les référent·e·s égalité femmes-hommes ont pour mission d'accompagner la mise en œuvre du plan d'action égalité femmes-hommes au sein de leur composante de rattachement. Les missions seront :

- De promouvoir les actions définies dans le plan d'action²³, notamment les formations à l'égalité mise en place par l'Université de Lille,
- De réaliser, chaque année, un état des lieux des actions mises en œuvre, de la répartition des fonctions au sein de sa composante...,
- D'accompagner les projets des étudiant·e·s, des associations étudiantes, et des personnels, organisés en particulier dans le cadre des événements portés par l'établissement²⁴,
- D'orienter les étudiant·e·s et les personnels, si besoin, vers les structures internes et externes compétentes,
- D'informer la Mission Egalité-Diversité ainsi que la Présidence de tous freins rencontrés à leurs missions.

²² <https://ged.univ-lille.fr/nuxeo/nxfile/default/be8d3a97-6924-4e58-9e78-1ea55aa6f89d/blobholder:0/3.5>

²³ Disponible en ligne sur la page égalité-diversité de l'Université de Lille : <https://www.univ-lille.fr/universite/connaître-les-engagements-qui-nous-guident/garantir-legalite-et-la-diversite#c3688>

²⁴ Par exemple, dans le cadre des 25 novembre (journée de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes), 13 février (journée des femmes en sciences), 8 mars (journée de lutte pour les droits des femmes) de la Queer Week, etc.

Formations

- Une formation d'une journée (présentation du plan égalité FH, notions de base...).
- Des formations ponctuelles supplémentaires peuvent également être proposées par le MESRI, les RH, ou des organismes extérieurs, si besoin.

Compétences souhaitables

- Être sensibilisé-e à l'égalité Femmes-Hommes,
- Être sensibilisé-e à la lutte contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles),
- Être sensibilisé-e aux questions de genre.

Nomination

Les composantes sont chargées de la désignation du ou de la référent-e.

Le mandat prévu est de 3 années.

Pour toute question, écrire à :

- sabine.de-bosscher@univ-lille.fr, hermeline.pernoud@univ-lille.fr, et mission-egalite@univ-lille.fr

Référent-es égalité femmes-hommes des unités de recherche de l'Université de Lille Fiche de mission

Préambule

Le plan d'action égalité professionnelle de l'université de Lille (voté en CT et CA en mars et avril 2021)²⁵ instaure la mise en œuvre d'un comité stratégique composé :

- des vice-président-es,
- des référent-es égalité, nommé-es au sein de chaque composante et établissement,
- des représentant-es des directions RH, DDRS, recherche et formation,
- de référent-es égalité, désigné-es au sein de chaque unité de recherche, dans un format élargi.

Ce comité stratégique est animé par Sabine De Bosscher, chargée de mission égalité femmes-hommes, et Hermeline Pernoud, cheffe de projets égalité-diversité.

Lors de ces réunions, différentes personnalités, partenaires institutionnels ou externes (DDRS, CEVIHS, Maison de la médiation, Centres de santé, réseau des référent-e-s discrimination en construction, associations étudiantes, DAJ, CROUS, associations locales...) peuvent être également conviés.

Les référent-es égalité femmes-hommes des composantes et établissement, des unités de recherche et des grandes directions accompagnent la mise en œuvre du plan égalité.

Les référent-es égalité femmes-hommes des unités de recherche

- Participent au comité stratégique élargi,
- Diffusent, au sein de leur laboratoire, les objectifs et les éléments du plan d'action, notamment ceux qui concernent spécifiquement la recherche et les unités de recherche,

²⁵ <https://ged.univ-lille.fr/nuxeo/nxfile/default/be8d3a97-6924-4e58-9e78-1ea55aa6f89d/blobholder:0/3.5>

- Participent au partage et à la promotion de bonnes pratiques, notamment celles en lien avec une communication égalitaire²⁶,
- Contribuent à l'amélioration d'une visibilité égalitaire des femmes et des hommes au sein de l'unité et mettent au jour certaines situations pouvant être éventuellement sources de biais sexistes ou de harcèlement,
- Proposent des actions de sensibilisation à destination des doctorant-es et des membres du laboratoire,
- Font remonter auprès de Sabine De Bosscher et d'Hermeline Pernoud, les éventuelles difficultés ou cas complexes qu'ils et elles rencontrent.

Contacts :

Sabine De Bosscher, chargée de mission égalité femmes-hommes de l'Université de Lille,
sabine.de-bosscher@univ-lille.fr

Hermeline Pernoud, cheffe de projets égalité-diversité de l'Université de Lille,
hermeline.pernoud@univ-lille.fr

²⁶ <https://ent.univ-lille.fr/actu/une-aide-pratique-pour-une-communication-plus-egalitaire/>

2. Annexe 2. Composition nominative du comité stratégique égalité femmes-hommes (Avril 2024)

Comité stratégique						
Egalité-diversité	Rôle	Composantes ou établissements	Référent-es	Grande direction	Référent-es	Equipe Présidentielle
Chargée politique d'égalité femmes-homme	Sabine De Bosscher (PU psychologie sociale)	ESJ	Corinne Vanmerris (Directrice adjointe et directrice des études)	DDRS (Développement Durable et Responsabilité Sociale)	Emeline Huart (Directrice)	Bertrand Decaudin (Premier VP)
Cheffe de projets égalité-diversité	Hermeline Pernoud (DDRS)	ENSAIT	Marie Potdevin (DRH, BIATSS)	DGDNum (direction générale déléguée Numérique)	Sabrina Sekkat (secrétaire de direction)	Emmanuelle Jourdan-Chartier (VP Vie étudiante et de Campus)
Chef de projets chargée de la sensibilisation aux VSS auprès des étudiant-es	jean-Baptiste Bonjean du Manoir (DDRS)	ENSALP	Etienne Gustin (Chargé de mission ressources humaines et de la formation continue)	DGD AF (Direction générale déléguée Affaires financières)	Corinne Vadé (Directrice)	Jean-Philippe Tricoit (VP RH)
Directeur de la maison de la médiation	Xavier Mercier-Chauve	FASEST	Jacques Rodriguez (PU sociologie), Vice-Doyen QVT, référent égalité femmes-hommes	DGDRI (Direction générale déléguée aux Relations Internationales)	Claire Devos (Chargée des accords et projets)	Youcef Hadji (VP étudiant)
		FCLS	Hélène Quanquin (PU d'histoire et civilisation des Etats-Unis), référente égalité femmes-hommes	DGDIL (direction générale déléguée Immobilier et Logistique)	Isabelle Marchal, responsable RH	Véronique Kong (VP étudiante déléguée inclusion et émancipation)
		FSJPS	Frédérique Le Doujet (MCF droit privé), chargée de mission égalité femmes-hommes et handicap ; Céline Leborgne-Ingeleare (PU droit privé), Vice-Doyenne en charge des formations et de l'égalité	FTLV	Chantal Delhon (Directrice Adjointe BAIP)	Jamal El Khattabi (VP action sociale et conditions de travail)
		FST	Stéphanie Hémon (MCF physique), VD en charge de la qualité de vie étudiante et de la qualité de vie au travail	Recherche et Valorisation	Martine Lecoutre (Directrice Générale Déléguée à la Recherche)	
		Humanités	Marie Glon (MCF danse), chargée de mission égalité	RH	Audrey Deparcy (Directrice de l'Environnement social au travail)	
		IAE	Hélène Debouvry (PRAG), référente égalité femmes-hommes	Vie Universitaire	Bruno Trinel (directeur général délégué)	
		INSPE	Ewen Lecuit (MCF en anglistique et didactique des langues vivantes étrangères) Référent égalité femmes-hommes			
		IUT	Marieke de Koning (MCF psychologie sociale), référente égalité-femmes-hommes			
		PsySEF	Dominique Knutsen (MCF psycho cognitive), référente égalité femmes-hommes & Yamina Delplace (BIATSS), référente égalité femmes-hommes			
		Polytech	Marie-Éléonore Kessaci (MCF en informatique), référente égalité femmes-hommes			
		Sciences Po	Catherine Saupin (MCF, civilisation de l'Espagne contemporaine), chargée d'égalité de genre			

Annexe 2. Composition nominative du comité stratégique égalité femmes-hommes élargi aux unités de recherche (Avril 2024)

Acronyme	Nom labo	Numéro	champs disciplinaires	nom et fonction des référent-es égalité FH		directeur ou directrice	directeur ou directrice adjoint-e
ADDS	Advanced Drug Delivery Systems	U 1008	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Florence Siepmann		Juergen Siepmann	SIEPMANN Florence
ALITHILA	Analyses littéraires et histoire de la langue	ULR 1061	Sciences humaines et sociales	Bounthavy Suvilay		DE CHALONGE Florence MC INTOSH Fiona (au 01/09/2024)	ROMAN Myriam au 01/09/2024
BIOECOAGRO	UMR Transfrontalière	UMRT 1158	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	LIENHYPERTEXTE "mailto:elodie.choque@u-picardie.fr"Elodie Choque		Philippe JACQUES	Jean-Louis HILBERT
CANTHER	Hétérogénéité, Plasticité et Résistance aux Thérapies des Cancers	UMR 9020	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Yasmine Touil		VAN SEUNINGEN Isabelle	
CEAC	Centre d'étude des arts contemporains	ULR 3587	Sciences humaines et sociales	Océane Delleaux		DELBARD Nathalie	
CECILLE	Centre d'études en civilisation, langues et lettres étrangères	ULR 4074	Cultures, sociétés et pratiques en mutation Sciences humaines et sociales	Delphine Chambolle		Fiona McCann	Véronique Hébrard-Santiago
CERAPS	Centre d'étude et de recherches administratives, politiques et sociales	UMR 8026	Cultures, sociétés et pratiques en mutation Droit, économie, gestion	Sidonie Verhaeghe		DOUILLET Anne-Cécile	TALPIN Julien
CERIES	Centre de recherche « Individus, épreuves, sociétés »	ULR 3589	Sciences humaines et sociales	Carine Guerandel	Eugène Sawbay Nderkanzuku	Michel Castra	Clément Rivière
CHJ	Centre d'histoire judiciaire	UMR 8025	Droit, économie, gestion	Sabrina Michel		Serge Dauch	
CIC IT Lille	Centre d'Investigation Clinique - Innovation Technologique de Lille	1403	Sciences et technologies	en attente		DEPLANQUE Dominique	
CIIL	Centre d'infection et d'immunité de Lille	U1019 - UMR 9017	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Karin Seron		Jean Dubuisson	Nathalie Mielcarek
CIREL	Centre inter-universitaire de recherche en éducation de Lille	ULR 4354	Sciences humaines et sociales	Julie Deville		PAGONI Maria	ZAID Abdelkarim
CLERSÉ	Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques	UMR 8019	Science pour une planète en mutation Droit, économie, gestion	Martine Pernod		Richard Sobel	Gilles Chantraine
CRDP	Centre de recherche droits et perspectives du droit	ULR 4487	Santé de précision Droit, économie, gestion	Frédérique Le Doujet		CARTIER Emmanuel Co-dir BOURGNINAUD Véronique Co-dir	
CRISTAL	Centre de recherche en informatique, signal et automatique	UMR 9189	Science pour une planète en mutation Monde numérique au service de l'humain Sciences et technologies	Hélène Touzet		DHAENENS Clarisse	
ECP	Évolution, écologie et paléontologie	UMR 8198	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Nina Hautekèete		Xavier Vekemans	

EGENODIA	Génomique fonctionnelle (epi) métabolique et mécanismes moléculaires impliqués dans le diabète de type 2 et les maladies associées	UMR 8199 - U 1283	Sciences de la vie et de la santé	Anne-Sophie Ledoux		FROGUEL Philippe	Gilles Pulvermuller
GEMTEX	Laboratoire de recherche textile	ULR 2461	Sciences et technologies	Dorothee Mercier		ZENG Xianyi	
GERIICO	Groupe d'études et de la recherche interdisciplinaire en information et communication	ULR 4073	Monde numérique au service de l'humain Sciences humaines et sociales	Marion DALIBERT		Patrice de la Broise	Eric Kergosien
GRITA	Groupe de recherche sur les formes injectables et les technologies associées	ULR 7365	Sciences de la vie et de la santé	Catherine Foulon		ODOU Pascal	AZAROUAL Nathalie
HALMA	Histoire, archéologie et littérature des mondes anciens	UMR 8164	Monde numérique au service de l'humain Cultures, sociétés et pratiques en mutation Sciences humaines et sociales	Caroline Husquin		HUBER Sandrine	ABRAHAMI Philippe DELATTRE Charles
ICARE	Centre de données et services - données spatiales d'observation de la Terre	UMS 2877	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Sébastien Huart		PASCAL Nicolas	
IEMN	Institut d'électronique, de microélectronique et de nanotechnologie	UMR 8520	Science pour une planète en mutation Monde numérique au service de l'humain Sciences et technologies	Flavie BRAUD	Carlos MONCASI-LUQUE	MELIN Thierry	DELERUE Christophe
IMCCE	Observatoire de l'Université de Lille Laboratoire de recherche intégré à l'institut de mécanique céleste et de calculs des éphémérides	UMR 8028	Sciences et technologies	Alain Vienne		LASKAR Jacques ROBUTEL Philippe	VIENNE Alain (Obs. Lille)
IMPECS	Impact de l'environnement chimique sur la santé	ULR 4483	Science pour une planète en mutation Sciences de la vie et de la santé	Céline GRARE		Jean-Marc LO GUIDICE	
INFINITE	Institut for Translational Research in Inflammation	U 1286	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Virginie Chameroy		Laurent Dubuquoy	David Launay
IRHIS	Institut de recherches historiques du septentrion	UMR 8529	Cultures, sociétés et pratiques en mutation Sciences humaines et sociales	Marie Derrien		Charles Mériaux	BAILLIEUL Elise DERRIEN Marie FLETCHER Christopher
L2EP	Laboratoire d'électrotechnique et d'électronique de puissance	ULR 2697	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Anouchka Loeuil		SEMAIL Betty	
Laboratoire de Virologie	"Pathogenèse virale"	ULR 3610	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé			HOBER Didier	
LACTH	Laboratoire d'architecture, conception, territoire, histoire	ULR 4998	Sciences humaines et sociales	Céline Barrère		Antonella Mastrorilli, Céline Barrère	
LAMCUBE	Laboratoire de mécanique, multiphysique, multiéchelle	UMR 9013	Science pour une planète en mutation Santé de précision Sciences et technologies	en attente		COLLIAT Jean-Baptiste	DESPLANQUES Yannick
LDAR	Laboratoire de Didactique André Revuz	EA 4434	Sciences humaines et sociales	Nathalie Lebrun	Christophe Hache	ABBOUD Maha	VANDENBROUCK Fabrice CANAC Sophie
LEM	Lille économie management	UMR 9221	Cultures, sociétés et pratiques en mutation Droit, économie, gestion	Fabrice Gilles		FARVAQUE Etienne	CRAINICH David

LGCGE	Laboratoire de génie civil et géo-environnement	ULR 4515	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Magalie Etruin		ZAOUI Ali	ANTCZAK Emmanuel WATERLOT Christophe ABRIAK Nor-edine
LILNCOG	Lille Neurosciences & Cognition	U 1172	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Delphine Pins		BUEE Luc	
LMFL	Laboratoire de mécanique des fluides de Lille Kampé de Fériet	UMR 9014	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Sylvie Fuzier		LAVAL Jean-Philippe	MIALON Bruno
LOA	Laboratoire d'optique atmosphérique	UMR 8518	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Céline Cornet		Philippe Dubuisson	
LOG	Laboratoire d'océanologie et de géosciences	UMR 8187	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Séverine Alvain		LOISEL Hubert	GAULLIER Virginie SPILMONT Nicolas
LPP	Laboratoire Paul Painlevé	UMR 8524	Monde numérique au service de l'humain Sciences et technologies	Claire Chainais		Benoit Fresse	Claire Chainais
LUMEN	Lille University Management Lab	ULR 4999	Cultures, sociétés et pratiques en mutation Droit, économie, gestion	Laetitia Roux		Benoît DEMIL	
M2SV	Médicaments et molécules pour agir sur les systèmes vivants	UMR 1177	Sciences de la vie et de la santé	Nathalie Dekeyne	Benoit Deprez	Benoit Deprez	
MABLAB	Adiposité cellulaire et os	ULR 4490	Sciences de la vie et de la santé	Anne VERBECQUE		CHAUVEAU Christophe	OLEJNIK Cécile CORTET Bernard
MESHS	Maison Européenne des Sciences de l'Homme et de la Société	UAR 3185	Sciences humaines et sociales	Ines Bonet		Emmanuelle Poulain-Gautret	Mathieu Le Bescond de Coatpont
METRICS	Evaluation des technologies de santé et des pratiques médicales	ULR 2694	Sciences de la vie et de la santé	Carla Di Martino	Romaric Marcilly	BEUSCART Jean-Baptiste	HUBERT Hervé
ONCO-THAI	Thérapies Assistées par Lasers et Immunothérapies pour l'Oncologie	U 1189	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Anne-Sophie Vignion-Dewalle		DELHEM Nadira	
PC2A	Physicochimie des processus de combustion et de l'atmosphère	UMR 8522	Science pour une planète en mutation Sciences et technologies	Nathalie Lamoureux		Benjamin Hanoune	
PHLAM	Laboratoire de physique des lasers, atomes et molécules	UMR 8523	Science pour une planète en mutation Monde numérique au service de l'humain Sciences et technologies	Valérie Vallet	Walter Kolnierzak	FOCSA Cristian	
PHYCELL	Laboratoire de physiologie cellulaire	U 1003	Sciences de la vie et de la santé	Emilie Desruelles-Capoën		PREVARSKAYA Natalia	LEMONNIER Loïc
PLBS	Plateformes Lilloises en Biologie et Santé	UAR 2014 US 41	Sciences de la vie et de la santé	Antonino Bongiovanni	Audrey Mansuet	CRESPIN Sophie	BOUTIN Philippe
PRISM	Protéomique, réponse inflammatoire, spectrométrie de masse	U 1192	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Marie Duhamel		Michel Salzet	
PSITEC	Psychologie : interactions, temps, émotions, cognition	ULR 4072	Santé de précision Cultures, sociétés et pratiques en mutation Sciences humaines et sociales	Massil Benbouriche		LUYAT Marion	ELTINTAS Emin
RADEME	Maladies rares du développement embryonnaire et du métabolisme : du phénotype au génotype et à la fonction	ULR 7364	Sciences de la vie et de la santé	Clémence Vanlerberghe		GHOUMID Jamal	PETIT Florence

RID-AGE	Facteurs de risques et déterminants moléculaires des maladies liées au vieillissement	UMR 1167	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Florence Pinet		Philippe Amouyel	
RIME LAB	Recherches interdisciplinaires en management et économie	ULR 7396	Droit, économie, gestion			BRODIN Oliviane	SEVERIN Eric
RNMCD	Récepteurs nucléaires, maladies cardiovasculaires et diabète	U 1011	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Sandrine CARON		STAELS Bart	CHARTIER Emmanuel
RTD	Recherche translationnelle sur le diabète	U 1190	Sciences de la vie et de la santé	nathalie Delalleau		PATTOU François	KERR CONTE Julie
SCALAB	Sciences affectives et cognitives	UMR 9193	Monde numérique au service de l'humain Cultures, sociétés et pratiques en mutation Sciences humaines et sociales	Mélissa Allé		NANDRINO Jean Louis	Séverine CASALIS
STL	Savoirs, textes, langage	UMR 8163	Monde numérique au service de l'humain Cultures, sociétés et pratiques en mutation Sciences humaines et sociales	Eva Soroli		WEBB Ruth	TAYALATI Fayssal
TVES	Territoires, villes, environnement & société	ULR 4477	Cultures, sociétés et pratiques en mutation Sciences humaines et sociales	DEBOUDT Philippe		DEBOUDT Philippe	
UGSF	Unité de glycobiochimie structurale et fonctionnelle	UMR 8576	Science pour une planète en mutation Santé de précision Sciences et technologies	Coralie BOMPARD		GUERARDEL Yann	Coralie BOMPARD
UML	Unité de mécanique de Lille	ULR 7512	Santé de précision Sciences et technologies	Najib Ouarzazi		Moussa Naït Abdelaziz	HIRATA Silvia au 01/09/2023
UREPSSS	Unité de recherche pluridisciplinaire sport, santé, société	ULR 7369	Santé de précision Sciences de la vie et de la santé	Isabelle JOING		BERTHOIN Serge	BASTIDE Bruno
UTML&A	Unité de taphonomie médico-légale	ULR 7367		Louise Magne		HEDOUIN Valéry	
Institut Chevreuil est composé de			Science pour une planète en mutation Monde numérique au service de l'humain Sciences et technologies	Xavier TRIVELLI			
UCCS	Unité de catalyse et chimie du solide	UMR 8181		Marie Helene Chambrier		LAMONIER Jean François	LAMONIER Carole LAMONIER Jean François ROUSSEL Pascal
UMET	Unité matériaux et transformations	UMR 8207		Séverine Bellayer	Tiana Deplancke	DELAPLACE Guillaume	Damien Jacob
LASIRE	Laboratoire de Spectroscopie pour les Interactions, la Réactivité et l'Environnement	UMR 8516				VEZIN Hervé	BILLON Gabriel
MSAP	Miniaturisation pour la synthèse, l'analyse et la protéomique	UAR 3290				MAZZAH Ahmed	

			INRAE	Mathilde FOUBERT			
			INSERM	Aurélié Deléglise			
			CNRS	Stéphanie BARBEZ	Maxime Flamant		

3. Annexe 3. Motivations des personnels pour suivre une formation/sensibilisation

1. Egalité femmes-hommes

- En rapport aux activités exercées
- Intérêt pour le sujet
- Pour développer des actions de sensibilisation au sein d'une structure
- Identifier et construire des contenus d'enseignement sur le sujet (parité et égalité F/H)
- Pour développer un mode de communication avec les étudiant·es
- Développer des connaissances sur le sujet
- Dans le cadre d'une mission référent·e FH

2. Connaissance de l'Université « égalité-diversité »

- Actualisation des connaissances de son environnement professionnel
- Préparation aux concours et examens professionnels
- Développement des compétences.
- Développer des nouvelles connaissances sur le pilotage de projet pour les transposer dans ses missions.
- Découvrir comment se met en place l'Egalité et la Diversité dans le contexte de l'enseignement supérieur.
- Pour sa culture personnelle.
- Formation nécessaire pour une bonne intégration et pour prendre pleinement possession de son poste et de ses missions.
- Nouveaux entrants à l'université, pour avoir des connaissances sur le fonctionnement universitaire.
- Comprendre le fonctionnement général pour faciliter l'accompagnement à la transformation pédagogique des études
- Pour mieux renseigner les étudiant·es et les collaborateurs.rices.
- Connaissances des services de l'université pour montage de projets.
- A la demande de son.sa responsable : connaissances importantes
- Mettre à jour ses connaissances, nécessaires dans mes activités
- Pour connaissances personnelles
- Appréhender la position de l'université autour du sujet égalité diversité
- Pour les concours
- Connaissances de mon environnement professionnel

3. Sensibilisation aux transidentités

- Savoir accueillir, informer et accompagner des étudiants.es trans ou en cours de transition
- Savoir adapter son discours et mieux comprendre les situations des étudiant·es trans ou en cours de transition
- Avoir des connaissances sur le sujet des transidentités pour mieux comprendre ce type de public souvent incompris

- Avoir connaissances des dispositifs mis à place à l'université pour accueillir et accompagner les étudiants.es trans ou en cours de transition
- Avoir des connaissances règlementaires et sociologiques concernant la transidentité.
- Mieux accueillir les personnes transgenres et mieux comprendre leurs attentes
- Avoir des connaissances administratives sur le sujet pour l'accompagnement du public transgenre
- Etre formé·e en cas de harcèlement d'un·e étudiant·e transgenre
- Intérêt personnel pour les questions liées aux genres et aux transidentités + volonté d'accompagner les étudiant·es concerné·es
- Avoir le meilleur comportement possible pour accueillir au mieux les étudiant·es transgenres
- Etre sensibilisé·e à la question des transidentités
- Membres de la CESAHM et de la CEVIHS, formation essentielle pour appréhender au mieux les situations de transidentités
- Approfondir les connaissances sur le plan législatif et comprendre les comportements à adopter sur le sujet : attitudes, vocabulaire et erreurs à éviter
- Apprendre à mieux accueillir et accompagner dans la bienveillance les étudiant·es pendant les cours
- Comprendre le vécu des personnes transgenres dans une dimension sociale et professionnelle
- Disposer des bons éléments et des bonnes informations pour accueillir les personnes en situation de transidentité au sein des équipes à l'université ou à l'extérieur
- Développer mes connaissances pour enrichir mes missions d'assistant·e de prévention
- Etre capable de comprendre la situation des étudiant·es en transition de genre pour m'y adapter.
- Souhait d'être formé·e à l'accompagnement des personnes en transition
- Par intérêt pour le sujet
- Doctorant·e qui travaille sur les questions de genre
- Acquérir du savoir être entre collègues au travail, souhait d'améliorer l'accueil des publics

4. Sensibilisation aux discriminations

- Avoir plus de connaissances en toutes situations
- Perfectionner mes connaissances sur le sujet
- En tant que membre de la CESAHM
- Savoir se positionner, connaître le cadre légal
- Apprendre à identifier et mieux comprendre les processus de discrimination pour réagir et orienter les victimes
- Connaître les différentes formes de discrimination et savoir comment intervenir lorsque cela arrive
- Avoir une posture professionnelle en tant que chargé·e d'accueil.
- Accueillir au mieux et être vigilante au bien-être de mes collègues
- Acquérir de nouvelles connaissances sur le sujet (sujets abordés lors des actions menées auprès des étudiant·es)

- Etre en capacité de détecter les actes à caractères discriminatoires. Connaître les outils et les voies déclaratives pour dénoncer de tels actes

5. Construire une posture professionnelle non discriminante

- Intérêt pour la thématique. A déjà suivi la formation "Laïcité"
- Pour me remettre en question et développer une posture professionnelle plus inclusive
- Pour prévenir toute forme de discriminations dans mon milieu professionnel
- Déconstruire mes idées reçues et retravailler ma posture professionnelle dans le cadre de l'accompagnement des étudiant·es
- Mieux comprendre les discriminations et mieux m'adapter face à des situations éventuelles
- D'un point de vue RH savoir faire la part des choses entre les comportements discriminants et ceux qui ne le sont pas afin d'éviter les conflits
- Savoir identifier et mieux comprendre est nécessaire pour mieux protéger les étudiant·es
- Savoir se remettre en question sur ces propres comportements discriminatoires souvent inconscients et savoir agir en cas de situations discriminatoires
- Approfondir mes connaissances sur la question
- Souhaite échanger avec d'autres collègues de l'université sur des questions fondamentales pour nos métiers, tant dans la pratique que dans la position pédagogique
- Je suis souvent confrontée à cette problématique en accompagnant des étudiant·es internationaux et internationales
- Besoin de formation en tant que référent·e égalité de mon UR

6. Prévenir les VSS en milieu professionnel

- Mieux identifier les VSS et mieux les contrôler
- Pour mieux réagir et être un soutien quand des étudiant·es viennent à l'accueil signaler des comportements ou des agressions sexistes
- Développer des compétences et participer à la mise en place d'un cadre de travail accueillant et respectueux pour tous les usagers de l'université
- Pour mieux accompagner les personnels et les étudiant·es dans les situations rencontrées
- Approfondir des connaissances, mieux comprendre les comportements, mieux faire face aux situations rencontrées
- Savoir repérer les VSS et savoir comment réagir et quelle démarche mettre en place au sein d'une équipe
- Identifier les VSS subies et aider les victimes au niveau de mon activité professionnelle et au niveau personnel
- Sujet d'actualité, connaître la marche à suivre pour l'accompagnement des collaborateurs·trices ou de moi-même, dans le cadre de situations déjà vécues
- Acquérir la bonne attitude si je fais face à des victimes de VSS (étudiant·es ou collègues).
- Intérêt pour le sujet et utilité de la formation dans le milieu professionnel
- Avoir les clefs pour agir et orienter les personnes si besoin. Formation utile dans le milieu professionnel (accueil des étudiant·es) et personnel

7. VSS dans l'ESR

- En tant que membre de la CESAHM
- Contacts réguliers avec les étudiant·es et d'autres publics
- Savoir repérer les VSS, mieux les connaître et pouvoir agir en tant que témoin ou victime
- Savoir gérer des situations complexes de VSS
- Mieux répondre à des enquêtes relevant du CHSCT
- Intérêt pour le sujet
- Sujets abordés dans certains enseignements comme le droit du travail, droit des discriminations,
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- En tant que membre du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et agissements sexistes
- Pouvoir s'appuyer sur des textes légaux
- Mieux gérer les cas soulevés par des apprenti·es, proposer à sa direction des ateliers VSS destinés aux apprenti·es
- En tant que référent·e VSS dans un département
- Veiller aux bonnes conditions de travail, mieux accompagner les personnels concernés par des VSS
- En rapport aux missions exercées

8. VSS dans l'ESR (mois des personnels)

- Culture personnelle
- Mieux écouter et accompagner mes proches
- Engagée au planning familial et auprès de toutes
- Etre conscient·e des VSS pouvant s'exercer au sein de l'université
- Dans le cadre de ma fonction de référent·e égalité femmes hommes
- Approfondir ses connaissances, ses compétences dans la prise en charge des VSS en milieu professionnel
- Mieux réagir et orienter les victimes de VSS (cadres personnels, professionnels, cadres associatifs)
- Intérêt pour le sujet
- Comprendre les VSS
- Identifier les VSS
- Avoir connaissance des dispositifs de l'université
- Réfléchir à ma posture dans le cadre de mes fonctions
- Connaître les ressources à solliciter en cas de situation
- Avoir les clefs pour apaiser des situations de violence
- Détecter les signaux menant à des situations de VSS
- Dans le cadre de mes fonctions d'encadrement et d'accueil du public

4. Annexe 4. Index égalité 2023



Préambule

L'introduction par la loi du 19 juillet 2023 du calcul d'un index à partir d'indicateurs mentionnés à l'article 1 du décret 2023-1136 du 5 décembre 2023 doit permettre de suivre au niveau de chaque département ministériel l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

S'agissant des établissements publics de l'Etat d'au moins 50 agents publics, telle que l'Université de Lille, les indicateurs à suivre sont au nombre de 3 :

- Indicateur 1. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparées à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalents,
- Indicateur 2. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente,
- Indicateur 3. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces 3 indicateurs sont calculés et évalués selon le barème suivant :

- entre 0 et 40 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 1.
Cette valeur est toutefois pondérée compte tenu de la proportion d'agents titulaires à l'Université.
Le nombre de points maximum sur lequel est calculé l'indicateur n°1 s'établit ainsi à 52.
- entre 0 et 40 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 2.
Cette valeur est toutefois pondérée compte tenu de la proportion d'agents contractuels à l'Université.
Le nombre de points maximum sur lequel est calculé l'indicateur n°2 s'établit ainsi à 28.
- entre 0 et 20 points selon les résultats obtenus pour l'indicateur n° 3

Le résultat global de l'index s'établit ainsi sur 100 points.

Un outil¹ a été mis à disposition des établissements par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), qui permet d'automatiser les calculs à partir de fichiers issus de la paye.

Si le résultat d'un établissement est inférieur à un résultat cible de 75, des objectifs de progression des indicateurs et des actions à mettre en œuvre doivent être définis.

Si dans un délai de 3 ans ce résultat cible n'est pas atteint, une pénalité est appliquée pouvant atteindre 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Chaque établissement public doit également publier sur son site internet les résultats de son index, pour le 30 septembre de chaque année au plus tard, sous peine d'une pénalité forfaitaire de 45 000€.

¹ [Portail de la fonction publique](#)

Résultats pour l'Université de Lille – année 2023

Personnels titulaires

Rémunérations mensuelles moyennes par sexe



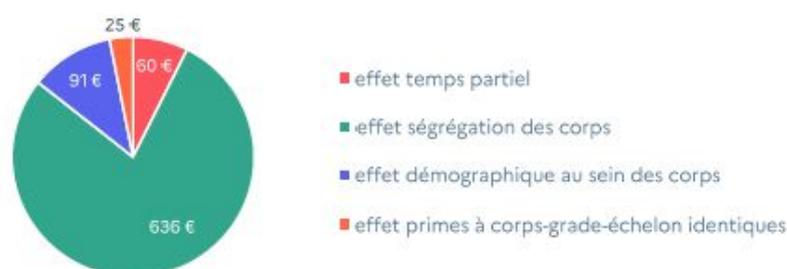
Analyse des écarts

L'outil de la DGAFP calcule un écart de rémunération de 813€, soit 17,8% en défaveur des femmes. Cet écart est ramené à 16,4% en rapportant les rémunérations aux équivalents temps plein.

L'écart de rémunération parmi les personnels titulaires de l'Université de Lille est ainsi de 16,4% en défaveur des femmes.

L'outil de la DGAFP impute cet écart à 4 effets :

- **L'effet temps partiel**, le nombre de femmes ne travaillant pas à temps complet étant plus élevé que celui des hommes. Il s'élève à 60€ et explique 7,4% de l'écart.
- **L'effet ségrégation des corps**, les femmes étant sous-représentées dans les corps aux rémunérations les plus élevées et sur-représentées dans les catégories les moins rémunératrices. Il s'élève à 636€ et explique 78,3% de l'écart.
- **L'effet démographique au sein des corps** qui tient compte de l'ancienneté des agents provoquant une différence d'ancienneté indiciaire moyenne dans chaque corps. Il s'élève à 91€ et explique 11,2% de l'écart.
- **L'effet primes à corps-grade-échelon identiques** porte sur les indemnités effectivement perçues. Il s'élève à 25€ et explique 3,1% de l'écart.



Score de l'indicateur 1

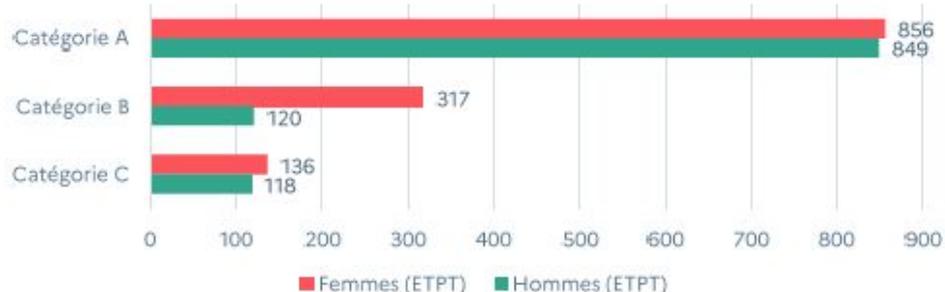
Seul l'effet primes à corps-grade-échelon identiques est pris en compte dans le calcul du nombre de points de l'indicateur.

La note s'établit à 50,7 / 52.

Elle est identique à celle de 2022 malgré un meilleur ratio d'écart (-0,55%) que celui de l'année dernière (-0,85%).

Personnels contractuels

Répartition des personnels contractuels par catégorie et par sexe



Rémunérations mensuelles moyennes par catégorie et par sexe



Les éléments calculés par l'outil de la DGAFP indiquent des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de :

- 83€ pour les contractuels de catégorie A,
- 13€ pour les contractuels de catégorie B,
- 29€ pour les contractuels de catégorie C,

toujours en défaveur des femmes.

Ces écarts sont deux fois et demi plus élevés qu'en 2022.

Score de l'indicateur 2

Il résulte de ces éléments un ratio d'écart de -2.58% (contre -0,95% en 2022).

La note s'établit à 25,9 / 28.

Elle est en baisse par rapport à 2022 (27,3 / 28)

Répartition des 10 plus hautes rémunérations par sexe



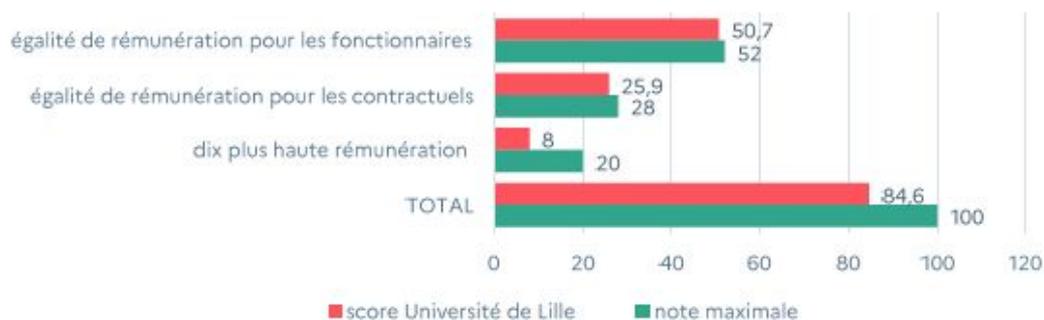
Sur les 10 plus hautes rémunérations, 3 sont perçues par des femmes et 7 par des hommes.

Score de l'indicateur 3

La note s'établit à 8 / 20.

Synthèse des scores

Globalement, les résultats de l'Université de Lille pour 2023 s'établissent à $50,7 + 25,9 + 8 = 84,6$ points. Ce score est supérieur aux 75 points qui constituent le seuil cible fixé par la réglementation. Il est cependant en baisse de 1,4 points par rapport à 2022.



5. Annexe 5. Détail des impressions

Communication papier	Date	Quantité
Marque-pages VSS	30/08/2023	4500
	13/11/2023	9000
Total par nature d'impression		13500
Marque-pages LGBTIphobies	12/01/2024	12500
Total par nature d'impression		12500
Guides VSS	12/09/2023	10400
	23/11/2023	4000
	01/09/2024	2000
	19/11/2024	1000
Total par nature d'impression		17400
Evènement Jivé Nina et Simones		70
Total par nature d'impression		70
Affiches sensibilisation facultatives VSS	30/08/2023	110
	05/10/2023	250
Total par nature d'impression		360
Flyers sensibilisation facultatives VSS	05/10/2023	2000
	09-nov-23	1000
	15-nov-23	2500
Total par nature d'impression		5500
Kakémono		2
Total par nature d'impression		2
Affiches distribution de protections périodiques	17/10/2023	150
Total par nature d'impression		150
Affiches prénom usuel	17/10/2023	250
	06/09/2024	50
Total par nature d'impression		300
Affiches CLASCHES	17/10/2023	100
Total par nature d'impression		100
Affiches contre les LGBTIphobies	17/10/2023	50

Total par nature d'impression		50
	17/10/2023	50
Affiches contre les cyberviolences		
Total par nature d'impression		50
	24/09/2024	400
	20/11/2024	2000
Flyers cyberviolences		
Total par nature d'impression		2400
	17/10/2024	90
	06/06/2024	90
Affiches cyberviolences Fédé femmes "je t'aime..."		
Total par nature d'impression		180
	24/11/2023	200
Cartes de visite générique		
Total par nature d'impression		200
	24/11/2023	6000
	23/10/2024	
Violentomètres		
Total par nature d'impression		6000
	24/10/2023	5000
	16/09/2024	3000
Violentomètres "violences économiques"		
Total par nature d'impression		8000
	24/10/2023	100
	23/09/2024	1500
Violentomètres "ESR"		
Total par nature d'impression		1600
	16/02/2024	50
	06/09/2024	150
Affiches CNAE		
Total par nature d'impression		200
	04/03/2024	400
Guides Allaitement CPED		
Total par nature d'impression		400
	01/04/2024	130
Affiches Skam		
Total par nature d'impression		130
	28/06/2024	120
Affiches Littérature		
Total par nature d'impression		120

	1 bâche et 1 kakémono également	
	06/07/2024	50
Safer teuf	06/06/2024	150
Total par nature d'impression		200
	06/06/2024	80
Affiches CIDFF "Ne reste pas seule"		
Total par nature d'impression		80
	06/06/2024	30
Affiches "Accompagnement et santé des étudiant.es" PDB		
Total par nature d'impression		30
	13/09/2024	200
Dépliante "Maison de la Médiation"		
Total par nature d'impression		200
	18/09/2024	250
	10/10/2024	300
Stickers collectifs HF		
Total par nature d'impression		550
	25/09/2024	30
Affiche RPS		
Total par nature d'impression		30
	20/11/2024	500
Monter des projets sur les LGBTI en contexte hostile (CPED)		
Total par nature d'impression		500
	10/10/2024	100
Accueillir correctement des personnes LGBTI dans les universités (CPED)		
Total par nature d'impression		100
	10/10/2024	100
Être un·e allié·e des LGBTI (Grenoble / CPED)		
Total par nature d'impression		100
	24/10/2024	700
Consentomètres		
Total par nature d'impression		700
	19/11/2024	200
Cycle des violences conjugales		
Total par nature d'impression		200
	19/10/2024	50
Flyers L'échappée	19/11/2024	200

Total par nature d'impression		250
	20/09/2024	200
	11/12/2024	300
Flyer OST		
Total par nature d'impression		500
	11/12/2024	300
flyer CeGIDD		
Total par nature d'impression		300