

# **Plan égalité femmes- hommes**

## **Bilan 2021-2024**

## **Plan 2025-2027**

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.

# **Table des matières**

|                                                                                                                         |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Présentation de la mission égalité-diversité.....</b>                                                                | <b>6</b>   |
| <b>Partie 1. Etat des lieux et comparaison Université de Lille -France .....</b>                                        | <b>9</b>   |
| 1. Répartition femmes-hommes des personnels en 2022 à l'université de Lille et en France .....                          | 10         |
| 2. Les personnels BIATSS .....                                                                                          | 11         |
| 3. Les personnels enseignants.....                                                                                      | 13         |
| 4. Les étudiant-es.....                                                                                                 | 21         |
| <b>Partie 2. Bilan du plan égalité 2021-2024.....</b>                                                                   | <b>44</b>  |
| <b>Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.....</b>                                                    | <b>46</b>  |
| 1. Tableau récapitulatif des mesures prévues dans le plan égalité dans le plan égalité 46                               |            |
| 2. Indicateurs .....                                                                                                    | 48         |
| 3. Mise en place des comités stratégiques égalité femmes-hommes .....                                                   | 48         |
| 4. Composition paritaire de l'équipe de direction de l'université et des composantes .....                              | 49         |
| 5. Présentation chaque année de l'avancée du plan d'égalité professionnelle dans les instances du dialogue social ..... | 52         |
| 6. Autres actions non prévues dans le plan.....                                                                         | 53         |
| 7. Actions de la mission égalité-diversité .....                                                                        | 54         |
| 7.1. Nommage des amphis .....                                                                                           | 54         |
| 7.2. Université avec un grand Elles.....                                                                                | 55         |
| 7.3. Les quatre temps forts de l'université.....                                                                        | 55         |
| 7.4. Présence au Jivé.....                                                                                              | 60         |
| <b>Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.....</b>             | <b>62</b>  |
| 1. Etat des lieux.....                                                                                                  | 63         |
| 2. Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité .....                                               | 116        |
| 3. Mesures proposées pour les EC et E .....                                                                             | 119        |
| 4. Mesures proposées pour les BIATSS .....                                                                              | 127        |
| <b>Axe 3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière .....</b>                     | <b>128</b> |
| 1. Etat des lieux.....                                                                                                  | 128        |
| 2. Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité .....                                               | 134        |

|                                                                                                                                                    |                                                                                                                           |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.                                                                                                                                                 | Indicateurs .....                                                                                                         | 135        |
| 4.                                                                                                                                                 | Mesures proposées pour les étudiant-es .....                                                                              | 135        |
| 5.                                                                                                                                                 | Mesures proposées pour les personnels.....                                                                                | 136        |
| <b>Axe 4. Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....</b> |                                                                                                                           | <b>137</b> |
| 1.                                                                                                                                                 | Etat des lieux.....                                                                                                       | 137        |
| 2.                                                                                                                                                 | Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité .....                                                    | 142        |
| 3.                                                                                                                                                 | Mesures proposées pour l'articulation temps de travail-temps personnel...                                                 | 144        |
| 4.                                                                                                                                                 | Mesures proposées pour les parents ou futurs parents .....                                                                | 145        |
| 5.                                                                                                                                                 | Actions de la mission égalité-diversité : Sensibilisation à la précarité menstruelle et au tabou des règles.....          | 148        |
| <b>Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles .....</b>                                                 |                                                                                                                           | <b>149</b> |
| 1.                                                                                                                                                 | Etat de lieux .....                                                                                                       | 149        |
| 1.1.                                                                                                                                               | Maison de la Médiation .....                                                                                              | 149        |
| 1.2.                                                                                                                                               | Dispositif de signalement .....                                                                                           | 149        |
| 2.                                                                                                                                                 | Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité .....                                                    | 150        |
| 3.                                                                                                                                                 | Formation/sensibilisation .....                                                                                           | 151        |
| 4.                                                                                                                                                 | Autres actions .....                                                                                                      | 153        |
| 5.                                                                                                                                                 | Actions de la mission égalité-diversité .....                                                                             | 154        |
| 5.1.                                                                                                                                               | Organisation de conférences et autres actions.....                                                                        | 154        |
| 5.2.                                                                                                                                               | Création de différents supports pour les campagnes contre les VSS .....                                                   | 155        |
| 5.3.                                                                                                                                               | Création de différents supports pour la lutte contre les LGBTIphobies.....                                                | 156        |
| 5.4.                                                                                                                                               | Création, impression et diffusion de différents documents .....                                                           | 157        |
| 5.5.                                                                                                                                               | Campagne Sexe et Consentement.....                                                                                        | 159        |
| 5.6.                                                                                                                                               | Intervention du van de « En voiture Nina et Simon-es » pendant les JIVE (Journées d'intégration à la vie étudiante) ..... | 159        |
| <b>Partie 3. Plan égalité femmes-hommes 2025-2027.....</b>                                                                                         |                                                                                                                           | <b>161</b> |
| <b>Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.....</b>                                                                               |                                                                                                                           | <b>163</b> |
| <b>Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.....</b>                                         |                                                                                                                           | <b>166</b> |
| <b>Axe 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière</b>                                                       |                                                                                                                           | <b>169</b> |
| <b>Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....</b>  |                                                                                                                           | <b>171</b> |
| <b>Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)</b>                                                  |                                                                                                                           | <b>173</b> |

|                     |            |
|---------------------|------------|
| <b>Annexe .....</b> | <b>175</b> |
|---------------------|------------|

## **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<sup>ère</sup> vice-présidence et un suivi par les vice-présidences RH et Vie étudiante-Vie de campus.

La mission égalité-diversité<sup>1</sup> 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 mars 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'université<sup>2</sup>.

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 matrimoine,
- 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...

---

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

<sup>2</sup> 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 et comparaison** **Université de Lille -France**

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

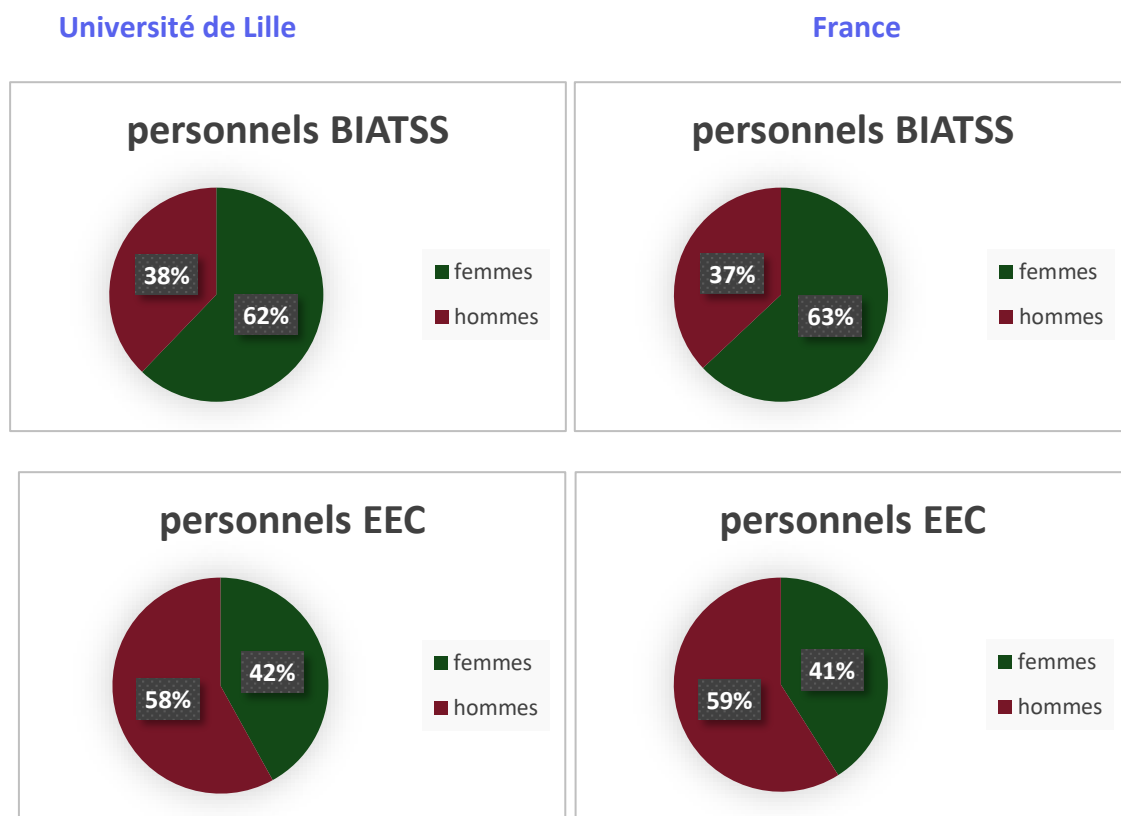


Figure 1. proportion de femmes et d'hommes à l'université de Lille et en France

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.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 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

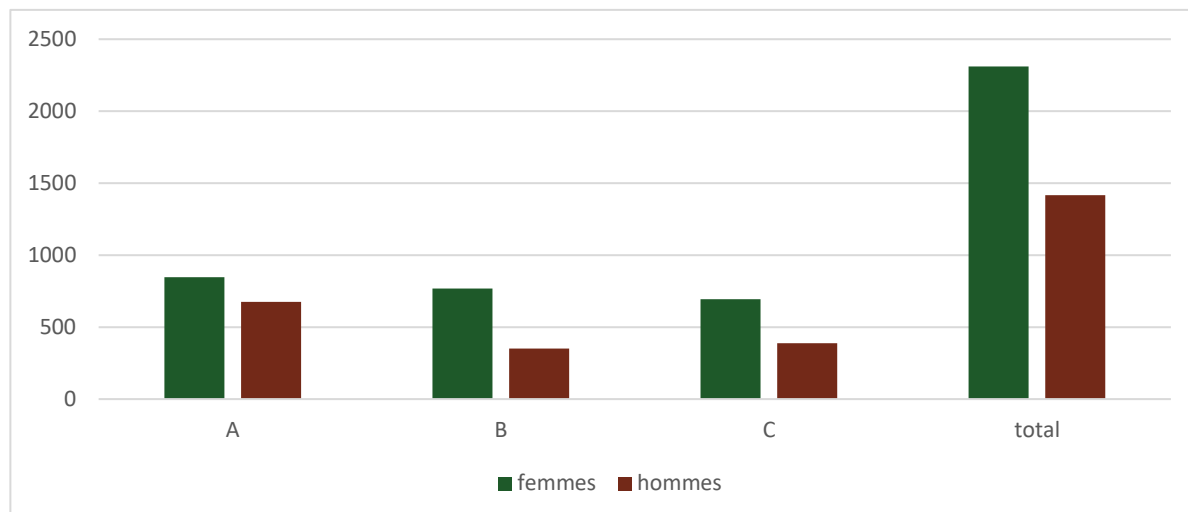


Figure 2. Répartition FH des personnels BIATSS en 2022 à l'UdLille (en effectifs)

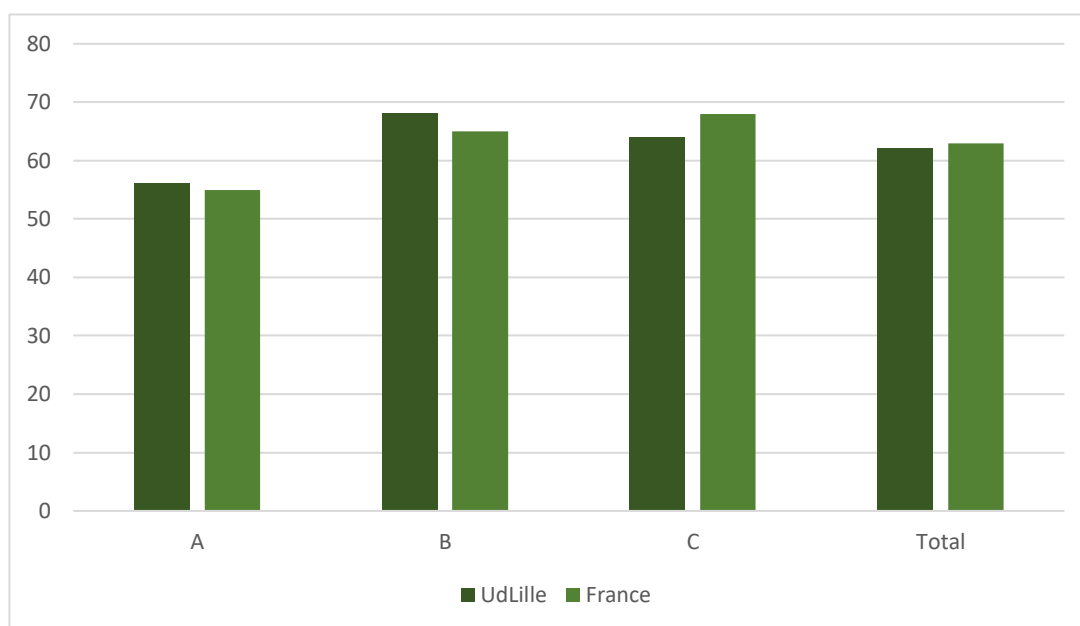


Figure 3. Pourcentage de femmes parmi les personnels BIATSS en 2022 à l'UdLille et en France

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

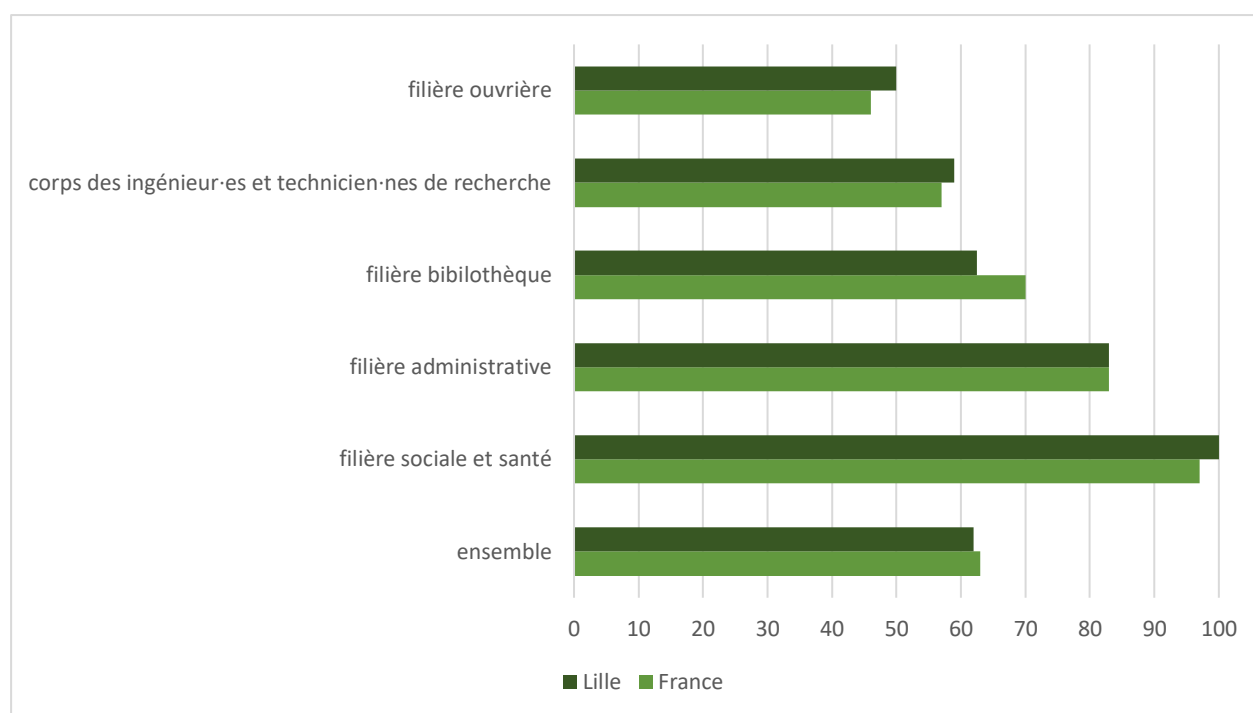


Figure 4. Part des femmes dans les personnels non-enseignants selon les filières en 2022 en France et à l'université de Lille

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

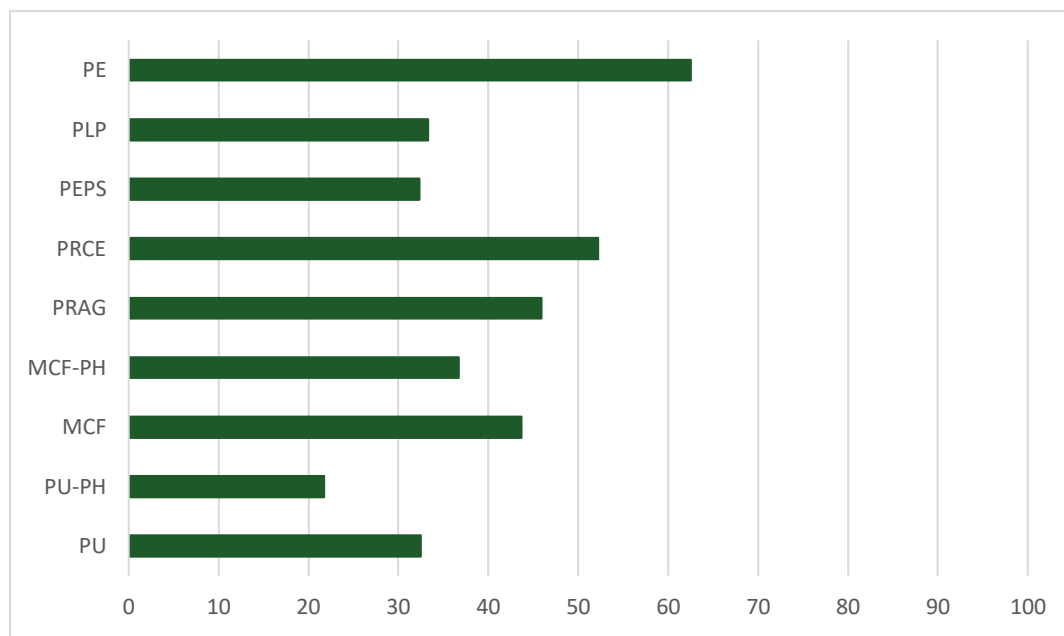
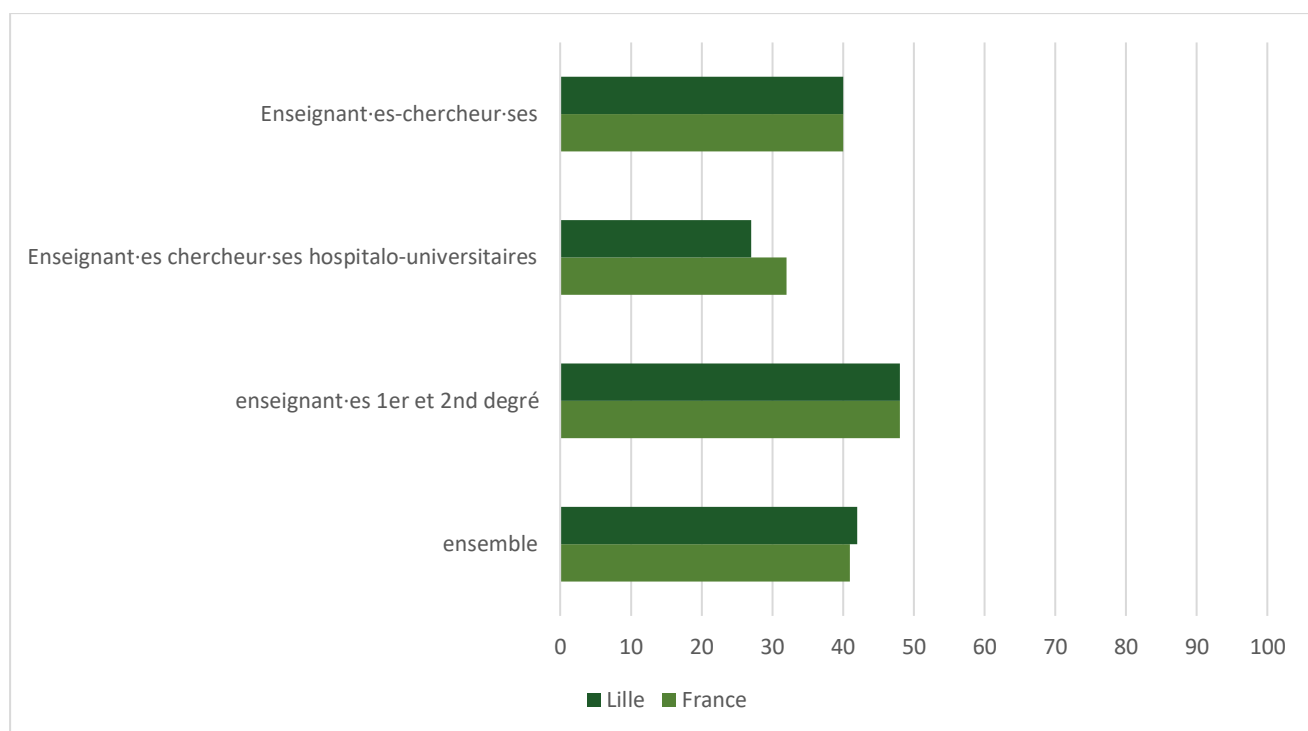


Figure 5. Proportion de femmes à Lille selon le type de poste

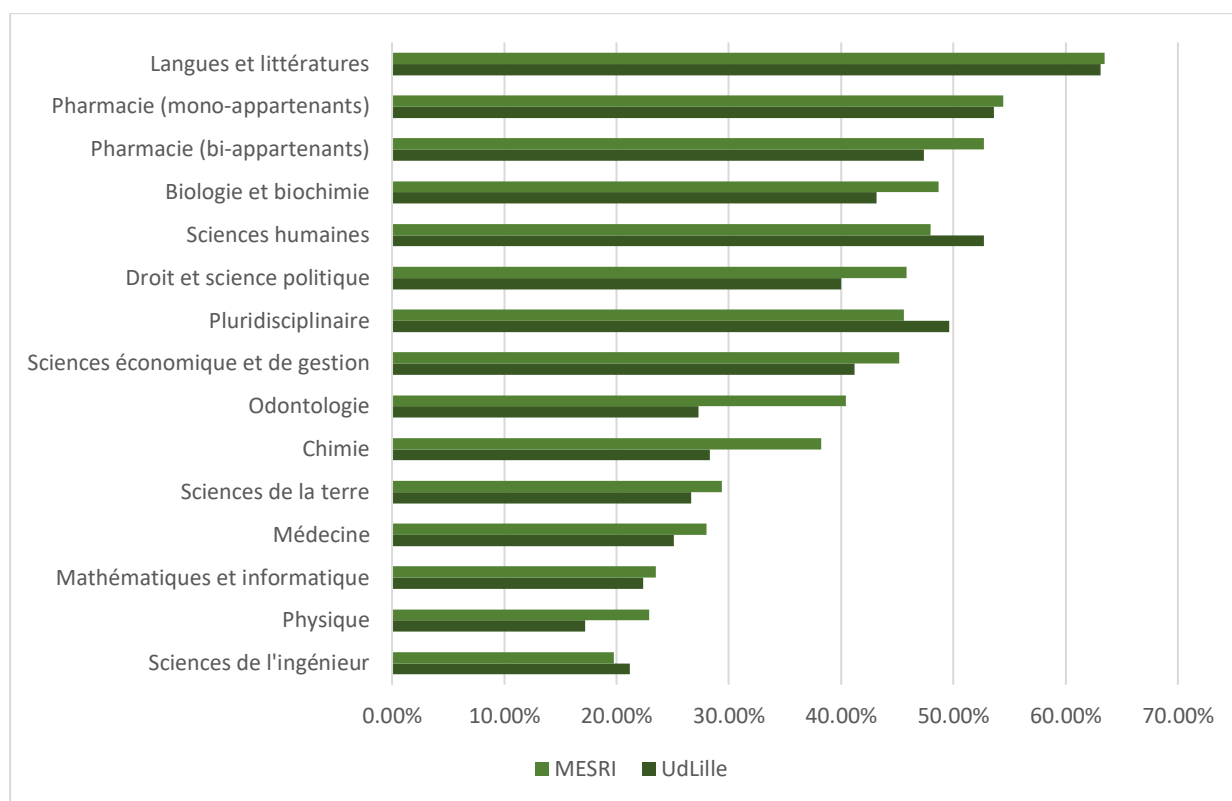
A l'université de Lille (voir figure 5), les postes pour lesquels on observe une parité<sup>4</sup> sont : les PE, puis les PRCE, les PRAG, les MCF. Ne sont pas considérés comme paritaires : les MCH-PH, les PEPS, les PU, les PLP et les PU-PH, pour lesquels on note une majorité d'hommes.

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



*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%).



*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

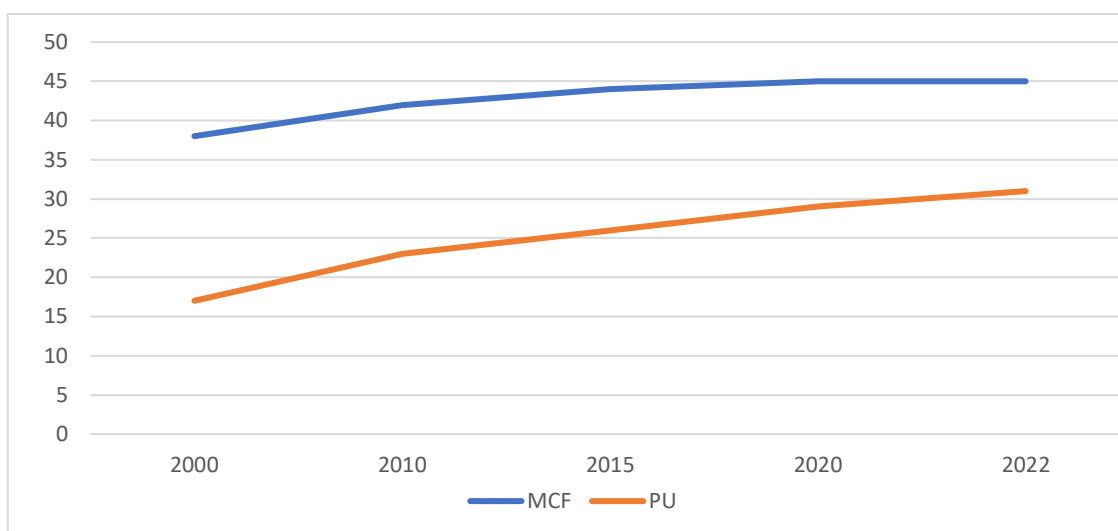


Figure 8. Proportion de femmes EC selon le grade en France entre 2000 et 2022

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

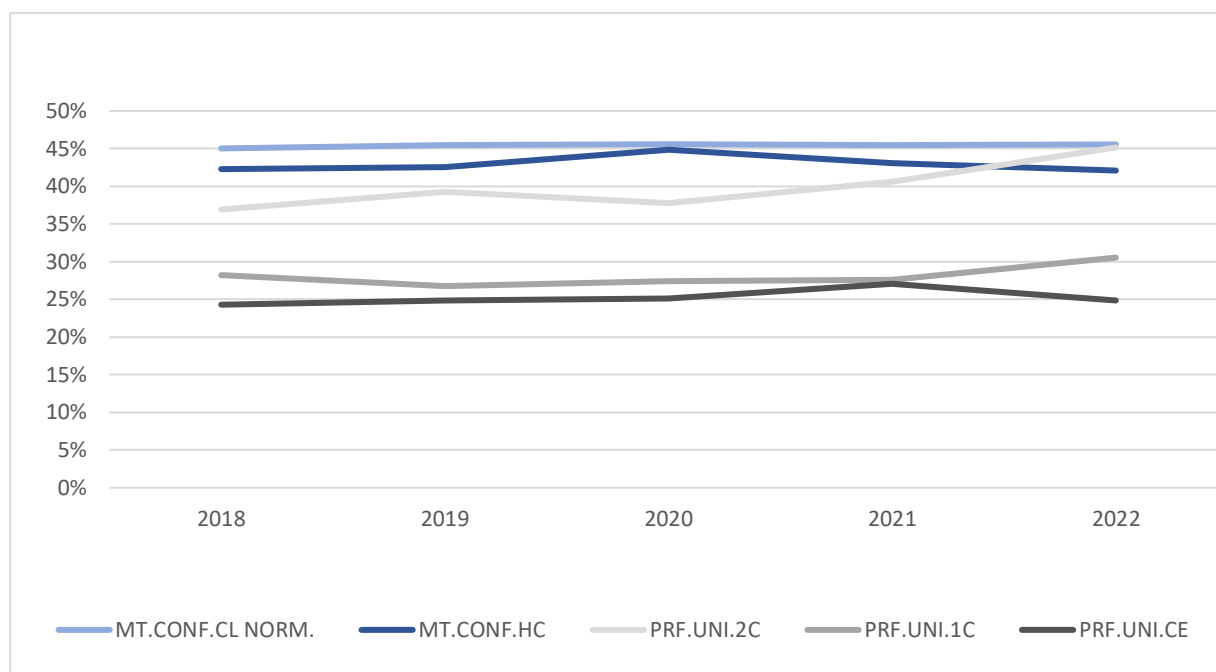


Figure 9. Proportion de femmes EC selon le grade à Lille entre 2018 et 2022

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<sup>ème</sup> classe (de 36,9% à 45,2%) et les PU-1<sup>ère</sup> 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

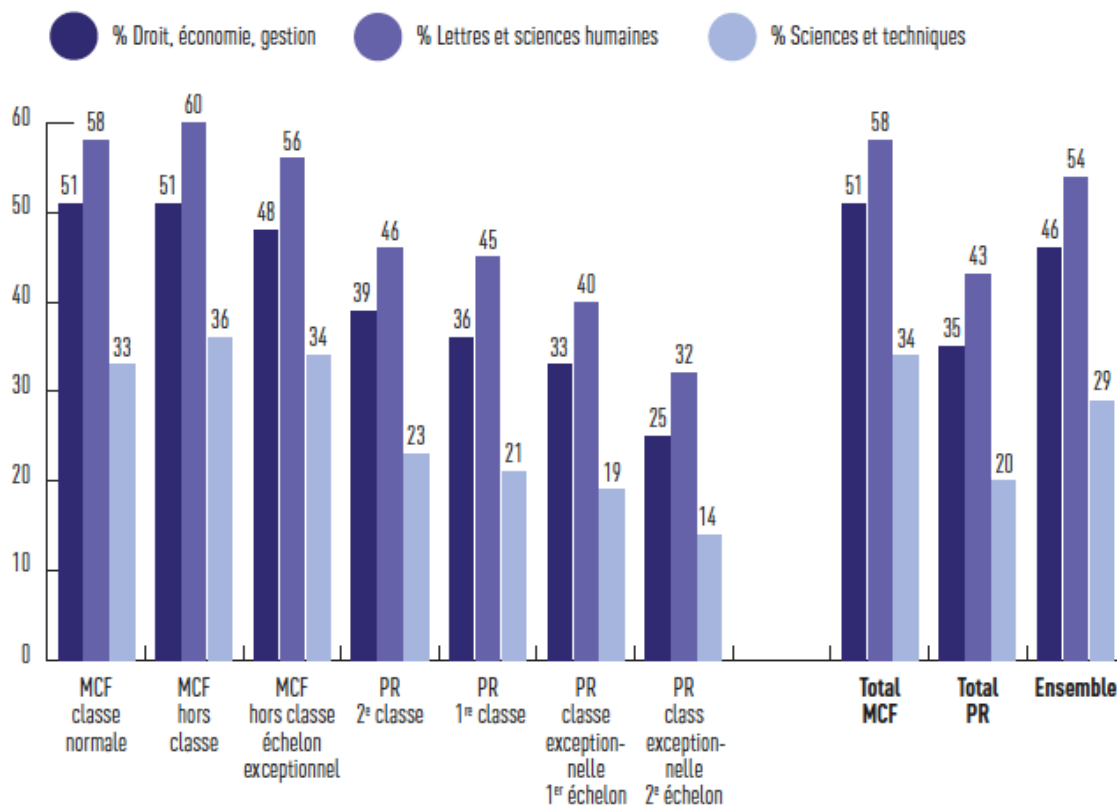


Figure 10. Proportion de femmes selon le grade et le champ disciplinaire en France

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

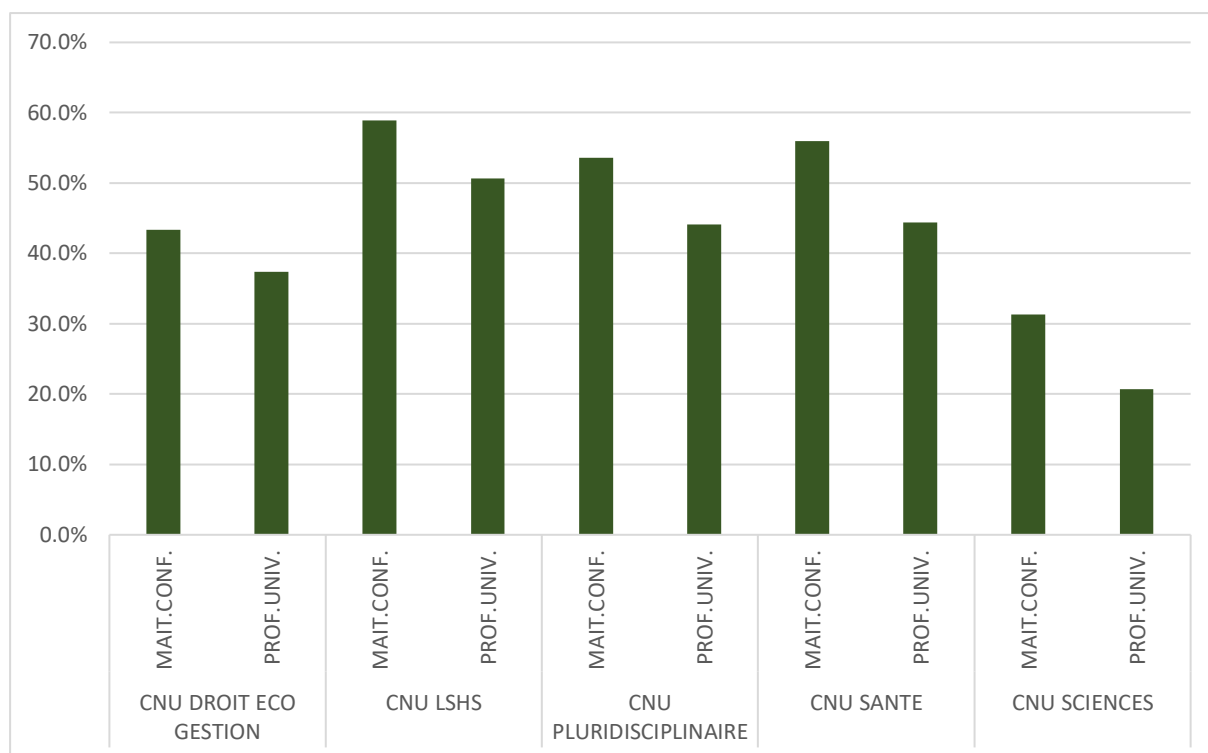


Figure 11. Proportion de femmes selon le corps et le champ disciplinaire à Lille

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.

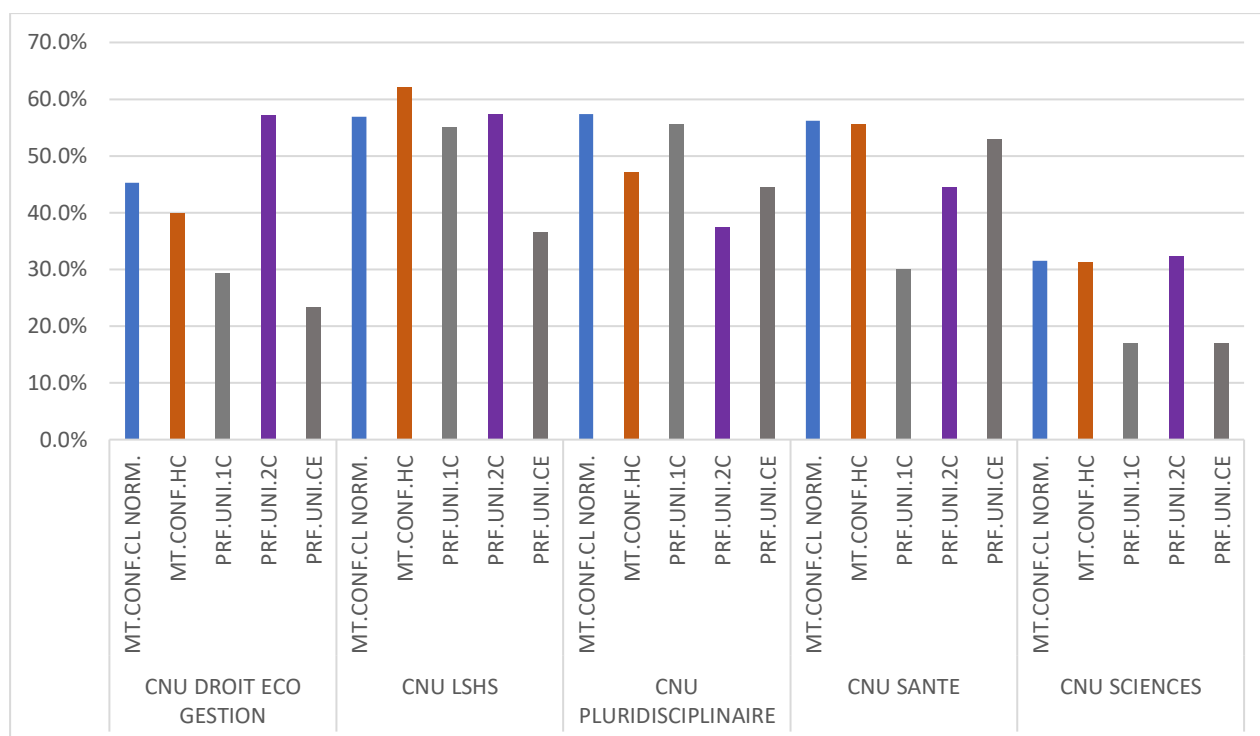


Figure 12. Proportion de femmes selon le grade et le champ disciplinaire à Lille

En DEG, c'est dans le grade des PU 2<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> classe (57,4%, contre 46% en France), les MCF CN (56,9%, contre 58% en France), les PU 1<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> classe (44,4%) et les PU 1<sup>ère</sup> classe (30%).

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

## 4. Les étudiant-es

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

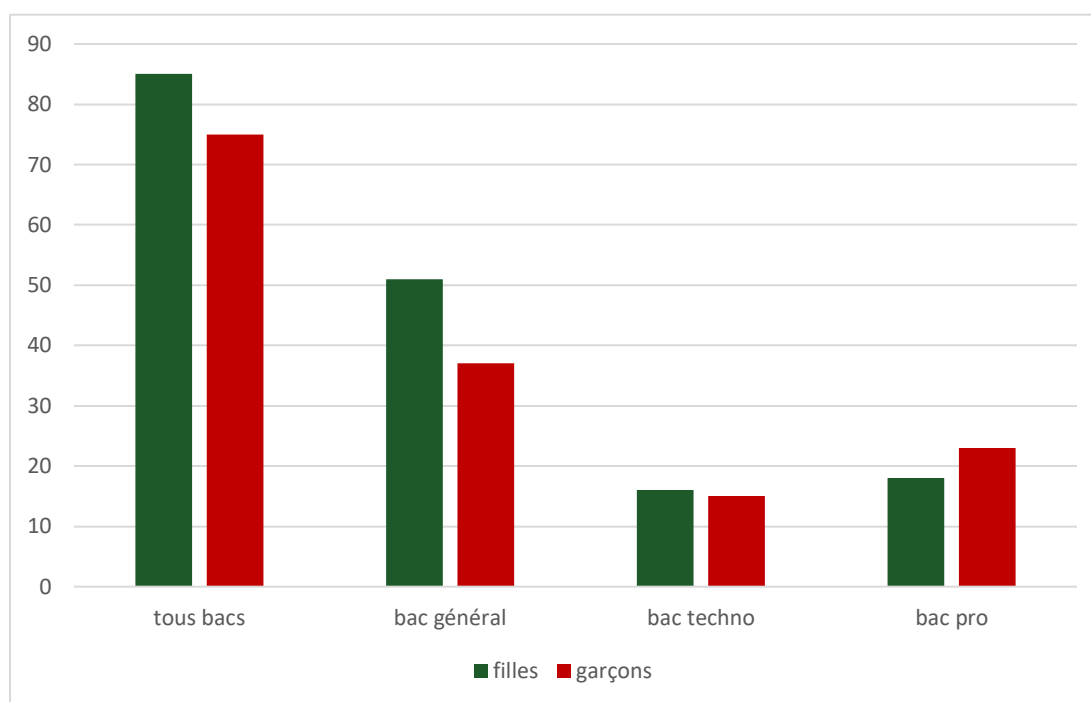


Figure 13. Proportion de femmes et d'hommes selon le baccalauréat en France en 2022

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

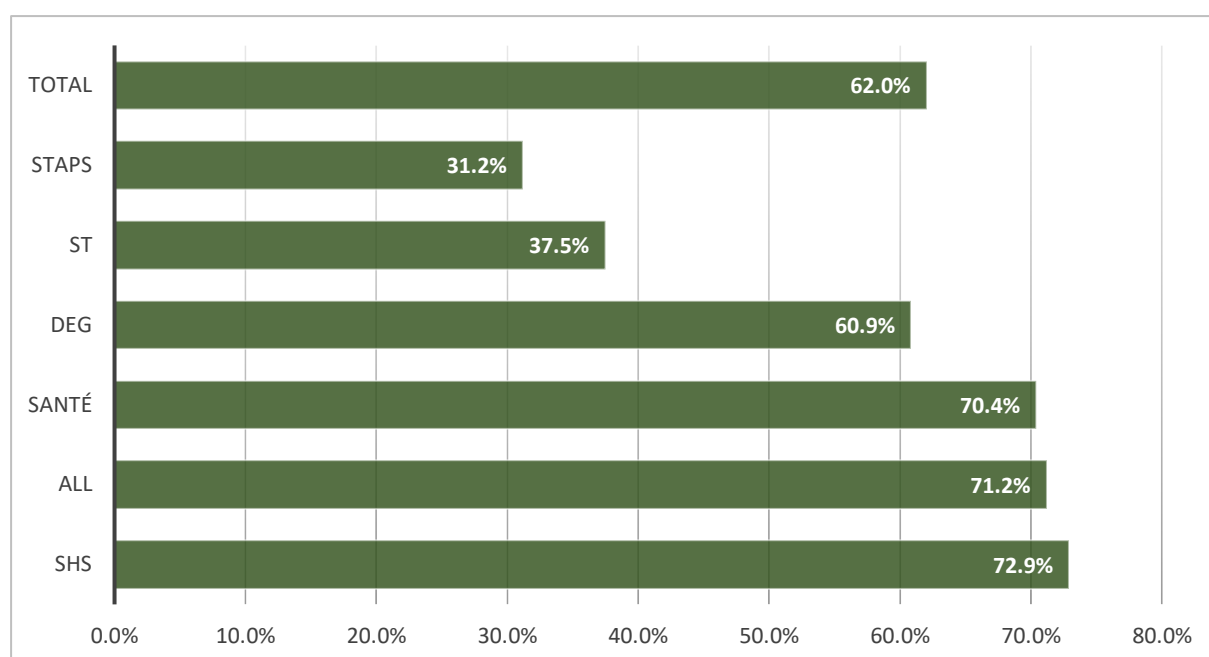


Figure 14. Proportion de femmes selon les filières du supérieur à l'université de Lille en 2023-2024

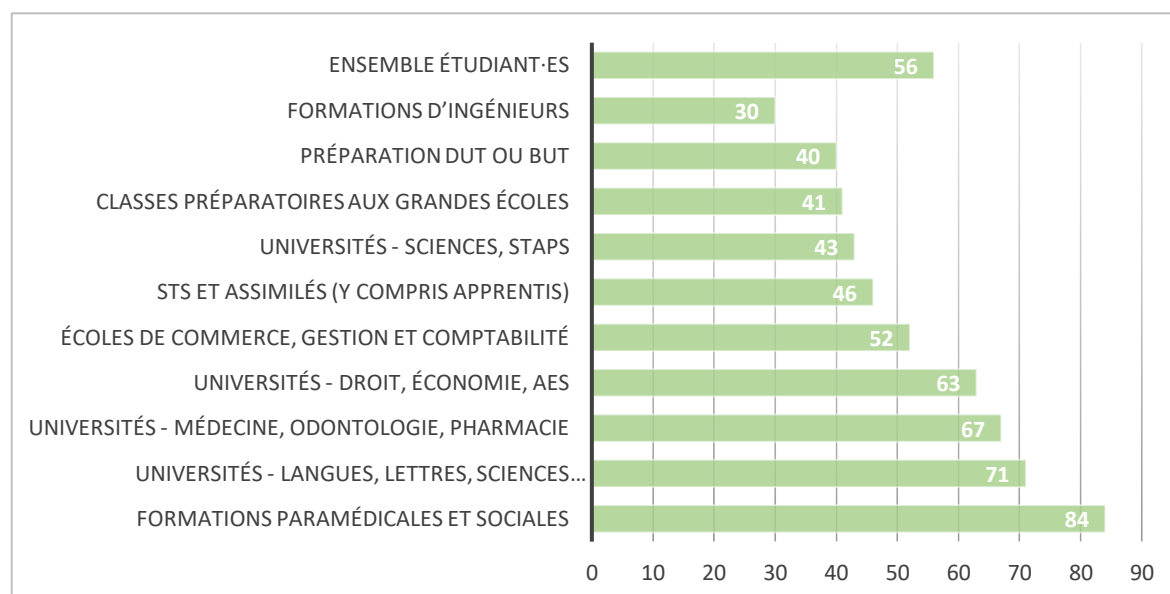


Figure 15. Proportion de femmes selon les filières du supérieur en France 2022-2023

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

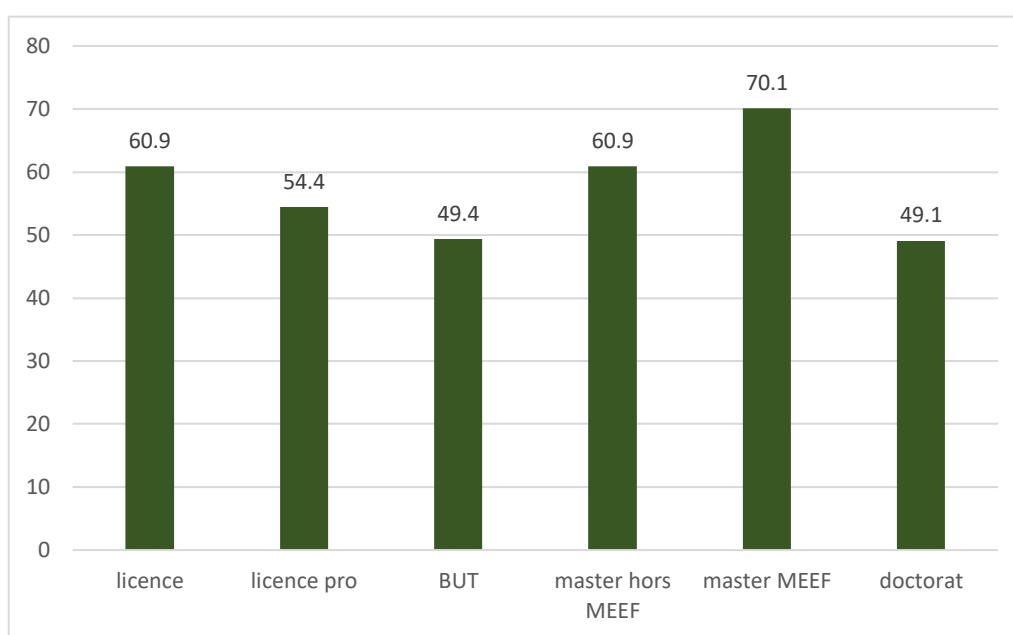


Figure 16. Part des femmes parmi les étudiant-es inscrit-es selon le diplôme à l'université de Lille en 2023-2024

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 |

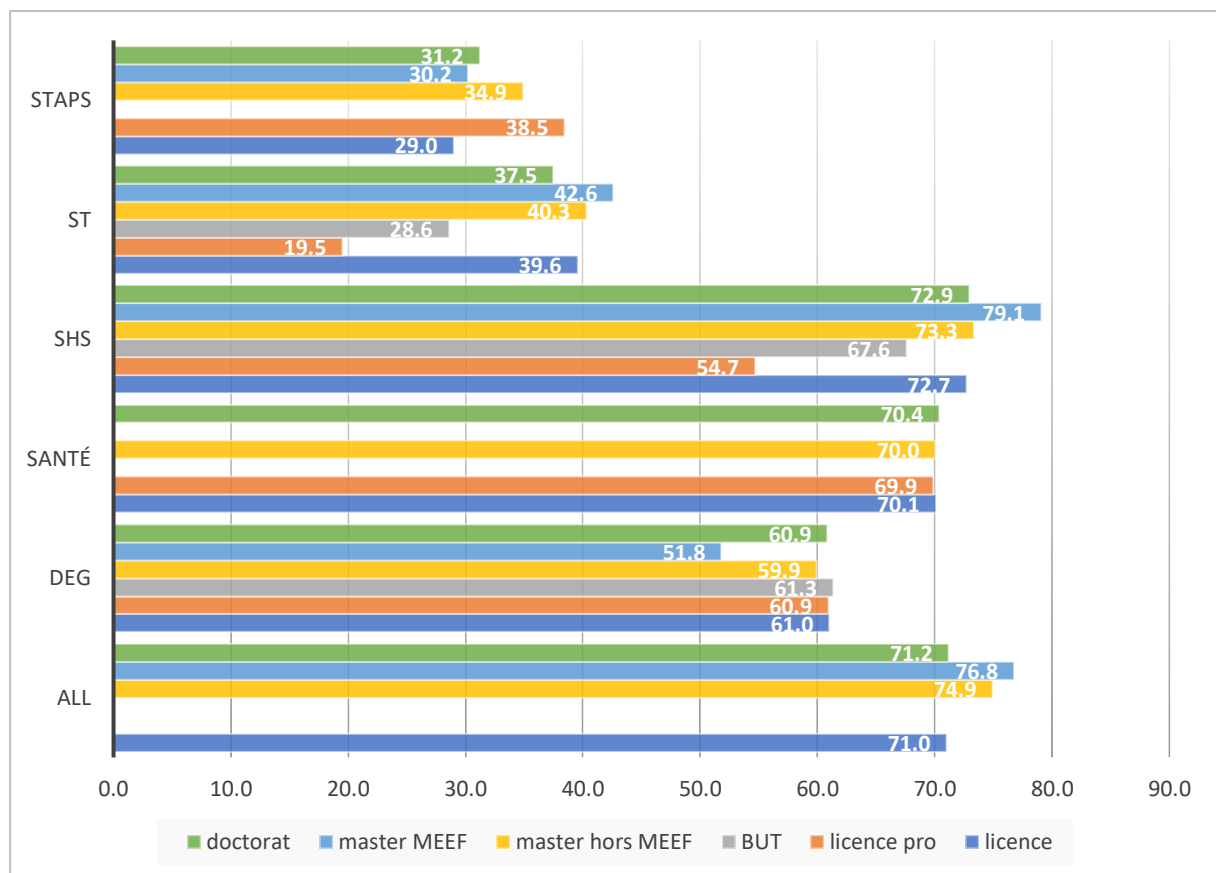
*Tableau 1. Part des femmes parmi les étudiant·es inscrit·es dans les formations hors LMD santé en 2023*

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*

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.

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

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

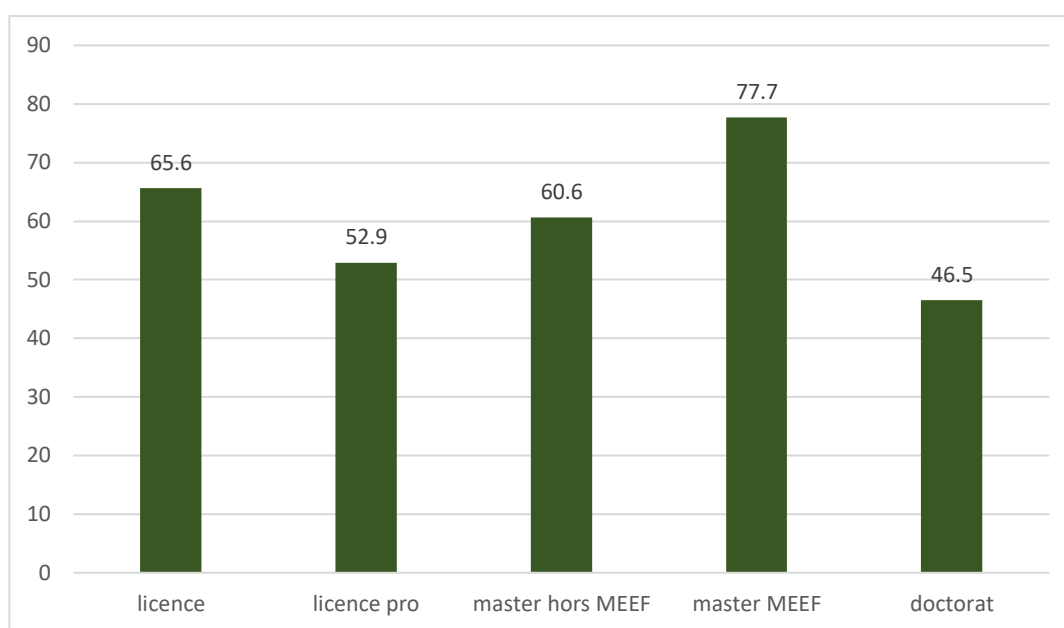
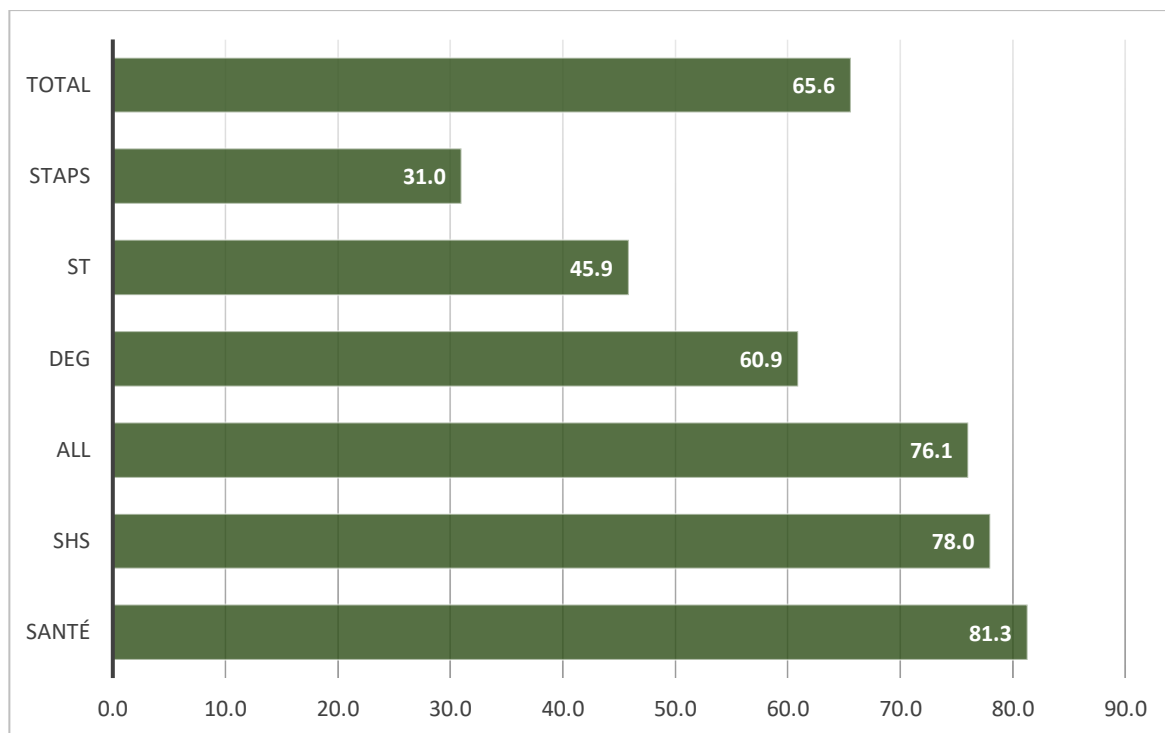


Figure 18. Part des femmes selon le diplôme obtenu à l'université de Lille en 2023-2024

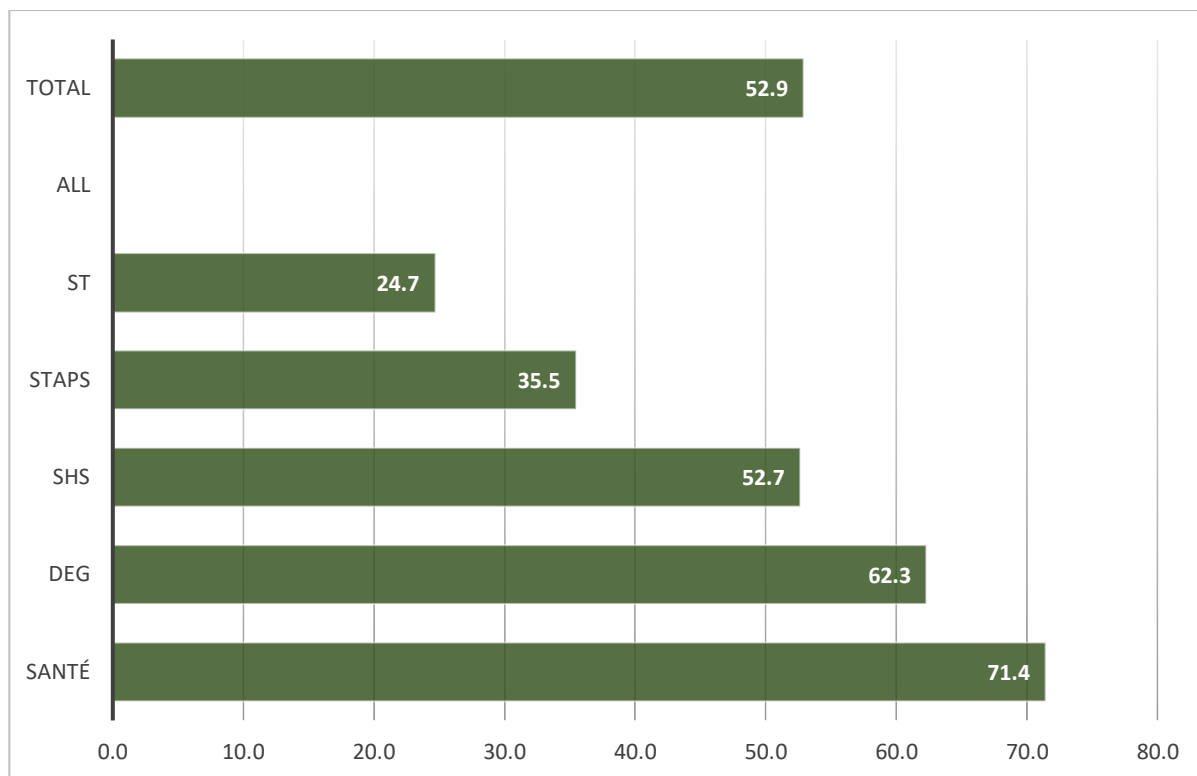
A Lille, on peut observer une majorité d'étudiantes diplômées en : master enseignement, en licence et en master hors MEEF. Les diplômés et diplômées sont en proportion paritaire pour la licence professionnelle et doctorat.

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.

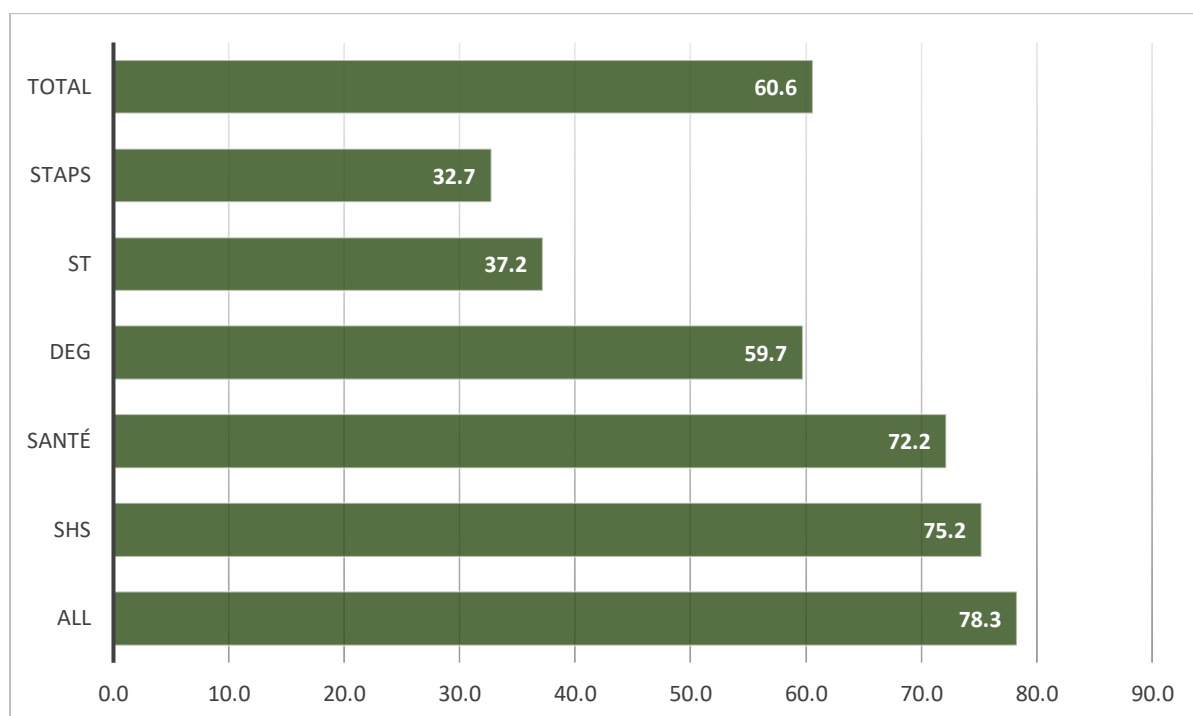


Figure 21. Part des femmes diplômées en cursus master hors MEEF selon les disciplines en 2023 à l'université de Lille

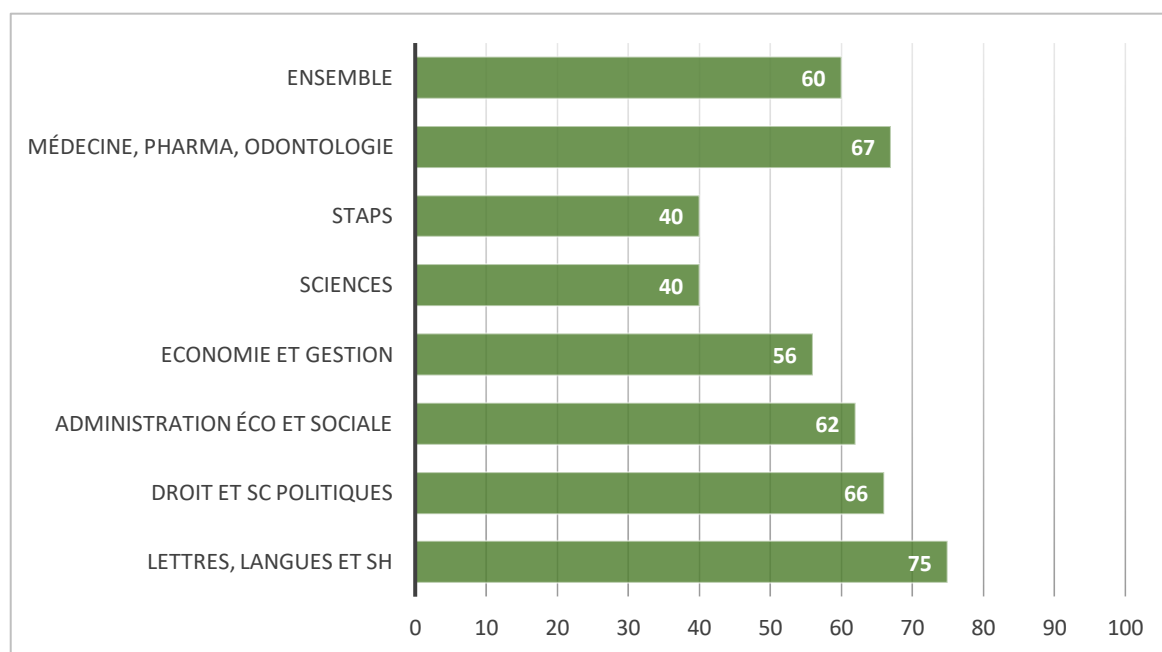
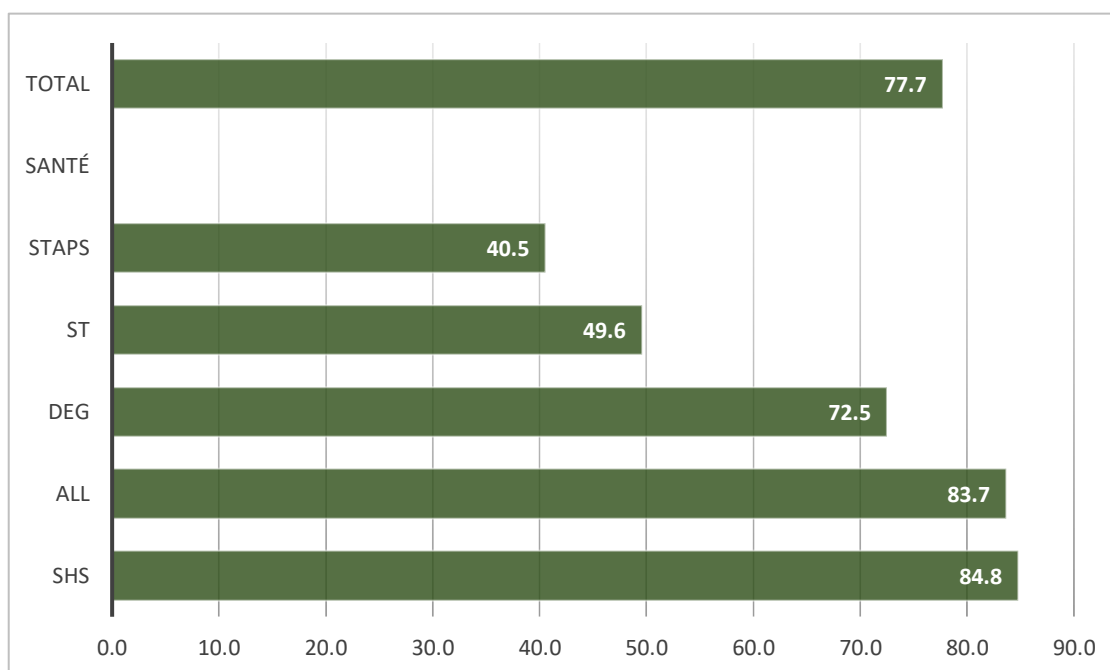


Figure 22. Part des femmes diplômées en cursus master dans les universités en France selon les disciplines 2022

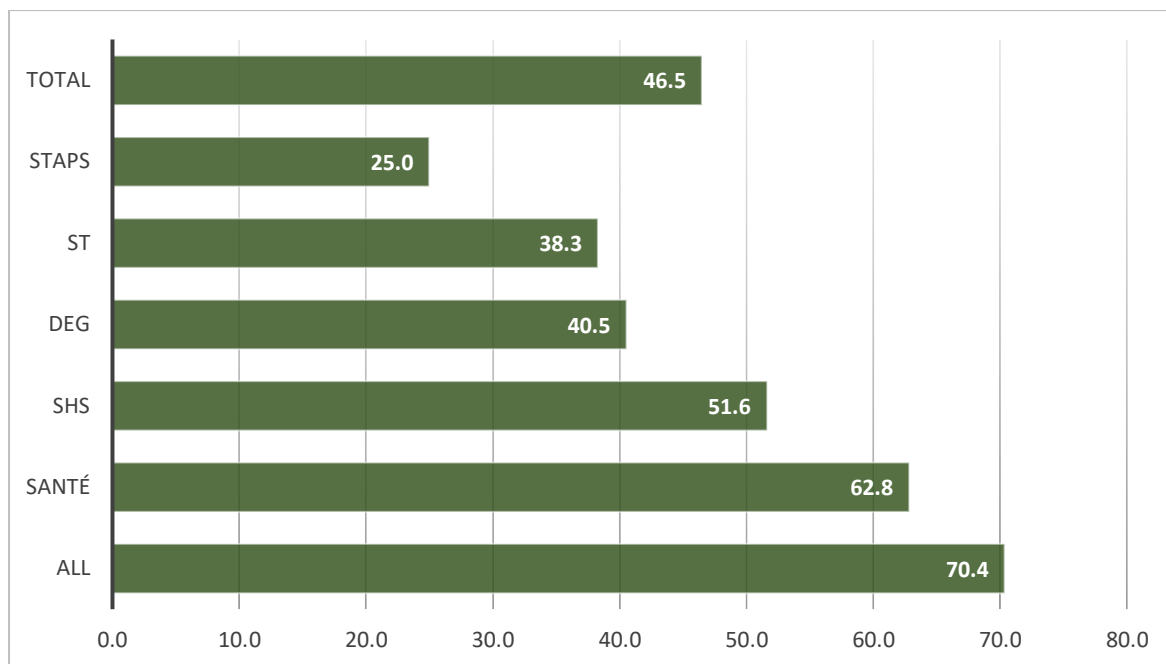
En master, on retrouve les mêmes proportions à Lille et en France (figures 21 et 22). Les filières pour lesquelles on observe une majorité de femmes diplômées (>60%) sont : les arts, lettres et langues, les SHS et la santé. Les filières paritaires sont : le droit-économie-gestion. Les filières pour lesquelles 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*

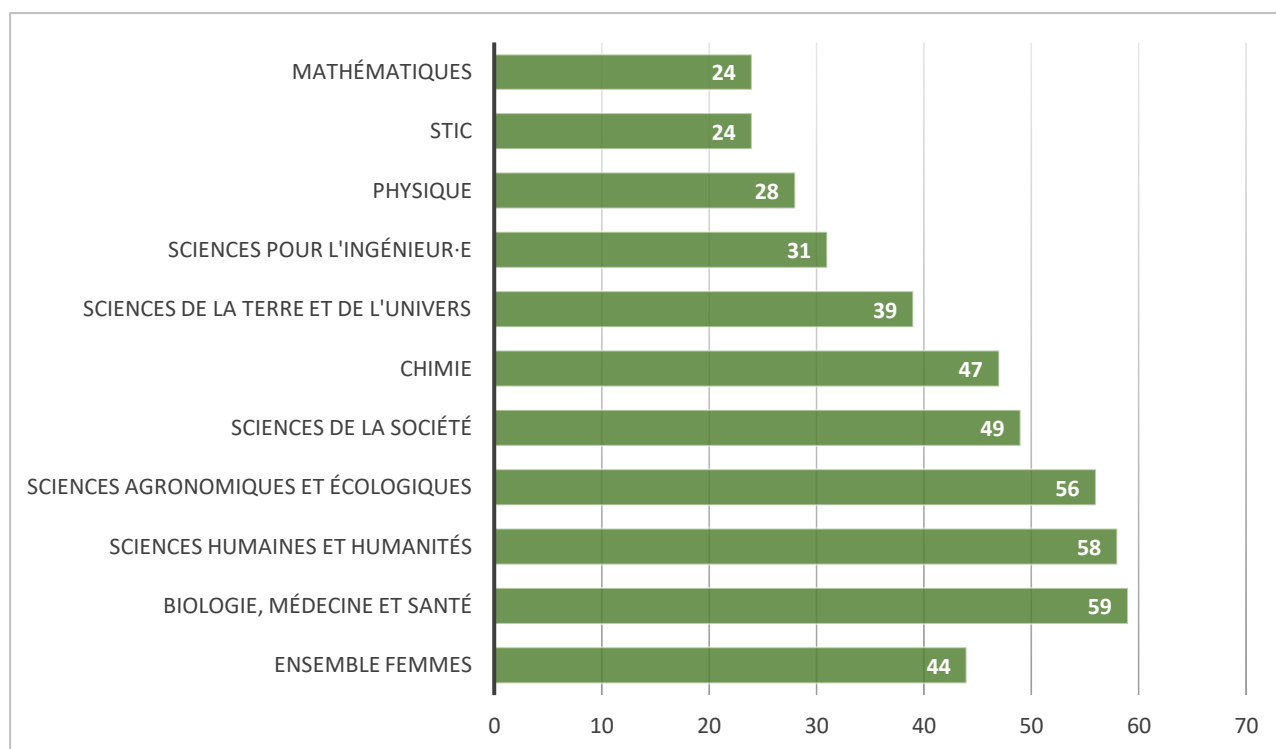
Les masters MEEF sont globalement plus féminisés que les masters non MEEF (77,7% contre 60,6%). Parmi ces premiers, les filières les plus féminisées sont : SHS, ALL, DEG et les filières paritaires sont : ST et STAPS. Il n'y a pas de filière pour laquelle les hommes sont majoritaires (figure 23).





*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

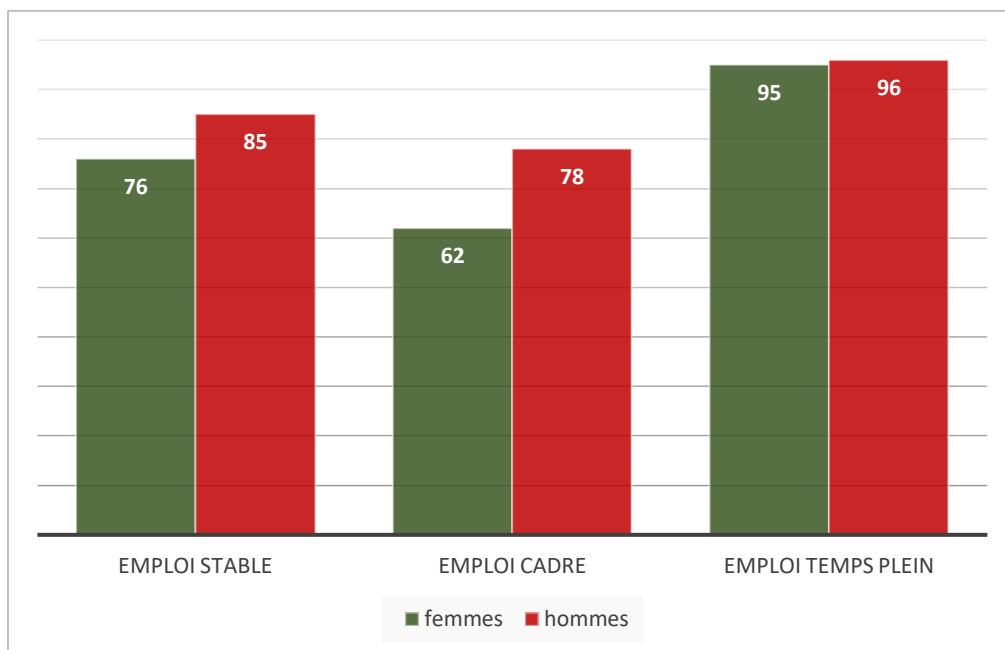


Figure 26. Taux d'insertion des diplômé-es d'un master selon le type d'emploi à l'université de Lille

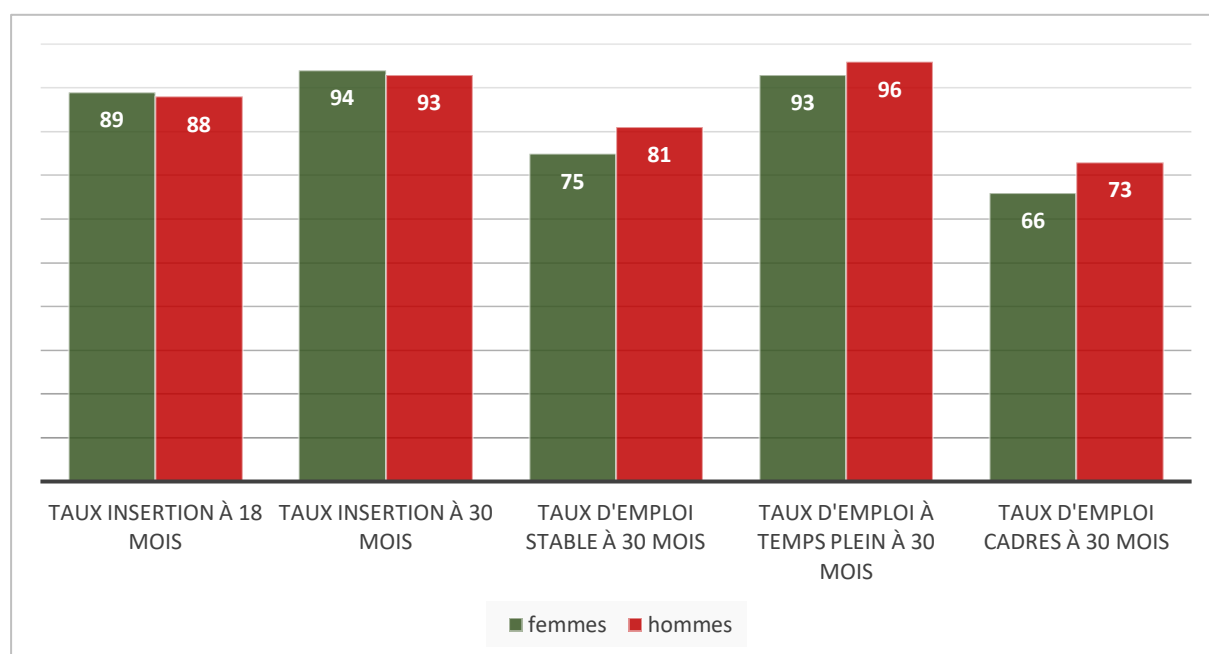


Figure 27. Taux d'insertion des diplômé-es d'un master selon le type d'emploi à l'université de Lille

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.

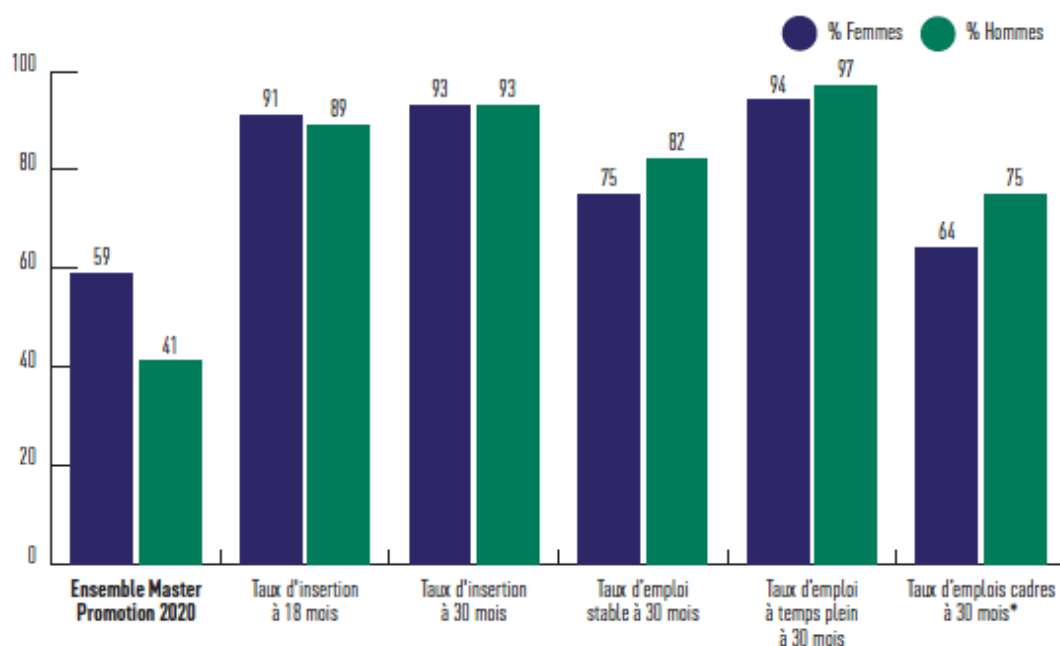
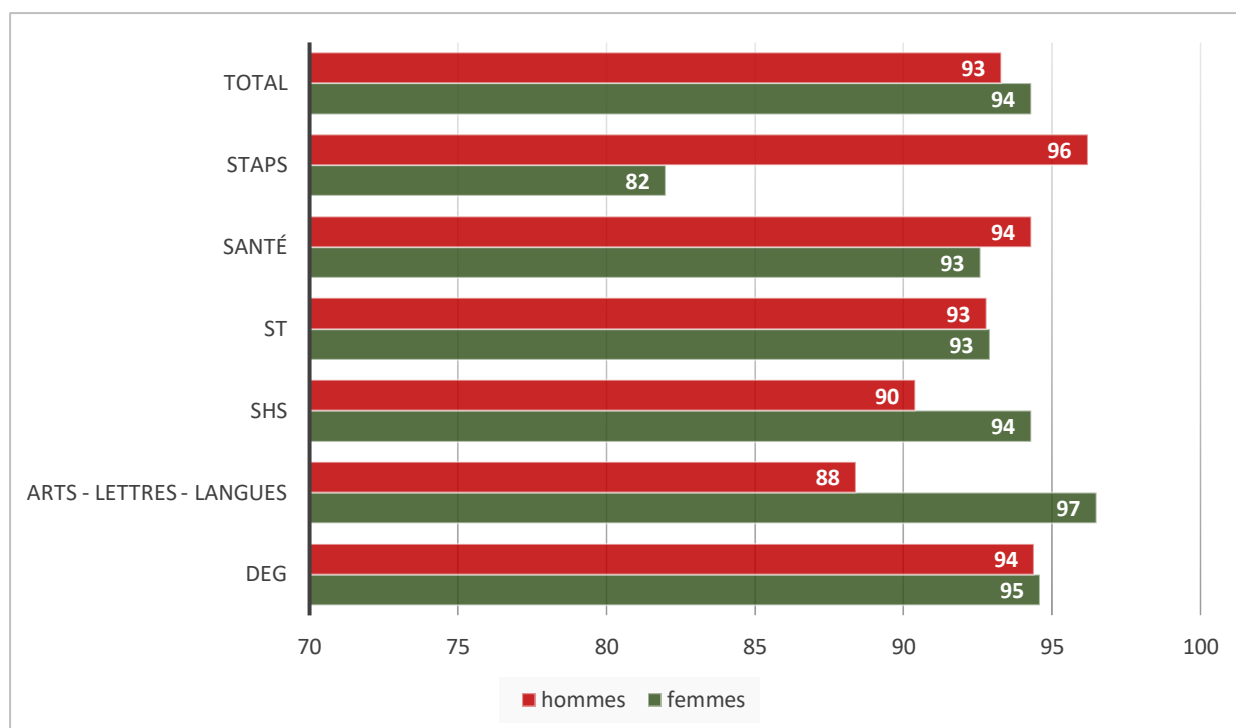


Figure 28. Insertion professionnelle en 2022 des diplômés 2020 d'un master de l'université en France

#### 4.5.2. Le taux d'insertion professionnelle selon les disciplines



*Figure 29. Taux d'Insertion professionnelle des diplômé·es 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

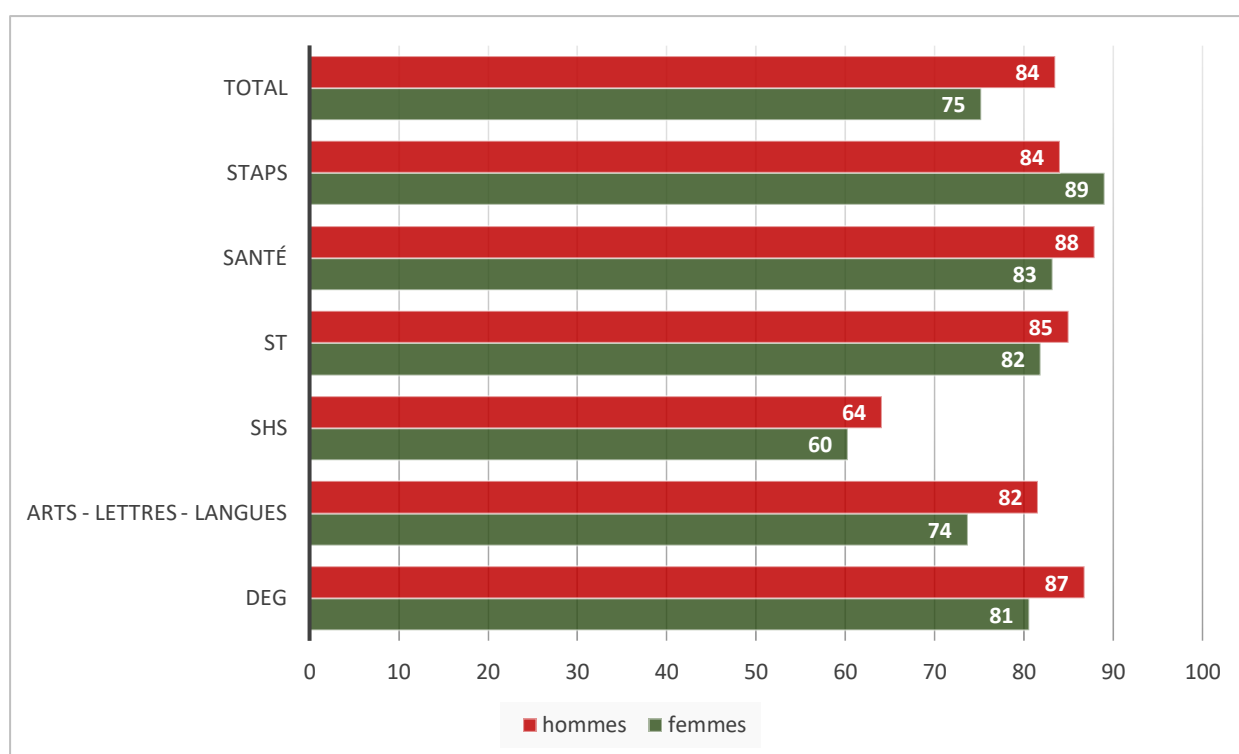


Figure 30. Taux emploi stable des diplômé·es d'un master selon la filière à l'université de Lille

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

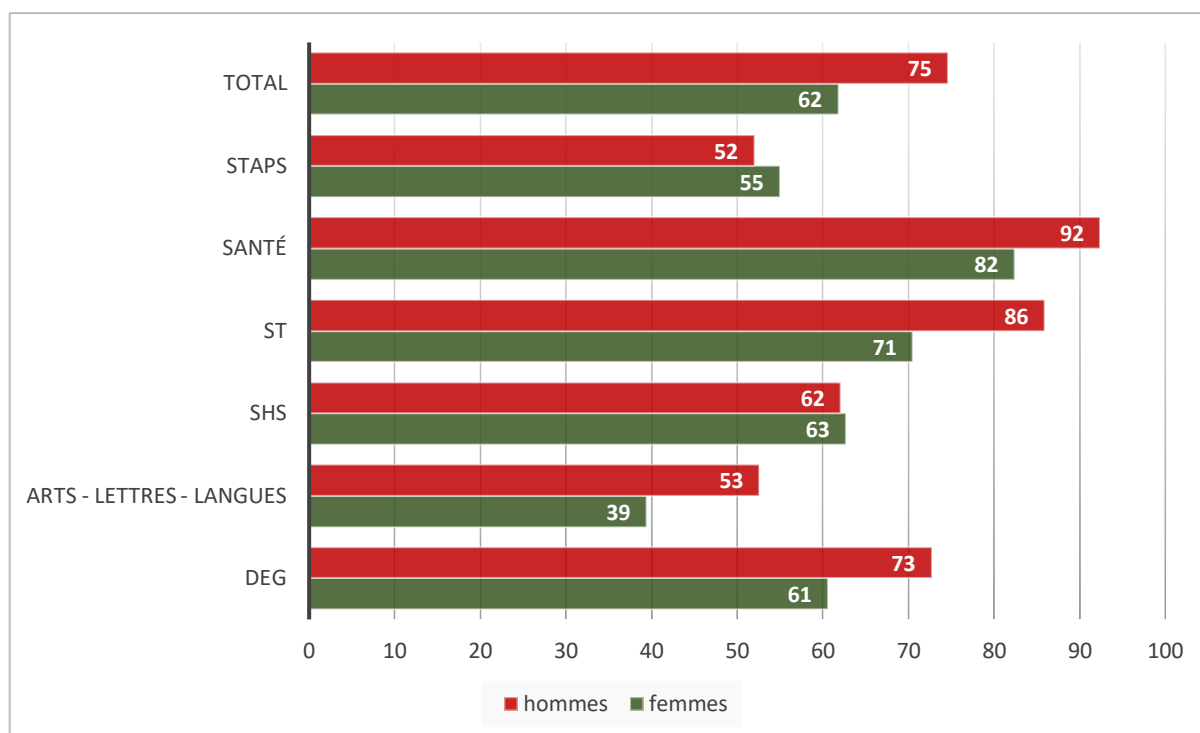


Figure 31. Taux emploi cadre des diplômé-es d'un master selon la filière à l'université de Lille

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

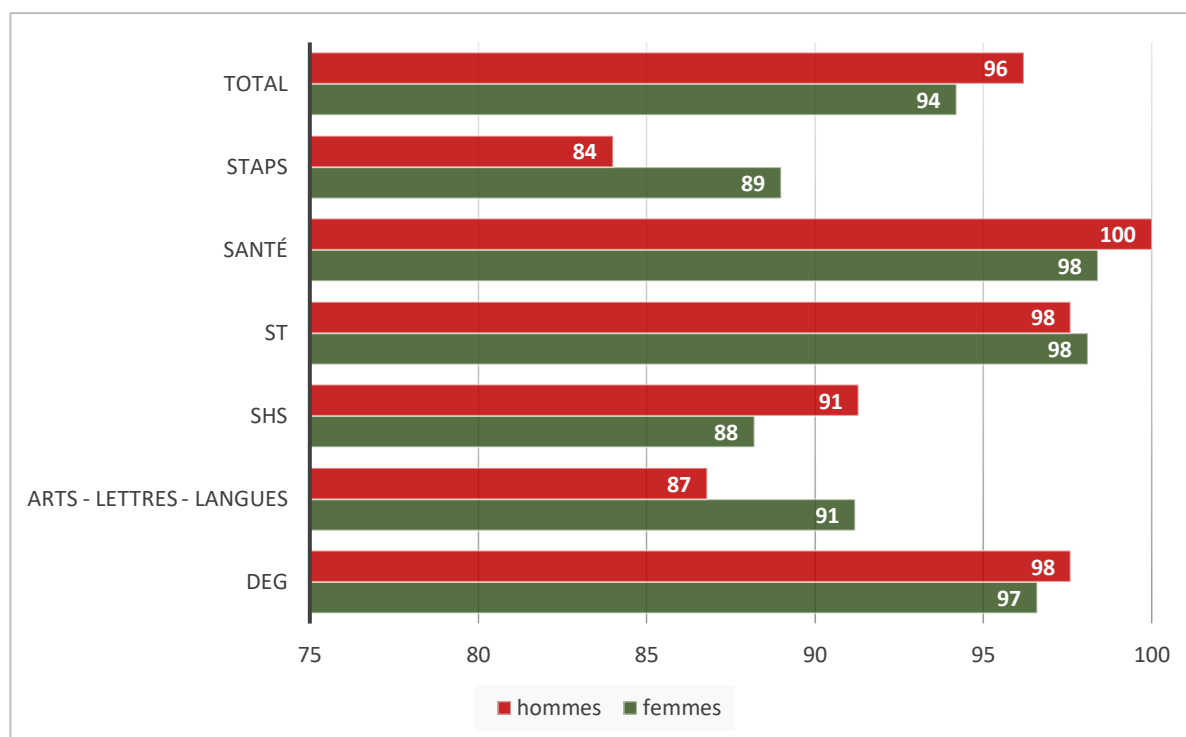


Figure 32. Taux emploi temps plein des diplômé-es d'un master selon la filière à l'université de Lille

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

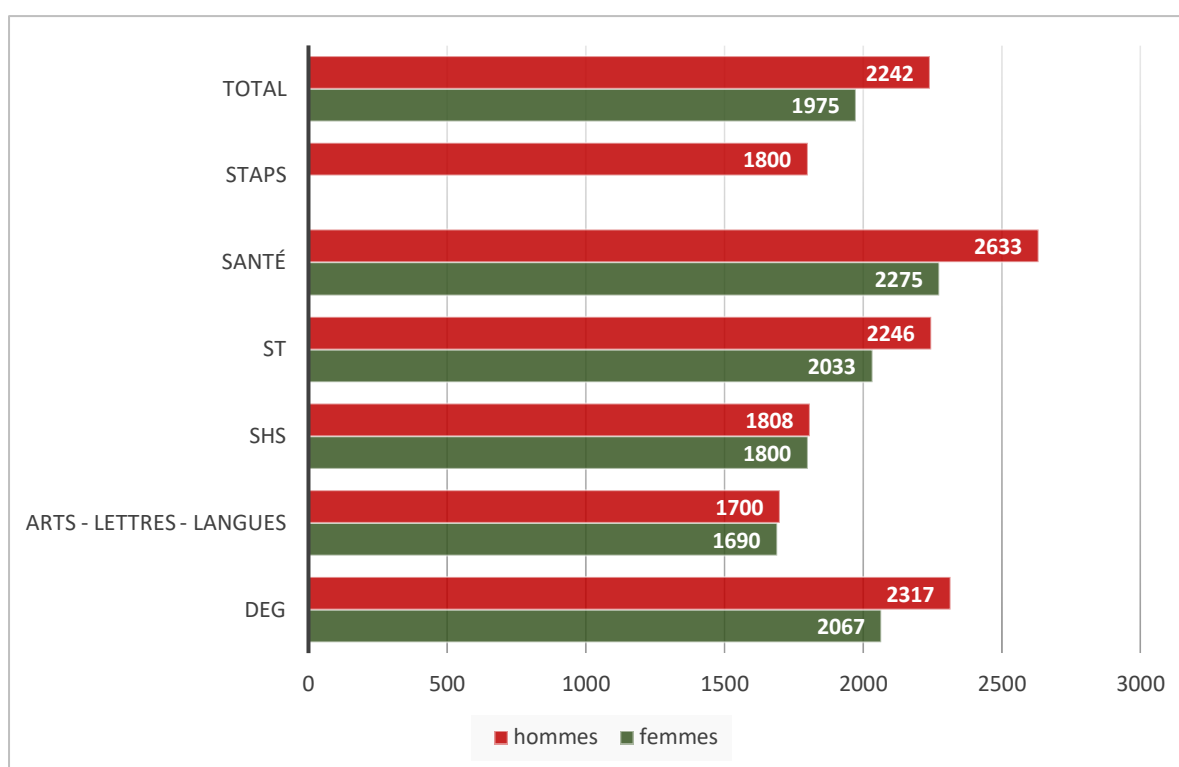


Figure 33. Revenu net mensuel médian (en €) des diplômé·es d'un master selon la filière à l'université de Lille

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%).

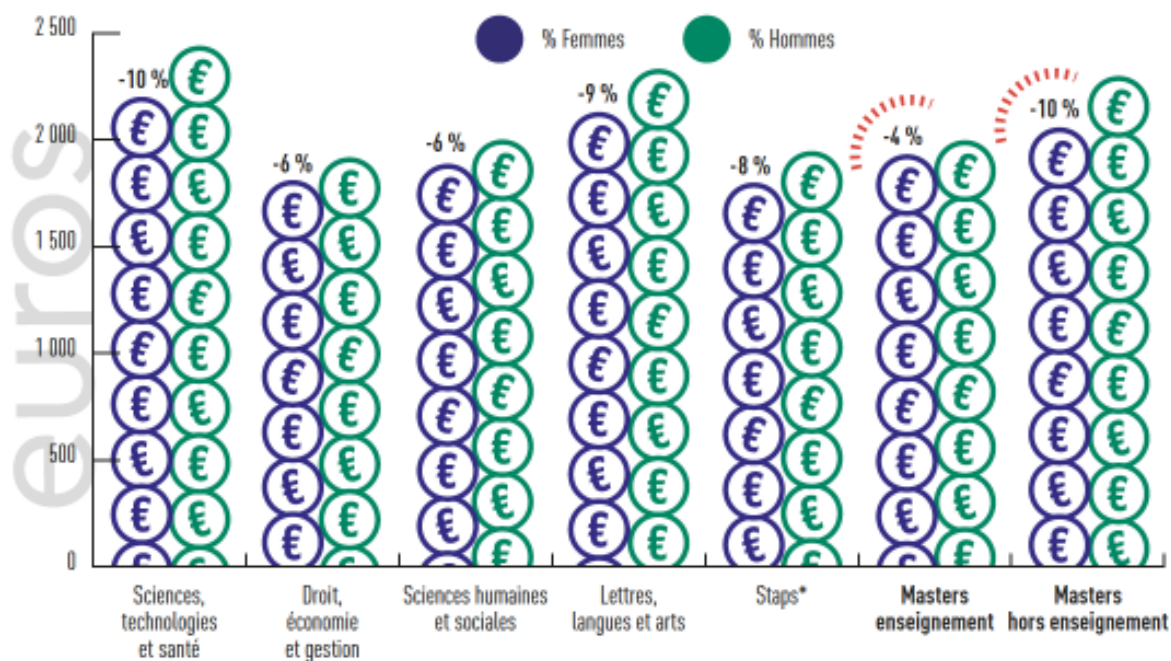
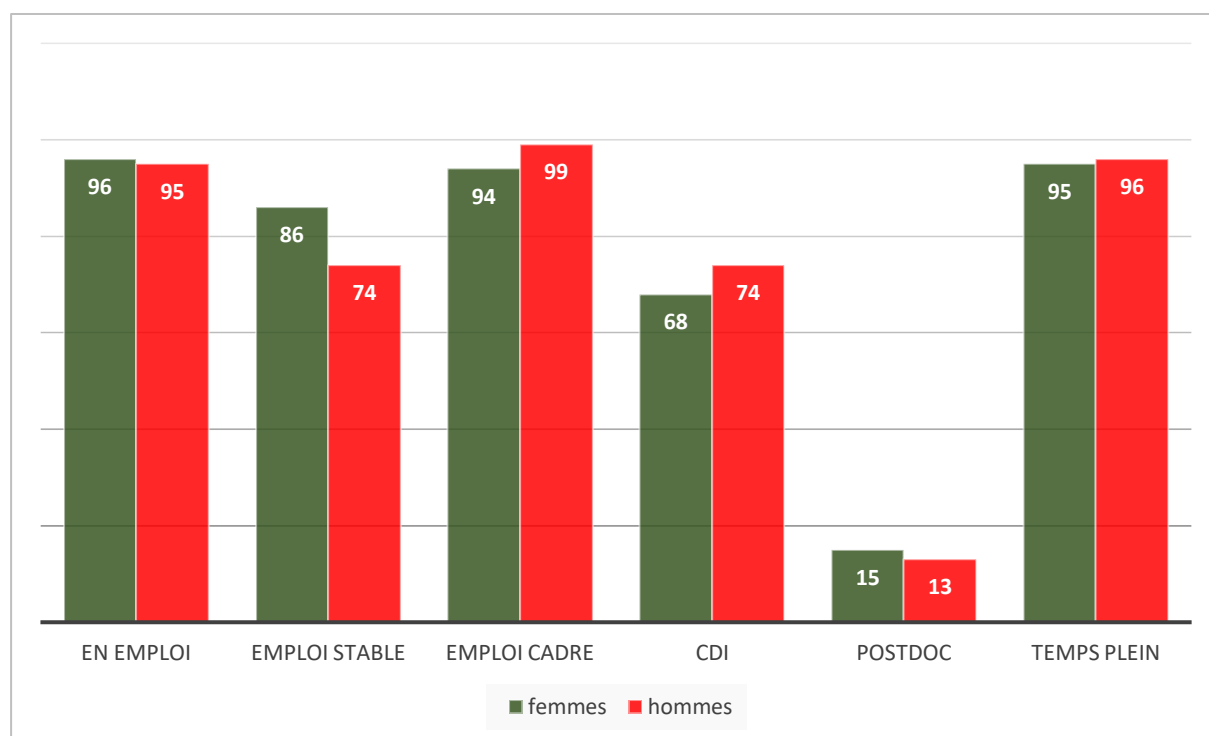


Figure 34. Salaire net mensuel médian en 2022 des diplômés 2020 d'un master de l'université en fonction de la filière en France

#### 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 2021-2024**

Le plan égalité FH se décline sous cinq axes<sup>5</sup> :

- **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-décembre 2024.

---

<sup>5</sup> 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. Tableau récapitulatif des mesures prévues dans le plan égalité dans le plan égalité

| Mesures prévues dans le plan                                                                                                                                                                |                        | Etat d'avancement                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Désignation d'un·e référent·e égalité                                                                                                                                                       | 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<br><br>Animation : Chargée de mission égalité femmes-hommes et cheffe de projets égalité-diversité |
| Création d'un comité stratégique égalité<br><i>Animation : VP VE, VU, Egal et VP Ressources</i><br><br>Composé de :<br>1 représentant·e Direction RH<br><br>1 représentant·e Direction DDRS |                        | Réalisé<br><br>Comité stratégique égalité : mai 2023                                                               |

|                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 représentant·e Direction de la recherche<br>1 représentant·e Direction des formations<br>Les référent·es égalité de l'ensemble des composantes et écoles<br>Les référent·es égalité des grandes directions<br>Les référent·es égalité des unités de recherche | Animation : Chargée de mission égalité femmes-hommes et cheffe de projets égalité-diversité<br><br>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 prépare le bilan en vue du passage dans les instances                                                                                                                                                                                        | Réalisé                                                                                                                                                     |
| Chaque année, passage du PEP devant les instances CT, CHSCT, CA                                                                                                                                                                                                 | Réalisé                                                                                                                                                     |
| Présentation annuelle aux commissions Recherche et CFVU en amont du vote du bilan du plan en CA                                                                                                                                                                 | Réalisé                                                                                                                                                     |
| L'équipe de direction de l'établissement devra être et rester paritaire (40/60).                                                                                                                                                                                | Réalisé depuis 2022                                                                                                                                         |
| 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<br>+ 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<sup>er</sup> VP, VP RH, VP VE et VC, VP action sociale et conditions de travail, VP étudiant...).



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

### **3.2. 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 :** 3 à 4 réunions annuelles

## **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.<sup>6</sup>

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

---

<sup>6</sup> 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 |
|------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>FASEST</b>    | 4 hommes (57%) et 3 femmes (43%)              | 54%                                  |
| <b>FLCS</b>      | 4 hommes (67%) et 2 femmes (33%)              | 62%                                  |
| <b>FSJPS</b>     | 9 hommes (60%) et 6 femmes (40%)              | 44%                                  |
| <b>FST</b>       | 4 hommes (57%) et 3 femmes (43%)              | 38%                                  |
| <b>Humanités</b> | 2 hommes (50%) et 2 femmes (50%)              | 62%                                  |
| <b>IAE</b>       | 3 hommes (75%) et 1 femme (25%)               | 57%                                  |
| <b>INSPE</b>     | 1 homme (33%) et 2 femmes (67%)               | 65%                                  |
| <b>IUT</b>       | 2 hommes (50%) et 2 femmes (50%)              | 48%                                  |
| <b>PsySEF</b>    | 2 hommes (33%) et 4 femmes (67%)              | 67%                                  |
| <b>Polytech</b>  | 4 hommes (67%) et 2 femmes (33%)              | 35%                                  |
| <b>UFR3S</b>     | 11 hommes (79%) et 3 femmes (21%)             | 49%                                  |
| <b>Total</b>     | 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<br>6 juin 2024<br>16 janvier 2025 |
| CAr                                            | 20 juin 2023<br>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<br>7 janvier 2025                |
| Réunion DGS, DSA, DIRAD                        | 24 janvier 2025                              |

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

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

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 Lourel 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 :

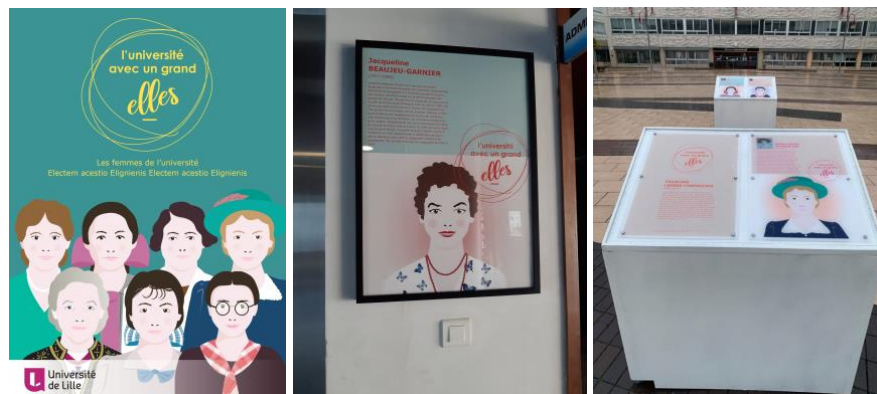
- Olympe Desmarez, première avocate du Nord
- Martha Desrumeaux, ouvrière, militante, femme politique, résistante, ayant été déportée

- 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     | Horaires       | Campus            | Titre                                                                          | Thème(s)                                                                                                    | Directions, composantes, labo, associations U Lille                        |
|-----------|----------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 4 mars 24 | 13h00-15h00    | Moulins           | <b>Book-club</b>                                                               | Enrichir nos bibliothèques d'ouvrages féministes traitant des VSS                                           | La Clinique Juridiques                                                     |
| 5 mars 24 | 18h00-21h00    | Pont-de-Bois      | <b>Le Consentement</b>                                                         | Diffusion du film adapté du roman de Vanessa Springora et table-ronde                                       | Le Kino                                                                    |
| 5 mars 24 | 18h00-20h00    | Pont-de-Bois      | <b>Ama-Mater Gestations</b>                                                    | : Vernissage le 5. Expo du 4 au 29 mars sur les alter-maternités                                            | Caroline Husquin                                                           |
| 7 mars 24 | 19h00- ?       | Cité Scientifique | <b>More Women on stage</b>                                                     | Conférence chantée sur la place des femmes en musique                                                       | Culture                                                                    |
| 8 mars 24 | 14h00-18h00    | Roubaix Gare      | <b>Le sexisme langagier</b>                                                    | 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      | <b>Bal Folk – Dansons pour la journée internationale des droits des femmes</b> | 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      | <b>Prima Dona</b>                                                              | Film sur les mariages forcés en Sicile et table-ronde                                                       | Cinéma universitaire Le Kino                                               |
| 8 mars 24 | Fin de journée | Moulins           | <b>Inauguration d'un amphi au nom de Gisèle Halimi</b>                         | Conférence sur Gisèle Halimi                                                                                | FSJPS                                                                      |

|                   |                  |                          |                                                                                            |                                                                                                                                                                                              |                                                            |
|-------------------|------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>8 mars 24</b>  | 12h30-13h30      | Cité Scientifique        | <b>Réécritures au féminin</b>                                                              | Atelier de réécriture de textes patrimoniaux au féminin                                                                                                                                      | CLIL – CRL TEC                                             |
| <b>8 mars 24</b>  | 9h-15h00         | Cité Scientifique        | <b>Célébrons la Journée Internationale des droits des femmes grâce en langues vivantes</b> | 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                                      |
| <b>12 mars 24</b> | Toute la journée | Iut de Lille (Tourcoing) | <b>Interroger la mixité et la non-mixité de genre au regard de l'égalité</b>               | Journées d'étude sur les usages, les conséquences et les bonnes pratiques de la non-mixité                                                                                                   | Département des carrières sociales                         |
| <b>13 mars 24</b> | 18h00-20h00      | Pont-de-Bois             | <b>Les Suffragettes</b>                                                                    | Film sur les droits des femmes                                                                                                                                                               | Cinéma universitaire<br>Le Kino / La Maison Internationale |
| <b>14 mars 24</b> | 12h00-16h00      | Cité Scientifique        | <b>Sensibilisation aux VSS</b>                                                             | Stands sur les campus, avec les centres de santé, parler de sexualité, de consentement, de santé sexualité, etc.                                                                             | Centre de santé des étudiant-es                            |
| <b>18 mars 24</b> | 18h30-21h00      | Pont-de-Bois             | <b>Les Femmes de Rojava</b>                                                                | 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                                                    |
| <b>19 mars 24</b> | 12h00-13h30      | Cité Scientifique        | <b>Présentation de l'outil radar "travail, environnement et genre"</b>                     | Intervention de Fabienne Tatot (Conseillère au CESE) et Lucie De Brito (Conseillère CESER)                                                                                                   | CGT                                                        |
| <b>19 mars 24</b> | 12h00-16h00      | Iut de Lille (Tourcoing) | <b>Sensibilisation aux VSS</b>                                                             | Stands sur les campus, avec les centres de santé, parler de                                                                                                                                  | Centre de santé des étudiant-es                            |

|                   |             |                        |                                                          |                                                                                                                                                                                   |                                 |   |
|-------------------|-------------|------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|
|                   |             |                        |                                                          | sexualité, de consentement, de santé sexualité, etc.                                                                                                                              |                                 |   |
| <b>20/03/2024</b> | 10h00-12h00 | FSPJS                  | <b>Ecolieux Queer</b>                                    | Conférence d'Angèle Ducatillion : enquêter en « écolieux queer » : ce que les minorités de genre et sexuelles peuvent nous dire de la transformation écologique des modes de vie. | CERAPS<br>CLERSE                | / |
| <b>21/03/2024</b> | 12h00-16h00 | Campus de Moulins      | <b>Sensibilisation aux VSS</b>                           | Stands sur les campus, avec les centres de santé, parler de sexualité, de consentement, de santé sexualité, etc.                                                                  | Centre de santé des étudiant-es |   |
| <b>21/03/2024</b> | 9h00-17h00  | Campus de Pont-de-Bois | <b>L'égalité professionnelle à l'Université de Lille</b> | 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 |   |
| <b>21/03/2024</b> | 12h00-18h00 | Place de la République | <b>Mixité</b>                                            | 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 |   |
| <b>fin mars</b>   | 18h00-20h30 | Santé                  | <b>Sensibilisation aux VSS fetes étudiantes</b>          | Projection film "How to have sex" et table-ronde sur les VSS                                                                                                                      | UFR3S<br>ACEML                  | / |
| <b>26/03/2024</b> | 18h30-21h30 | Pont-de-Bois           | <b>L'Evènement</b>                                       | 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                         |   |
| <b>28/03/2024</b> | 12h30-14h00 | Santé                  | <b>Sensibilisation aux VSS dans le sport</b>             | 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                   |   |

|                   |                   |              |                                 |                                                                                                 |                                         |   |
|-------------------|-------------------|--------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---|
| <b>29/03/2024</b> | 18h30-21h30       | Pont-de-Bois | <b>Les Salopes ordinaires</b>   | Pièce de théâtre sur les violences de genre et le slut-shaming, avec Ovidie et L'Onde théâtrale | Culture L'Onde théâtrale                | / |
| <b>02/02/2024</b> | En fin de journée | Pont-de-Bois | <b>Le Camembert : Président</b> | 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 le stratégisme 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=oddttdtcreator>
- 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 Ulille 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 | promouvables | promotion | promouvables | promotion | promouvables | promotion | promouvables          | promotion |
| <b>MCF HC</b> | 45           | 56        | 42           | 44        | 44           | 44        | 44           | 40        | 46           | 75        | 44                    | 52        |
| <b>MCF CE</b> | 38           | 42        | 34           | 33        | 36           | 39        | 35           | 45        | 35           | 50        | 36                    | 42        |

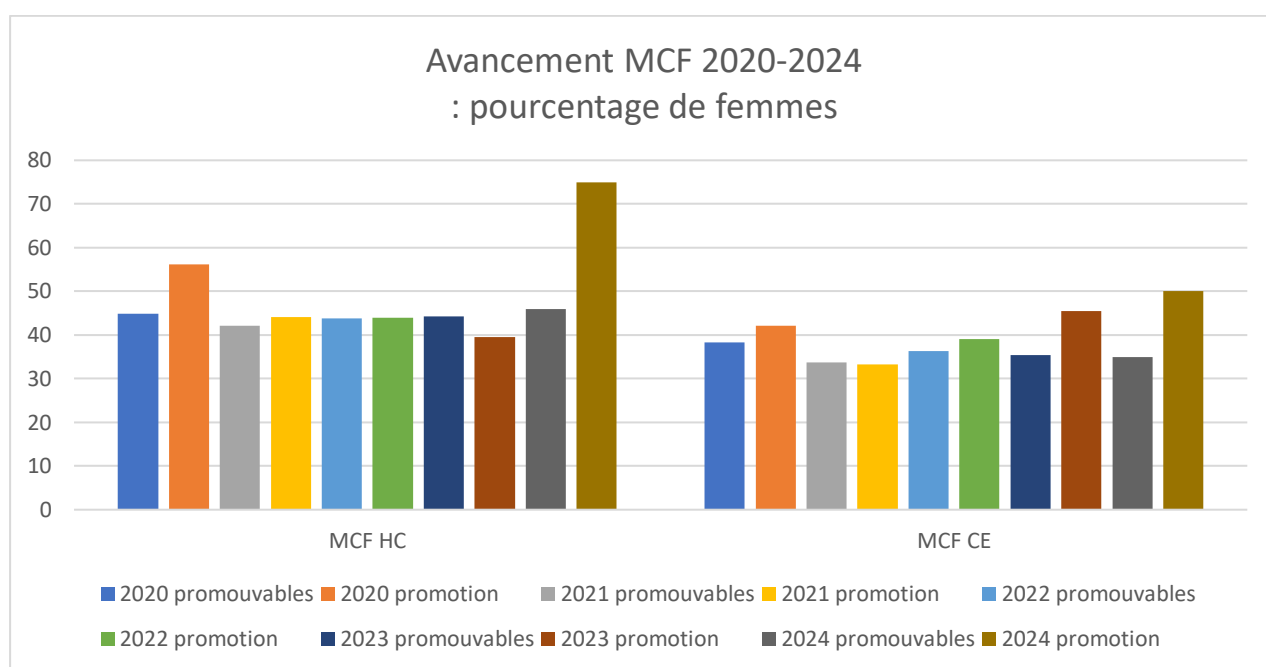
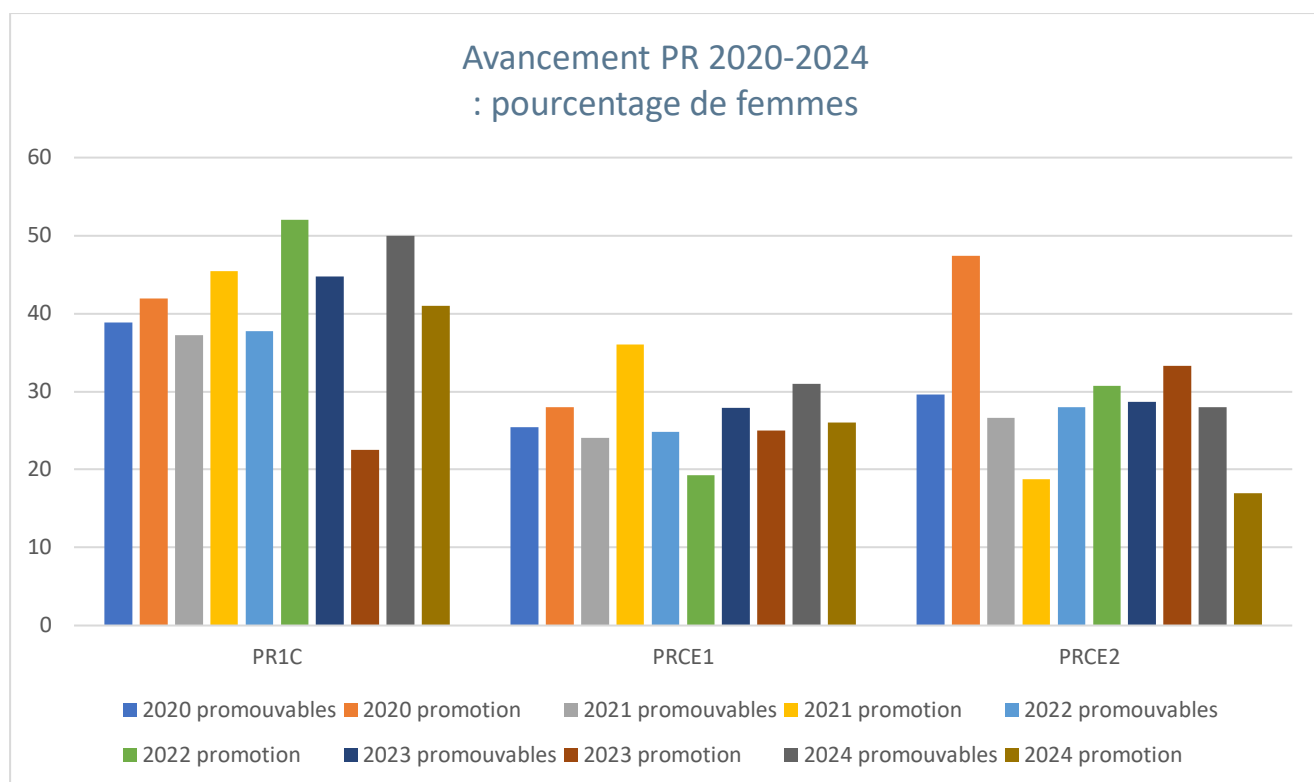


Figure 36. Proportion femmes MCF dans la procédure d'avancement 2020-2024

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 | promouvables | promotion | promouvables | promotion | promouvables | promotion | promouvables          | promotion |
| PR1 C  | 39           | 42        | 37           | 45        | 38           | 52        | 45           | 23        | 50           | 41        | 42                    | 41        |
| PRC E1 | 25           | 28        | 24           | 36        | 25           | 19        | 28           | 25        | 31           | 26        | 27                    | 27        |
| PRC E2 | 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 <sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> 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.

## Avancement de grade 1<sup>ère</sup> classe des professeur-es en 2023

|           | Secteur      | Promouvables | %femmes | Nbre de candidat-es CNU | %femmes | promu-es CNU | %femmes | Nbre de candidat-es Local | %femmes | promu-es Local | %femmes | Nbre total de promu-es | %femmes |
|-----------|--------------|--------------|---------|-------------------------|---------|--------------|---------|---------------------------|---------|----------------|---------|------------------------|---------|
| PR<br>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       |
|           | Science<br>s | 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.

## Avancement de grade classe exceptionnelle 1 des professeur-es en 2023

| PR<br>CE1 | Secteur      | Promouvables | %femmes | Nbre de candidat-es CNU | %femmes | promu-es CNU | %femmes | Nbre de candidat-es Local | %femmes | promu-es Local | %femmes | Nbre total de promu-es | %femmes |
|-----------|--------------|--------------|---------|-------------------------|---------|--------------|---------|---------------------------|---------|----------------|---------|------------------------|---------|
|           | 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       |
|           | Science<br>s | 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 de 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%.

## Avancement de grade classe exceptionnelle 2 des professeur·es en 2023

| PR<br>CE2 | Secteur      | Promouvables | %femmes | Nbre de candidat·es CNU | %femmes | promu·es CNU | %femmes | Nbre de candidat·es 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     |
|           | Science<br>s | 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.



## Avancement de grade hors-classe des maître·sses de conférences en 2023

| MCF<br>HC | Secteur      | Promouvables | %femmes | Nbre de candidat·es CNU | %femmes | promu·es CNU | %femmes | Nbre de candidat·es Local | %femmes | promu·es Local | %femmes | Nbre total de promu·es | %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<br>s | 167          | 31      | 58                      | 29      | 14           | 14      | 44                        | 34      | 9              | 11      | 23                     | 13      |
|           | Total        | 382          | 44      | 145                     | 50      | 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.

## Avancement de grade classe exceptionnelle des maître·sses de conférences en 2023

| MCF Ech<br>excep | Secteur      | Promouvables | %femmes | Nbre de candidat·es CNU | %femmes | promu·es CNU | %femmes | Nbre de candidat·es Local | %femmes | promu·es Local | %femmes | Nbre total de promu·es | %femmes |
|------------------|--------------|--------------|---------|-------------------------|---------|--------------|---------|---------------------------|---------|----------------|---------|------------------------|---------|
|                  | 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       |
|                  | Scienc<br>es | 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.

### 1.1.3. 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 <sup>ère</sup> 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 candidat·es CNU | % de femmes | Promu·es CNU | % de femmes | Nbre de candidat·es 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%.

## Avancement de grade 1<sup>ère</sup> classe des professeur-es en 2024

| 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.





## Avancement de grade classe exceptionnelle 1 des professeur-es en 2024

| PC<br>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.

## Avancement de grade classe exceptionnelle 2 des professeur-es en 2024

| PC<br>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           |
| Scienc<br>es | 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.

## Avancement de grade hors-classe des maître·sses de conférences en 2024

| MCF-<br>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.

## Avancement de grade classe exceptionnelle des maître-sses de conférences en 2024

| 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%.

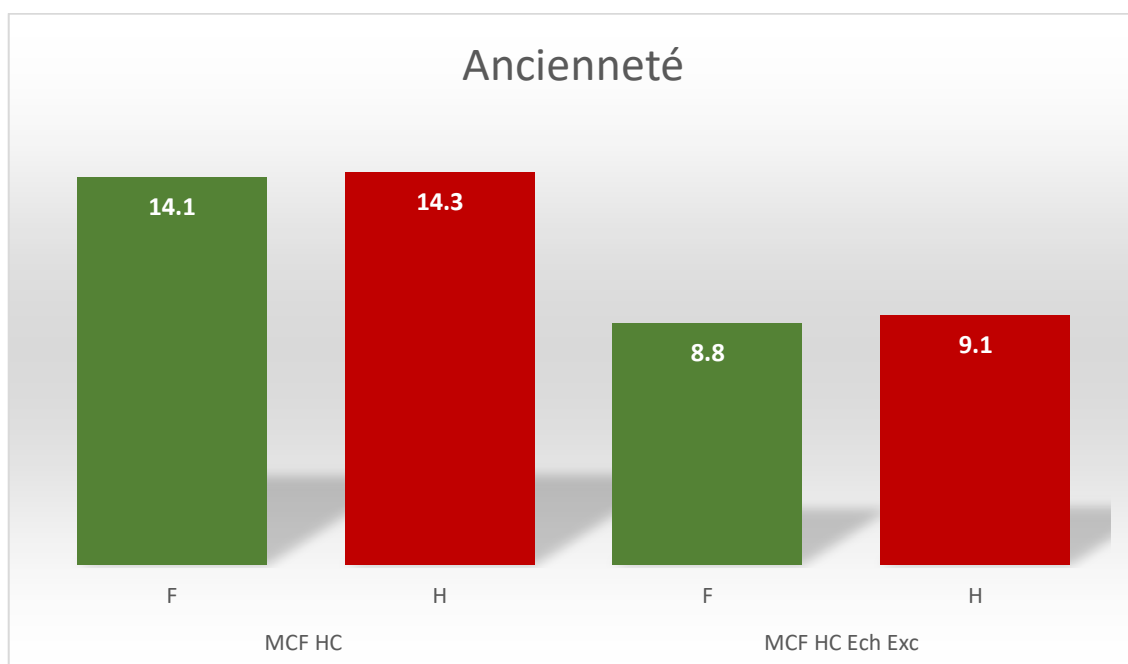
En LSHS, le pourcentage de femmes promouvables est de 60%, le taux de candidates est de 56% et le taux final de femmes promues est 100%.

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.

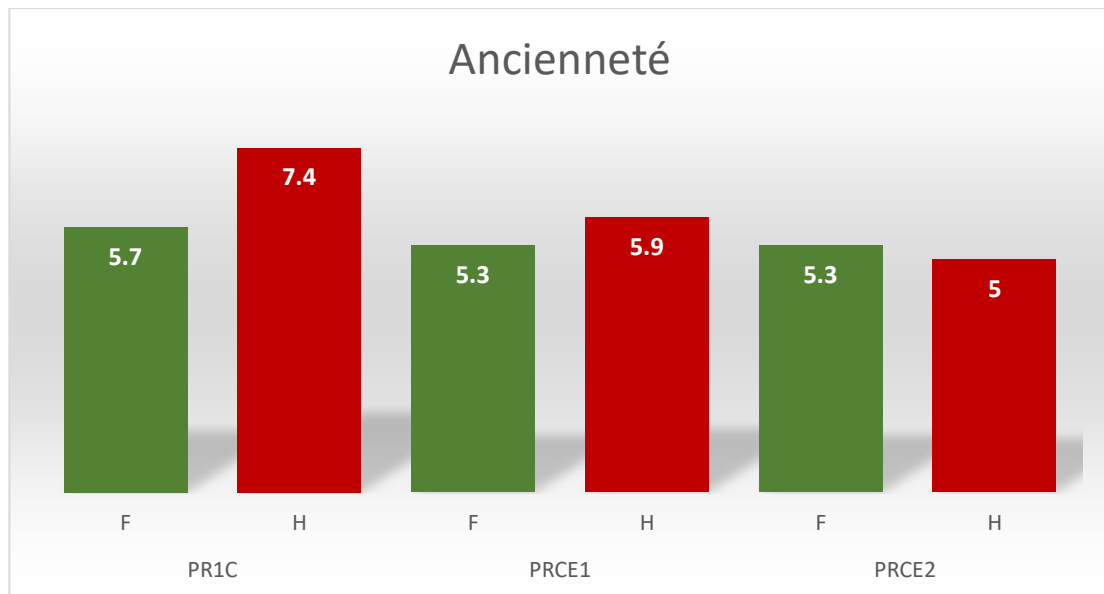
#### 1.1.4. Analyses selon l'ancienneté et l'âge

##### 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    |



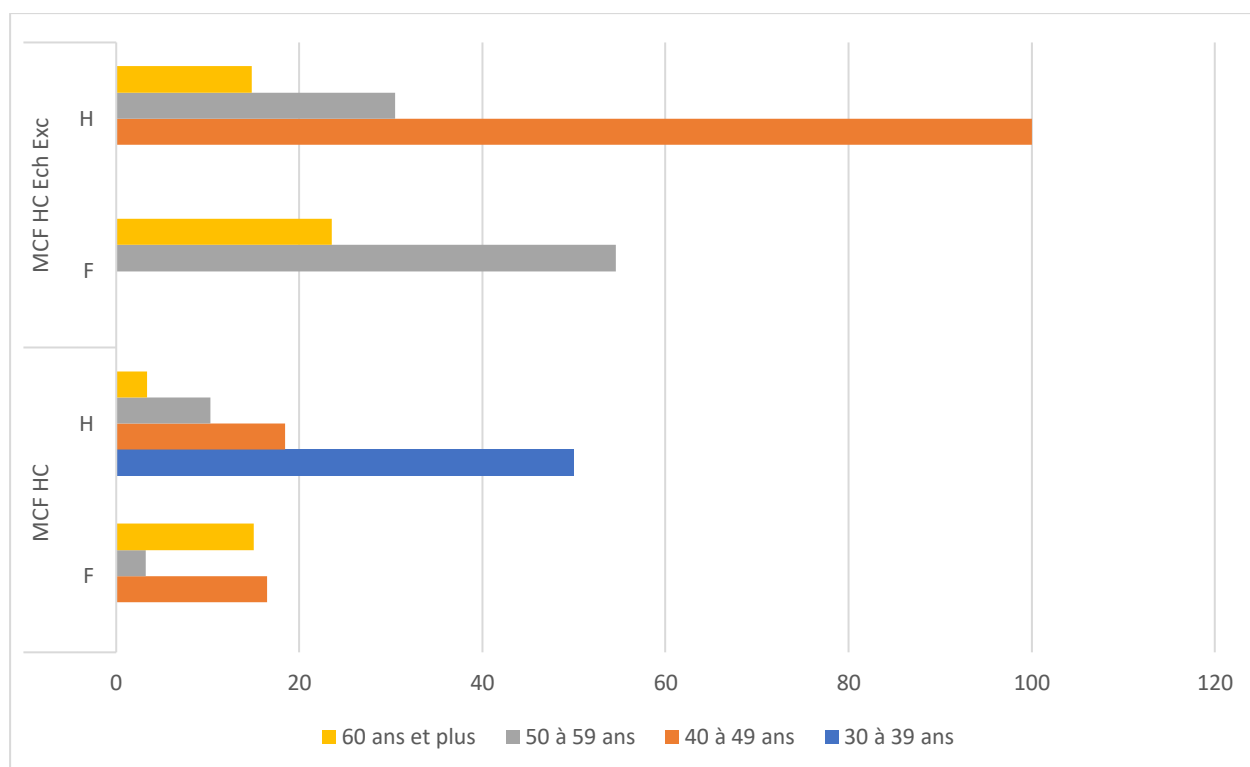


Figure 40. Pourcentage de promu-es parmi les promouvables selon l'âge

|       | 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     |             |

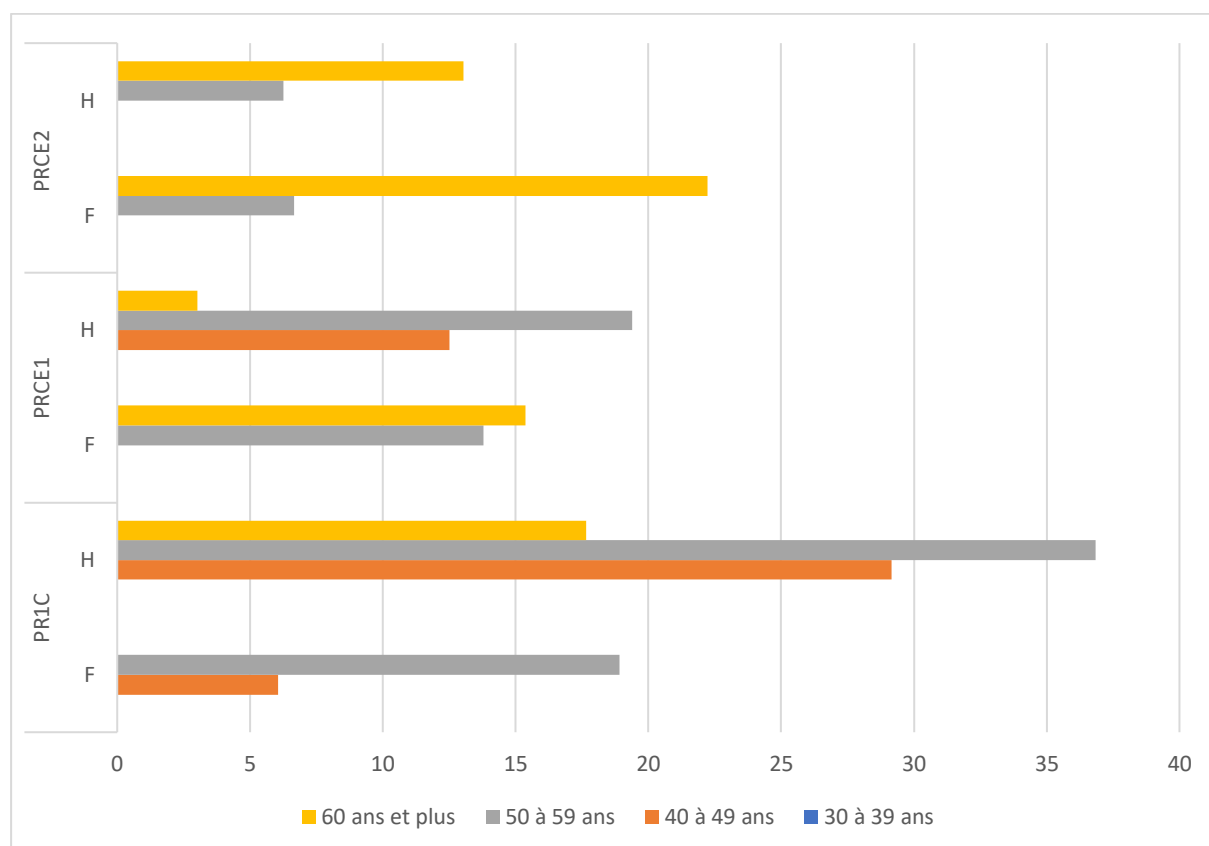


Figure 41. Pourcentage de promu-es parmi les promouvables

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 2019<sup>7</sup>, **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.

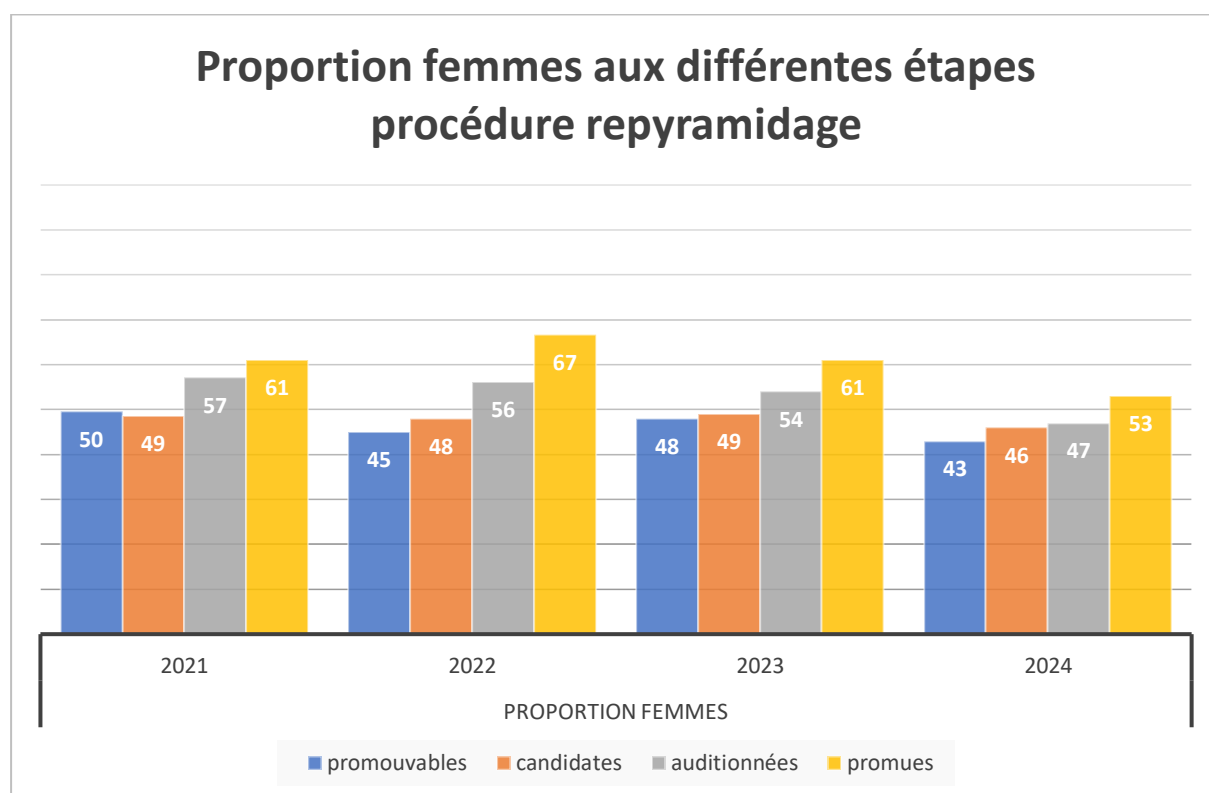


Figure 42. Proportion femmes aux différentes étapes procédure repyramidage

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%)

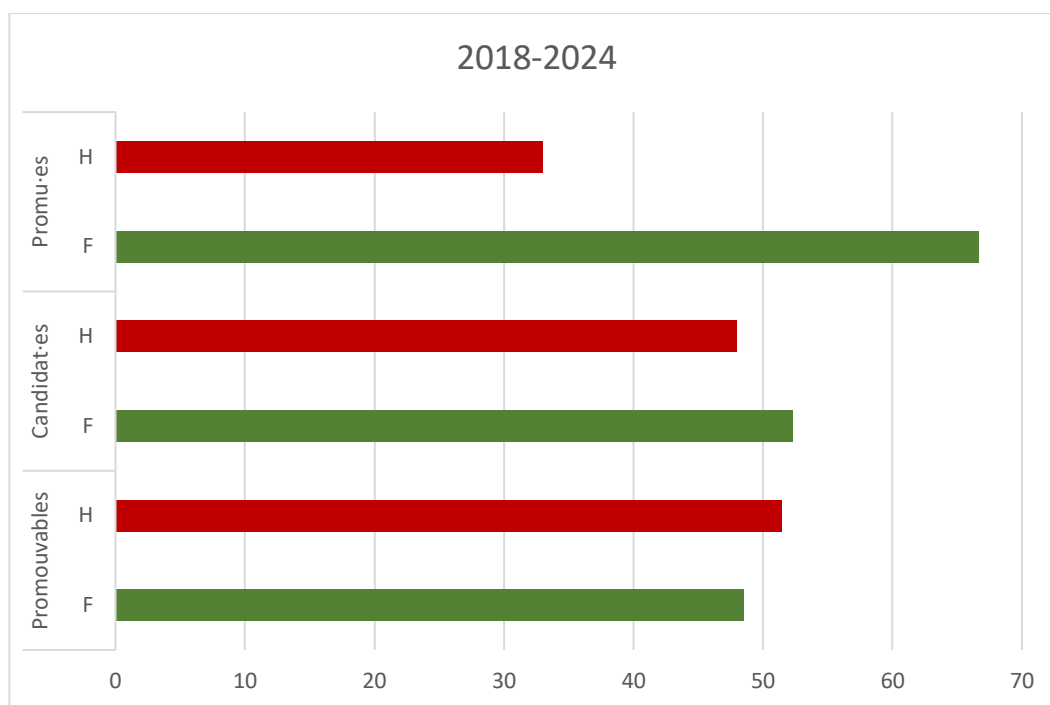
<sup>7</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000039437235](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000039437235)

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 agrégées

| Année            |  | Promouvables |     |            | Candidat-es |     |           | Promu-es |   |          |
|------------------|--|--------------|-----|------------|-------------|-----|-----------|----------|---|----------|
|                  |  | F            | H   | Total      | F           | H   | Total     | F        | H | Total    |
| <b>2018</b>      |  | 88           | 91  | <b>179</b> | 26          | 32  | <b>58</b> | 1        | - | 1        |
| <b>2019</b>      |  | 103          | 111 | <b>214</b> | 32          | 34  | <b>66</b> | -        | - | -        |
| <b>2020</b>      |  | 100          | 100 | <b>200</b> | 38          | 36  | <b>74</b> | -        | 1 | 1        |
| <b>2021</b>      |  | 103          | 113 | <b>216</b> | 32          | 28  | <b>60</b> | -        | - | -        |
| <b>2022</b>      |  | 101          | 111 | <b>212</b> | 29          | 23  | <b>52</b> | -        | - | -        |
| <b>2023</b>      |  | 104          | 107 | <b>211</b> | 30          | 22  | <b>52</b> | -        | - | -        |
| <b>2024</b>      |  | 97           | 106 | <b>203</b> | 27          | 20  | <b>47</b> | 1        | - | <b>1</b> |
|                  |  |              |     |            |             |     |           |          |   |          |
| <b>2018-2024</b> |  | 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 | <b>29</b>  | 14          | 15 | <b>29</b>  | 1        | 2  | <b>3</b>  |
|       | PLP   | 2            | 3  | <b>5</b>   | 2           | 3  | <b>5</b>   | -        | -  | -         |
|       | PEPS  | 2            | 4  | <b>6</b>   | 2           | 4  | <b>6</b>   | -        | -  | -         |
|       | PRAG  | 21           | 22 | <b>43</b>  | 21          | 22 | <b>43</b>  | 6        | 1  | <b>7</b>  |
|       | Total | 39           | 44 | <b>83</b>  | 39          | 44 | <b>83</b>  | 7        | 3  | <b>10</b> |
| 2019  | PRCE  | 15           | 17 | <b>32</b>  | 15          | 17 | <b>32</b>  | 1        | 1  | <b>2</b>  |
|       | PLP   | 3            | 3  | <b>6</b>   | 3           | 3  | <b>6</b>   | -        | -  | -         |
|       | PEPS  | 4            | 4  | <b>8</b>   | 4           | 4  | <b>8</b>   | 1        | -  | <b>1</b>  |
|       | PRAG  | 18           | 23 | <b>41</b>  | 18          | 23 | <b>41</b>  | 2        | 5  | <b>7</b>  |
|       | Total | 40           | 47 | <b>87</b>  | 40          | 47 | <b>87</b>  | 4        | 6  | <b>10</b> |
| 2020  | PRCE  | 19           | 24 | <b>43</b>  | 19          | 24 | <b>43</b>  | 3        | 4  | <b>7</b>  |
|       | PLP   | 3            | 3  | <b>6</b>   | 3           | 3  | <b>6</b>   | 1        | -  | <b>1</b>  |
|       | PEPS  | 5            | 5  | <b>10</b>  | 5           | 5  | <b>10</b>  | 2        | 2  | <b>4</b>  |
|       | PRAG  | 22           | 25 | <b>47</b>  | 22          | 25 | <b>47</b>  | 8        | 6  | <b>14</b> |
|       | Total | 49           | 57 | <b>106</b> | 49          | 57 | <b>106</b> | 14       | 12 | <b>26</b> |

|       |       |    |    |           |    |    |           |    |    |           |
|-------|-------|----|----|-----------|----|----|-----------|----|----|-----------|
| 2021  | PRCE  | 22 | 25 | <b>47</b> | 22 | 25 | <b>47</b> | 3  | 6  | <b>9</b>  |
|       | PLP   | 2  | 3  | <b>5</b>  | 2  | 3  | <b>5</b>  | 1  | -  | <b>1</b>  |
|       | PEPS  | 3  | 7  | <b>10</b> | 3  | 7  | <b>10</b> | 1  | 1  | <b>2</b>  |
|       | PRAG  | 19 | 29 | <b>48</b> | 19 | 29 | <b>48</b> | -  | 5  | <b>5</b>  |
|       | Total | 46 | 64 | 110       | 46 | 64 | 110       | 5  | 12 | 17        |
| 2022  | PRCE  | 25 | 19 | <b>44</b> | 25 | 19 | <b>44</b> | 3  | 3  | <b>6</b>  |
|       | PLP   | 2  | 4  | <b>6</b>  | 2  | 4  | <b>6</b>  | 1  | -  | <b>1</b>  |
|       | PEPS  | 7  | 2  | <b>9</b>  | 7  | 2  | <b>9</b>  | 1  | 1  | <b>2</b>  |
|       | PRAG  | 19 | 27 | <b>46</b> | 19 | 27 | <b>46</b> | 3  | 7  | <b>10</b> |
|       | Total | 53 | 52 | 105       | 53 | 52 | 105       | 8  | 11 | 19        |
| 2023  | PRCE  | 23 | 19 | <b>42</b> | 23 | 19 | <b>42</b> | 10 | 6  | <b>16</b> |
|       | PLP   | 1  | 4  | <b>5</b>  | 1  | 4  | <b>5</b>  | 0  | 2  | <b>2</b>  |
|       | PEPS  | 1  | 7  | <b>8</b>  | 1  | 7  | <b>8</b>  | 2  | 4  | <b>6</b>  |
|       | PRAG  | 18 | 24 | <b>42</b> | 18 | 24 | <b>42</b> | 8  | 7  | <b>15</b> |
| Total |       | 43 | 54 | 97        | 43 | 54 | 97        | 20 | 19 | 39        |
| 2024  | PRCE  | 15 | 18 | <b>42</b> | 15 | 18 | <b>42</b> | 6  | 10 | <b>16</b> |
|       | PLP   | 0  | 3  | <b>5</b>  | 0  | 3  | <b>5</b>  | 0  | 1  | <b>1</b>  |



|           |       |     |     |     |     |     |     |    |    |     |
|-----------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|
|           | 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 |

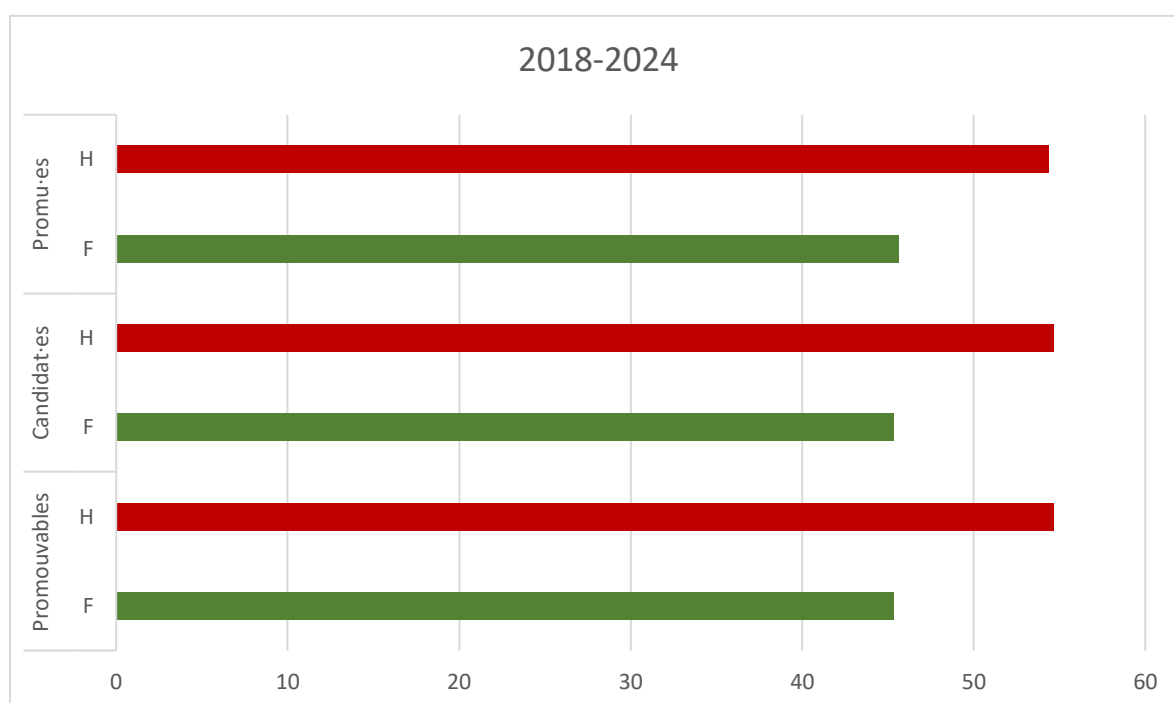


Figure 44. Proportion de femmes et d'hommes aux différentes étapes procédure pour la hors-classe, tous statuts confondus, sur 2018-2024

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 | <b>49</b> | 18        | 19 | <b>37</b> | 12     | 12 | <b>24</b> |
|       | PLP  | 0            | 3  | <b>3</b>  | 0         | 11 | <b>11</b> | -      | 2  | <b>2</b>  |
|       | PEPS | 3            | 12 | <b>15</b> | 3         | 12 | <b>15</b> | 1      | 5  | <b>6</b>  |
|       | PRAG | 26           | 25 | <b>51</b> | 23        | 23 | <b>46</b> | 3      | 12 | <b>15</b> |
| 2019  | PRCE | 9            | 9  | <b>18</b> | 9         | 9  | <b>18</b> | 5      | 4  | <b>9</b>  |
|       | PLP  | 0            | 0  | <b>0</b>  | 0         | 0  | <b>0</b>  | 0      | -  | <b>-</b>  |
|       | PEPS | 2            | 8  | <b>10</b> | 2         | 8  | <b>10</b> | -      | 5  | <b>5</b>  |
|       | PRAG | 14           | 18 | <b>32</b> | 14        | 18 | <b>32</b> | 8      | 4  | <b>12</b> |
| 2020  | CPE  | 0            | 1  | <b>1</b>  | 0         | 1  | <b>1</b>  | -      | 1  | <b>1</b>  |
|       | PRCE | 4            | 8  | <b>12</b> | 4         | 8  | <b>12</b> | 1      | 3  | <b>4</b>  |
|       | PLP  | 0            | 1  | <b>1</b>  | 0         | 1  | <b>1</b>  | -      | 1  | <b>1</b>  |
|       | PEPS | 4            | 0  | <b>4</b>  | 4         | 0  | <b>4</b>  | 2      | -  | <b>2</b>  |
|       | PRAG | 7            | 17 | <b>24</b> | 7         | 17 | <b>24</b> | 2      | 6  | <b>8</b>  |
| 2021  | CPE  | 0            | 0  | <b>0</b>  | 0         | 0  | <b>0</b>  | -      | -  | <b>-</b>  |
|       | PRCE | 11           | 9  | <b>20</b> | 11        | 9  | <b>20</b> | 6      | 5  | <b>11</b> |
|       | PLP  | 0            | 0  | <b>0</b>  | 0         | 0  | <b>0</b>  | -      | -  | <b>-</b>  |

|      |      |    |    |           |    |    |           |   |   |          |
|------|------|----|----|-----------|----|----|-----------|---|---|----------|
|      | PEPS | 4  | 4  | <b>8</b>  | 4  | 4  | <b>8</b>  | 2 | - | <b>2</b> |
|      | PRAG | 24 | 28 | <b>52</b> | 24 | 28 | <b>52</b> | 5 | 3 | <b>8</b> |
| 2022 | CPE  | 0  | 0  | <b>0</b>  | 0  | 0  | <b>0</b>  | - | - | -        |
|      | PRCE | 8  | 9  | <b>17</b> | 8  | 9  | <b>17</b> | 4 | 1 | <b>5</b> |
|      | PLP  | 3  | 0  | <b>3</b>  | 3  | 0  | <b>3</b>  | 1 | - | <b>1</b> |
|      | PEPS | 6  | 4  | <b>10</b> | 6  | 4  | <b>10</b> | - | 1 | <b>1</b> |
|      | PRAG | 23 | 26 | <b>49</b> | 23 | 26 | <b>49</b> | 3 | 4 | <b>7</b> |
| 2023 | CPE  | 0  | 0  | <b>0</b>  | 0  | 0  | <b>0</b>  | - | - | -        |
|      | PRCE | 12 | 10 | <b>22</b> | 12 | 10 | <b>22</b> | 4 | 2 | <b>6</b> |
|      | PLP  | 3  | 0  | <b>3</b>  | 3  | 0  | <b>3</b>  | 1 | 0 | <b>1</b> |
|      | PEPS | 7  | 5  | <b>12</b> | 7  | 5  | <b>12</b> | 2 | 0 | <b>2</b> |
|      | PRAG | 23 | 27 | <b>50</b> | 23 | 27 | <b>50</b> | 4 | 5 | <b>9</b> |
| 2024 | CPE  | 0  | 0  | <b>0</b>  | 0  | 0  | <b>0</b>  | - | - | -        |
|      | PRCE | 4  | 7  | <b>11</b> | 4  | 7  | <b>11</b> | - | 1 | <b>1</b> |
|      | PLP  | 4  | 0  | <b>4</b>  | 4  | 0  | <b>4</b>  | - | - | -        |
|      | PEPS | 3  | 3  | <b>6</b>  | 3  | 3  | <b>6</b>  | 1 | - | <b>1</b> |
|      | PRAG | 13 | 11 | <b>24</b> | 13 | 11 | <b>24</b> | 5 | 1 | <b>6</b> |
|      |      |    |    |           |    |    |           |   |   |          |

|           |  |     |     |     |     |     |     |    |    |     |
|-----------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|
| 2018-2024 |  | 243 | 268 | 511 | 232 | 270 | 502 | 72 | 78 | 150 |
|-----------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|

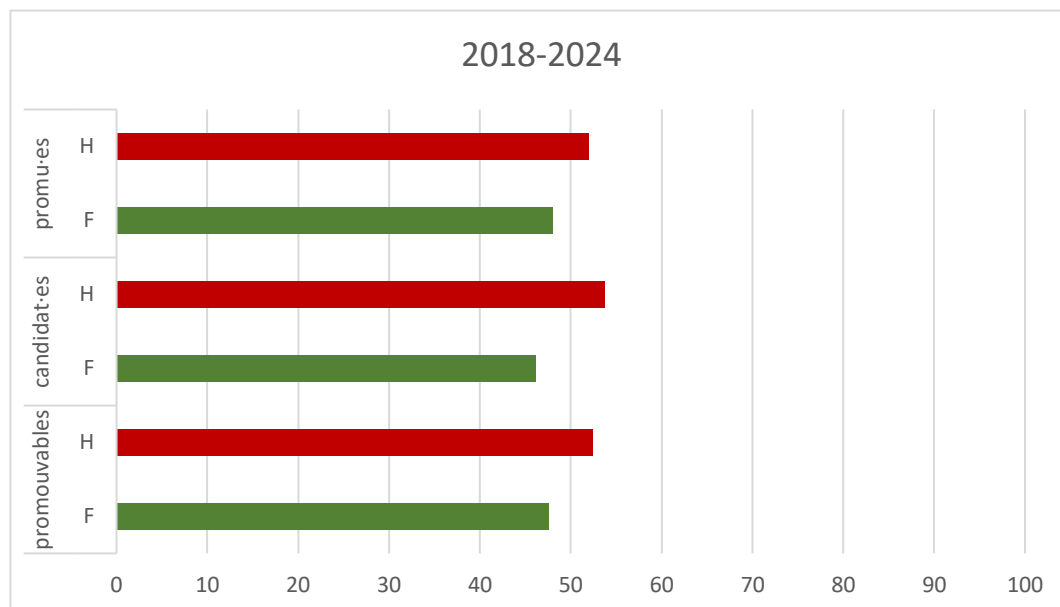


Figure 45. Proportion de femmes et d'hommes aux différentes étapes procédure pour la classe exceptionnelle, tous statuts confondus, sur 2018-2024

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

#### 1.1.7.1. 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.

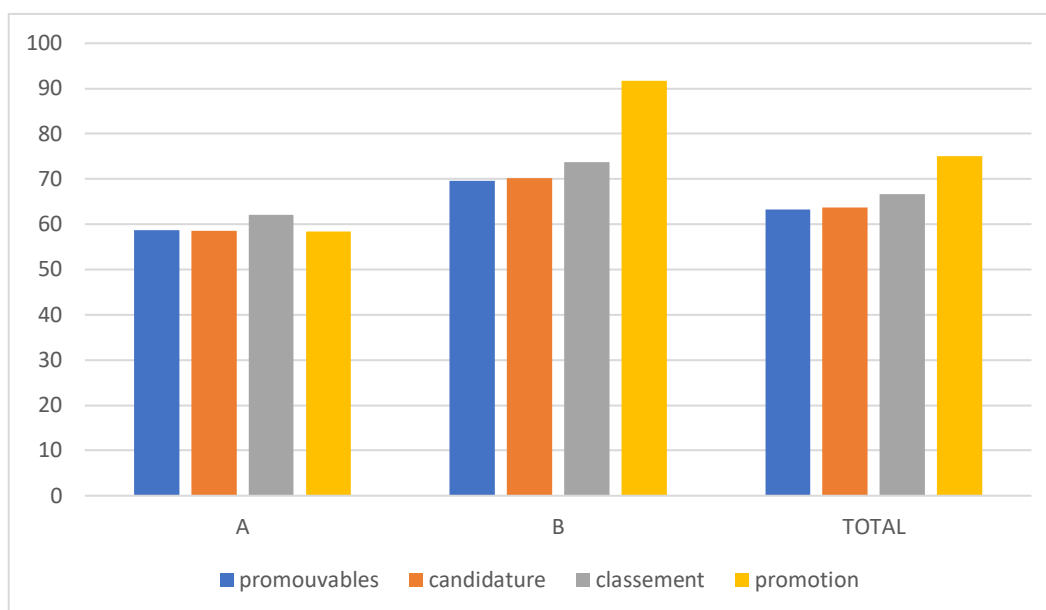


Figure 43. Proportion de femmes promouvables et promues selon la catégorie

- IRTF

| Promu-es |   | 2021 | 2022 | 2023 | Total 2021-2024 | % 2021-2024 |
|----------|---|------|------|------|-----------------|-------------|
| IGR      | F | 1    | 1    | 1    | 3               | 60          |
|          | H | 1    | 0    | 1    | 2               | 40          |
|          |   | 2    | 1    | 2    | 5               |             |
| IGE      | F | 2    | 3    | 5    | 10              | 43          |
|          | H | 6    | 5    | 2    | 13              | 57          |
|          |   | 8    | 8    | 7    | 23              |             |

|       |   |    |    |    |    |    |
|-------|---|----|----|----|----|----|
| ASI   | F | 0  | 2  | 4  | 6  | 67 |
|       | H | 2  | 0  | 1  | 3  | 33 |
|       |   | 2  | 2  | 5  | 9  |    |
| TECH  | F | 7  | 9  | 8  | 24 | 83 |
|       | H | 3  | 0  | 2  | 5  | 17 |
|       |   | 10 | 9  | 10 | 29 |    |
| Total | F | 10 | 15 | 18 | 43 | 65 |
|       | H | 12 | 5  | 6  | 23 | 35 |
|       |   | 22 |    | 24 | 66 |    |

Sur les 3 années, on observe que le pourcentage de femmes ayant été promues dans un autre corps est supérieur à celui des hommes (65% et 35%), pourcentage légèrement supérieur à celui de l'effectif global (59% de femmes).

Par ailleurs, en 2023, 18 femmes (sur 806 promouvables, soit 2,2%) et 6 hommes (sur 559 promouvables, soit 1,8%) ont été promu-es dans le corps supérieur (voir tableau ci-dessous).

|     |   | Total 2023   |        |
|-----|---|--------------|--------|
|     |   | Promouvables | Promus |
| IGR | F | 198          | 1      |
|     | H | 157          | 1      |

|              |          |             |           |
|--------------|----------|-------------|-----------|
|              |          | <b>355</b>  | <b>2</b>  |
| <b>IGE</b>   | <b>F</b> | 69          | 5         |
|              | <b>H</b> | 65          | 2         |
|              |          | <b>134</b>  | <b>7</b>  |
| <b>ASI</b>   | <b>F</b> | 210         | 4         |
|              | <b>H</b> | 163         | 1         |
|              |          | <b>373</b>  | <b>5</b>  |
| <b>TECH</b>  | <b>F</b> | 329         | 8         |
|              | <b>H</b> | 174         | 2         |
|              |          | <b>503</b>  | <b>10</b> |
| <b>Total</b> | <b>F</b> | <b>806</b>  | <b>18</b> |
|              | <b>H</b> | <b>559</b>  | <b>6</b>  |
|              |          | <b>1365</b> | <b>24</b> |

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

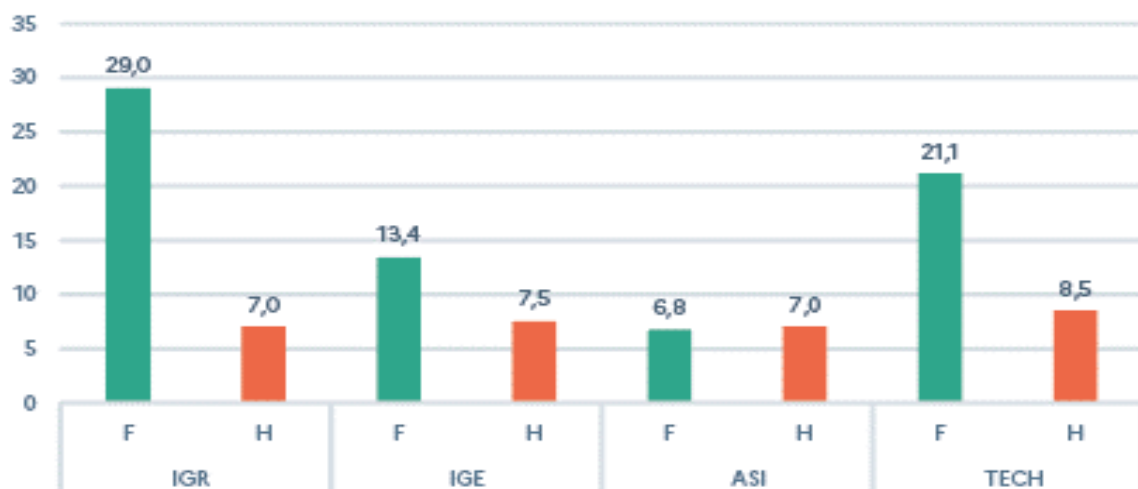


Figure 44. Ancienneté moyenne dans le corps précédent

- 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.



### 1.1.7.2. Avancement de grade

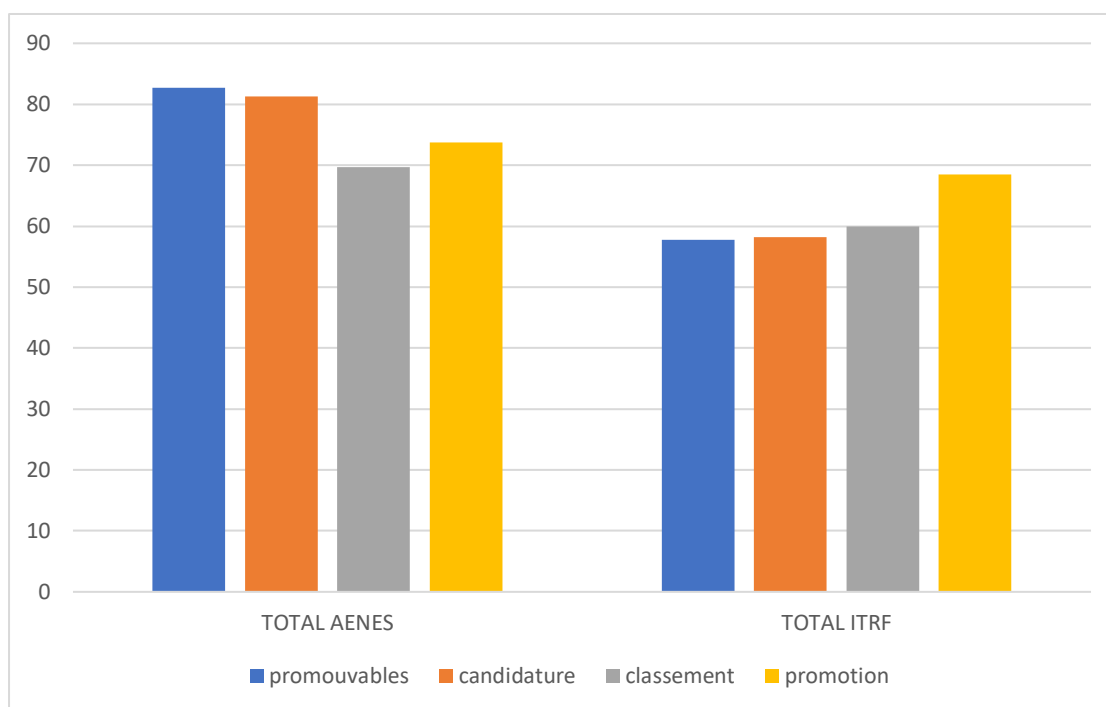


Figure 45. Proportion de femmes selon le type d'emploi et les étapes de la procédure d'avancement

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).

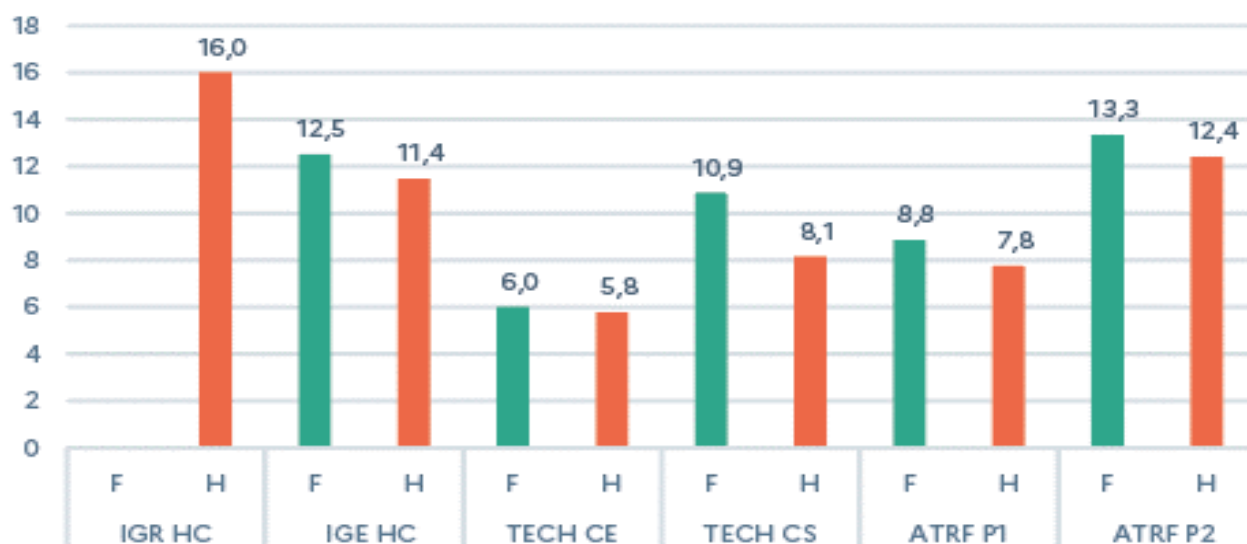


Figure 46. Ancienneté moyenne dans le grade précédent

|                     |   | 2020         |          | 2021         |          | 2022         |          | 2023         |          | Total sur 4 ans |          | Pourcentage sur 4 ans |          |
|---------------------|---|--------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|-----------------|----------|-----------------------|----------|
|                     |   | Promouvables | Promu-es | Promouvables | Promu-es | Promouvables | Promu-es | Promouvables | Promu-es | Promouvables    | Promu-es | Promouvables          | Promu-es |
| 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 |    |    |
| Pourcent<br>age | 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 | Promouvables | Promus | Promouvables | Promus | 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      |                       |        |
|           | F | 79           | 7      | 70           |        | 64           | 11     | 43           | 10     | 256          | 28     | 90                    | 85     |

|               |   |     |    |     |   |     |    |     |    |     |    |    |    |
|---------------|---|-----|----|-----|---|-----|----|-----|----|-----|----|----|----|
| ADJENES<br>P1 | 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.

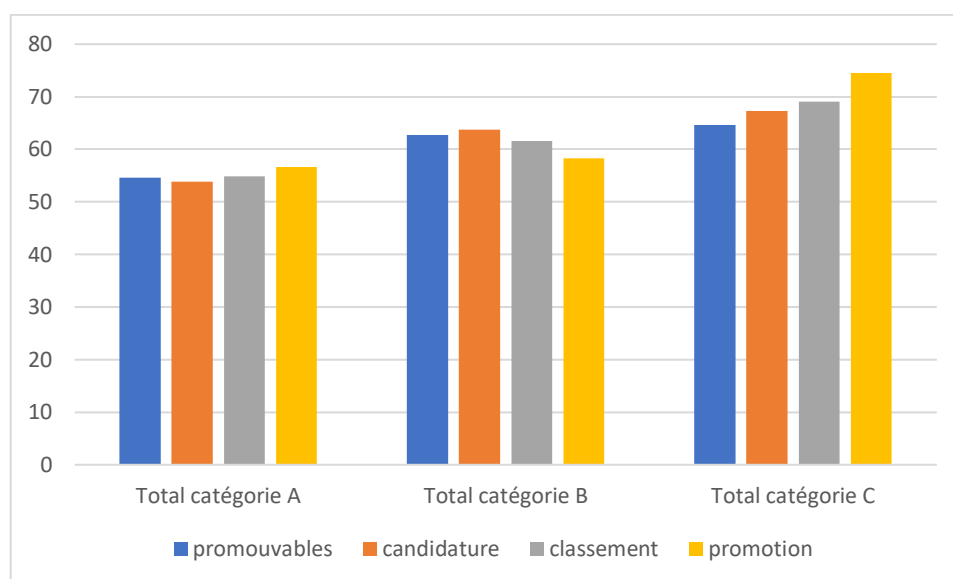


Figure 47. Proportion de femmes selon la catégorie et les étapes de la procédure d'avancement

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.

## 1.2. Recrutements

### 1.2.1. EC

#### Université de Lille

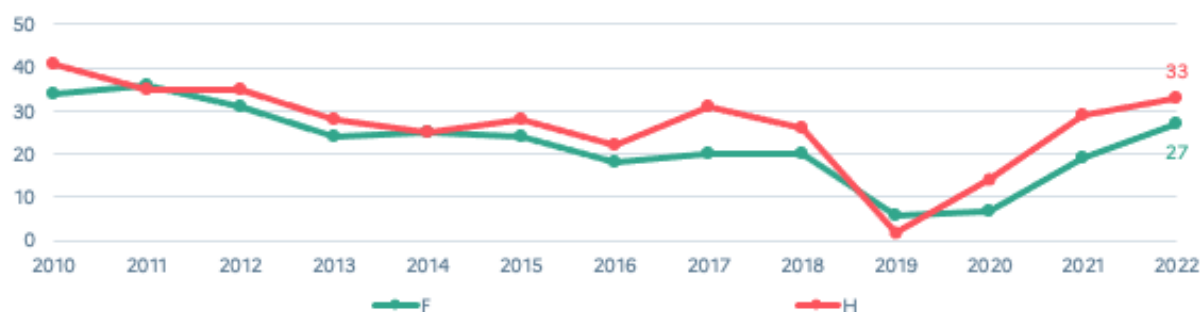


Figure 48. Evolution annuelle des recrutements femmes/hommes de MCF à Lille

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.

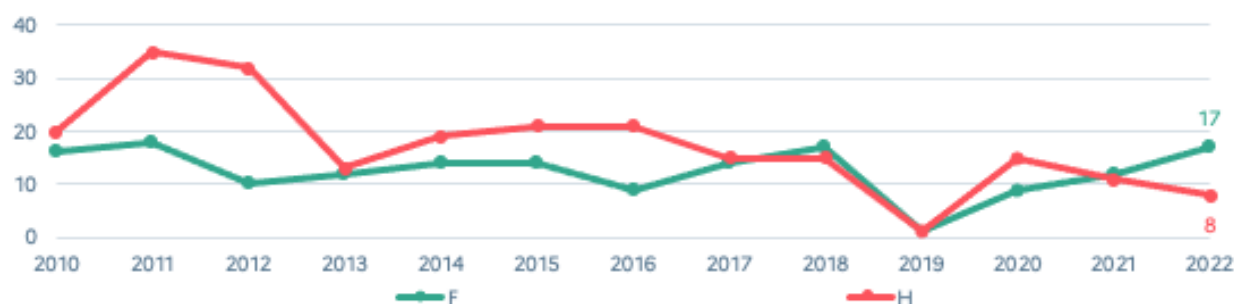


Figure 49. Evolution annuelle des recrutements femmes/hommes de PR à Lille

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.

## Corps des maîtresses et maîtres de conférence

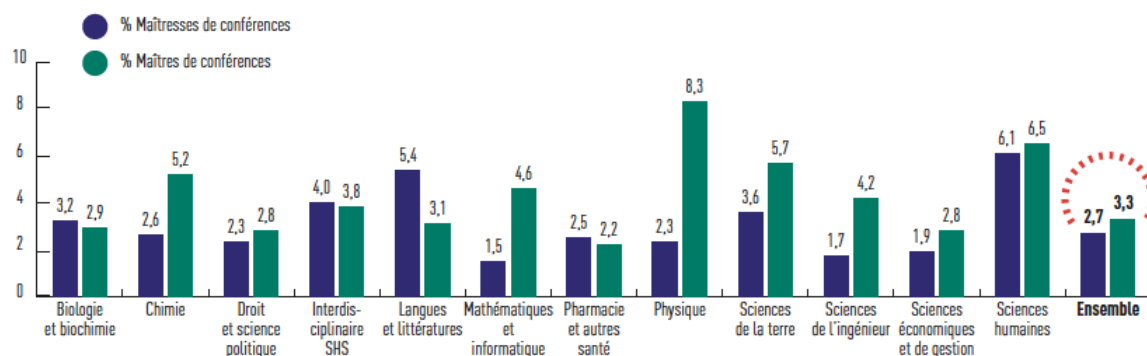


Figure 50. Comparaison du nombre moyen de candidatures réalisées par des candidates et des candidats pour un poste de MCF

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

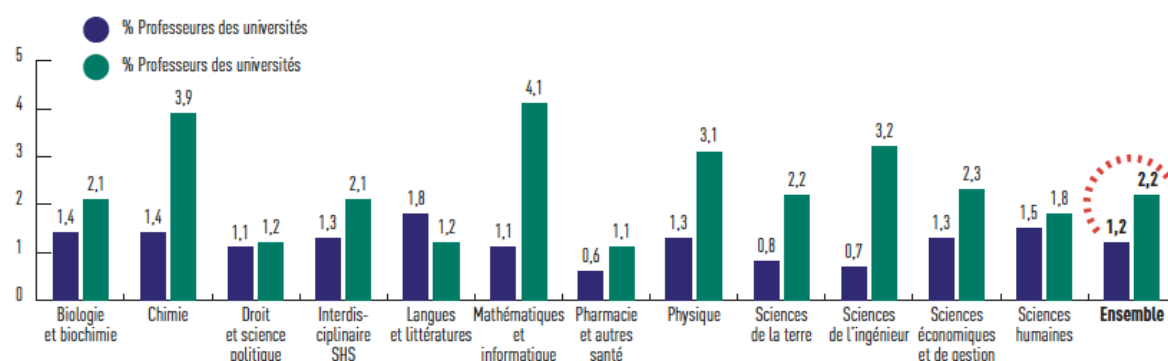


Figure 51. Comparaison du nombre moyen de candidatures réalisées par des candidates et des candidats pour un poste de PR



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.

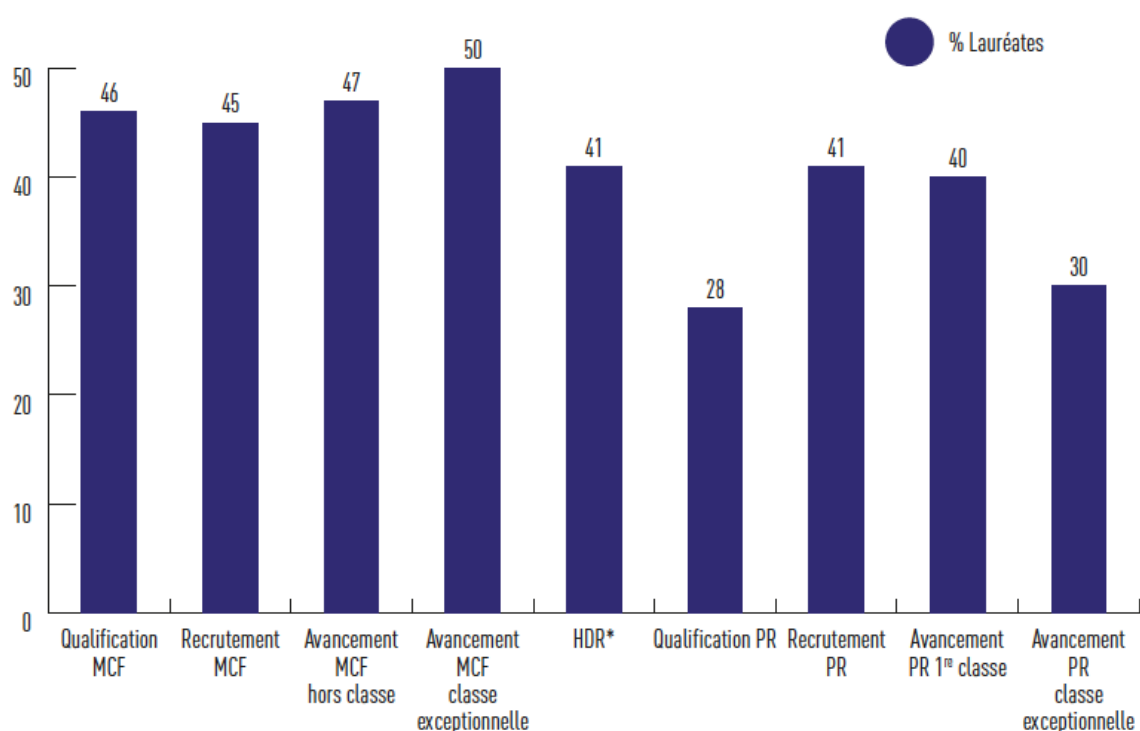


Figure 52. Pourcentage de femmes parmi les lauréat·es à différents moments de la carrière

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.

### 1.2.2. Recrutement personnels BIATSS

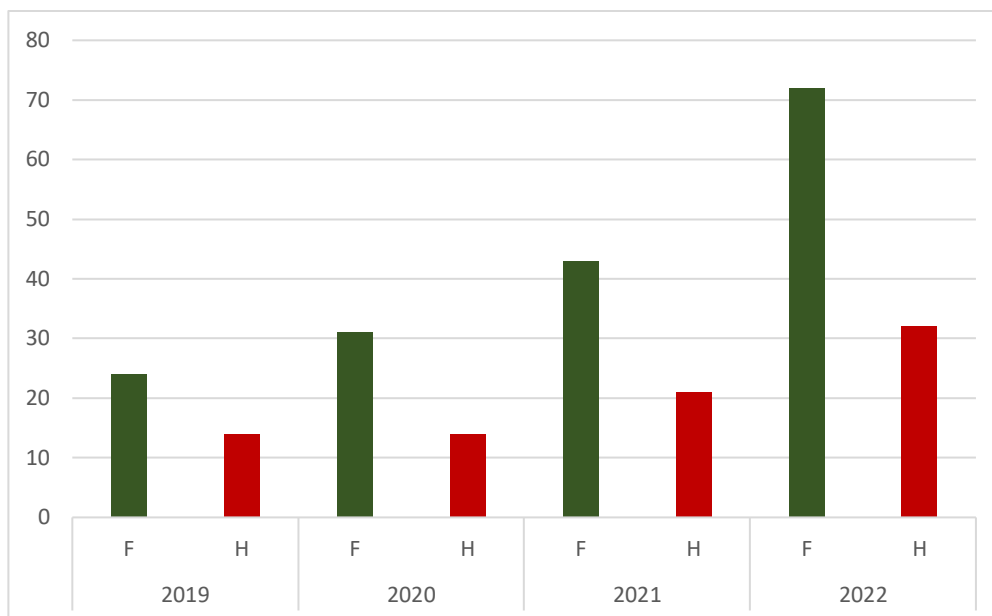


Figure 53. Evolution du nombre de femmes et d'hommes recruté·es pour un poste BIATSS

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

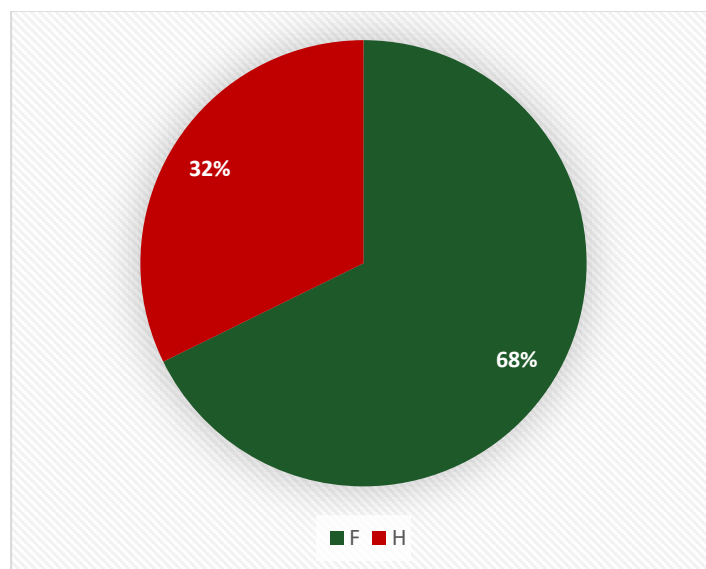
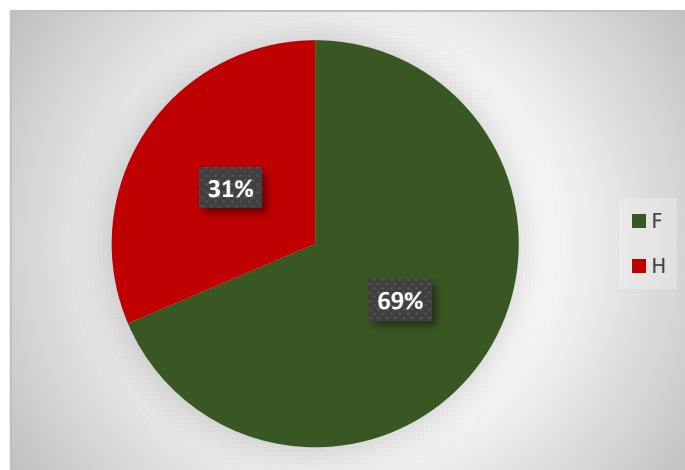


Figure 54. Proportion de femmes et d'hommes recrutés sur un poste de BIATSS titulaires entre 2019 et 2022

Entre 2019 et 2022, la proportion de femmes recrutées sur un poste de BIATSS titulaires est supérieur 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·les 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. Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité

| Mesures proposées  |                                                                                                                                                                                                                            | Etat d'avancement                                                                                                                            |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Doctorat</b>    | 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<br><br>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                                                            | Réalisé                                                                                                                                      |
|                    | 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 »<br><br>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<br><br>Phase de déploiement en 3 étapes : 1) un laboratoire, 2) une composante, 3) l'université |
| <b>Recrutement</b> | 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 | Non réalisé, mais objectif évoqué lors de la formation des présidences des COS                                                               |

|                  |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | l'égalité numérique entre les femmes et les hommes dans ce corps                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                  | Formation aux stéréotypes de genre des membres des comités de sélection, ainsi que des directeurs et directrices d'écoles doctorales       | <p>Sensibilisation des président-es et vice-président-es aux biais sexistes lors de recrutement (18/03/2024)</p> <p>Intervention avec les deux volets : égalité et VSS dans le conseil de l'ED SHS</p>                                                                                                                                       |
|                  | Envoi par la DRH données sexuées avant tout recrutement                                                                                    | <p>Ce point a été intégré dans la formation à destination des présidences de COS</p> <p>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</p> |
| <b>Promotion</b> | Communication particulière sur la population des promouvables femmes enseignantes, MCF et PU en amont de la campagne annuelle d'avancement | <p>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)</p>                                                                                                                               |
|                  | 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 sont réalisés dans certaines unités de recherche.                                                                                                 |
|           | Accompagnement de type « mentoring » pour les femmes volontaires vers l'évolution de carrière                                                                                                   | Groupe de travail des 2 comités stratégiques<br><br>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                                                                                                                          | Réalisée mais indique que peu ou pas de femmes sont 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                                                                                                     | Réalisé, mais pas de données sexuées                        |
| <b>BIATSS</b> | 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<br>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

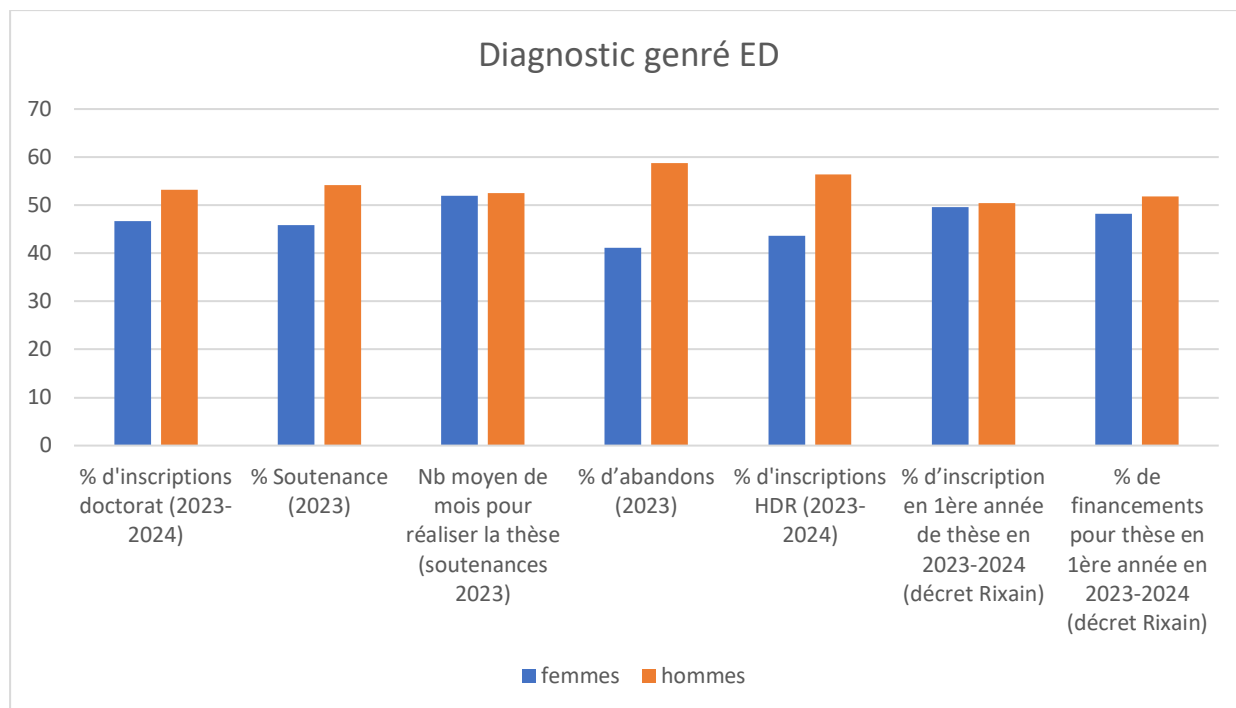


Figure 56. Diagnostic genré des ED

### 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<sup>ère</sup> année de thèse en 2023-2024 (application loi Rixain<sup>8</sup>)

Globalement les nombres d'inscrit-es en 1<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> 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%).

---

<sup>8</sup> <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%).

|                                                                         | Ecoles doctorales |     |                                                       |    |                               |     |                                               |     |                                                              |     |                                          |     |                                                            |     |       |      |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|-------------------------------------------------------|----|-------------------------------|-----|-----------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------|-----|-------|------|
| Indicateurs                                                             | Biologie santé    |     | Sciences économique, sociales, de l'aménagement et du |    | 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 <sup>ère</sup> 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                                                  | 41                | 31  | 13                                                    | 9  | 28                            | 12  | 4                                             | 8   | 54                                                           | 52  | 32                                       | 53  | 29                                                         | 51  | 201   | 216  |

|                                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| pour thèse en<br>1 <sup>ère</sup> année en<br>2023-2024** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

- 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 composé 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 :
    4. Au niveau du Laboratoire Cristal (laboratoire d'informatique ; Faculté Sciences et Technologies)
    5. Dans l'ensemble de la Faculté Sciences et Technologies (2025) : test au niveau d'une composante
    6. 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... ?<sup>9</sup>)
- 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

---

<sup>9</sup> 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 »

- ⇒ 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 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 genrées 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 genrée des candidatures reçues ; prendre en compte les retards de carrière liée à des situations familiales spécifiques ; éviter/signalier 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

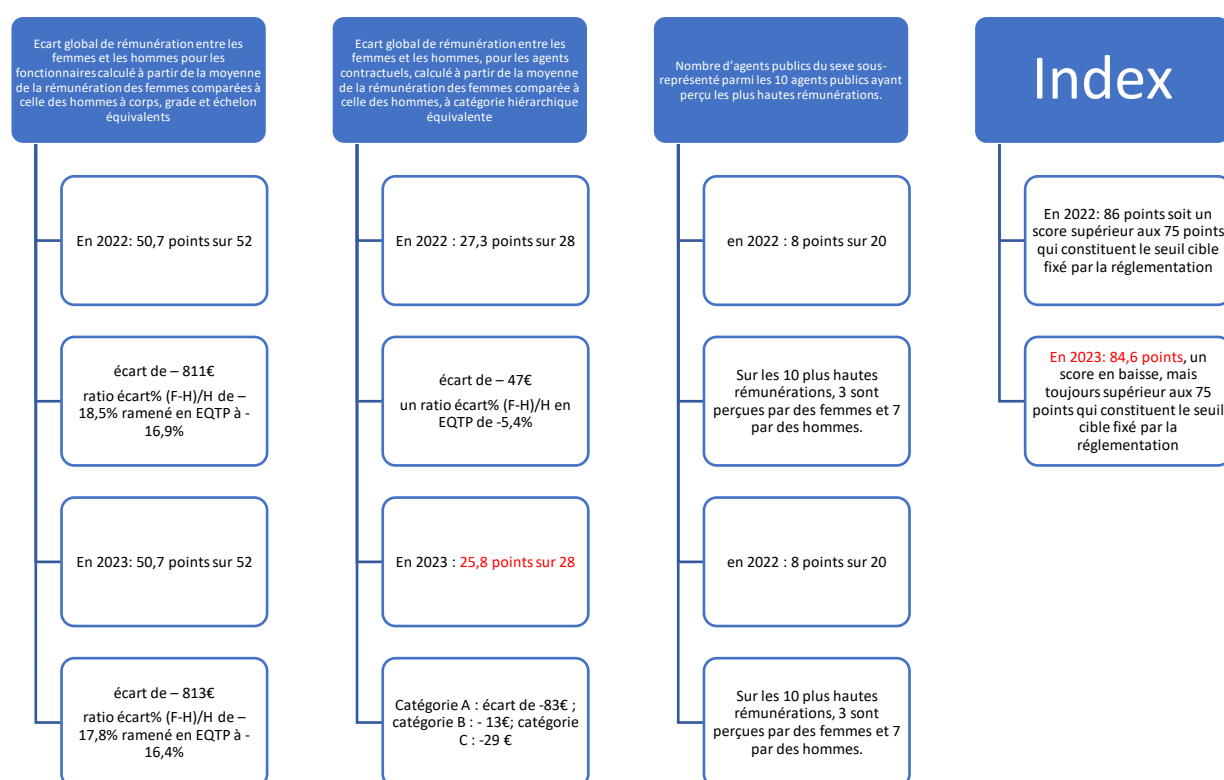
- Formation des directeurs et directrices de service et des responsables administratifs et administratives de composante aux stéréotypes de genre
  - ⇒ Un module est proposé spécifiquement aux encadrant·es : « Manager en toute équité : s'approprier les principes de non-discrimination et de la diversité, 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'écarts 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).





## 1.2. RIPEC C3

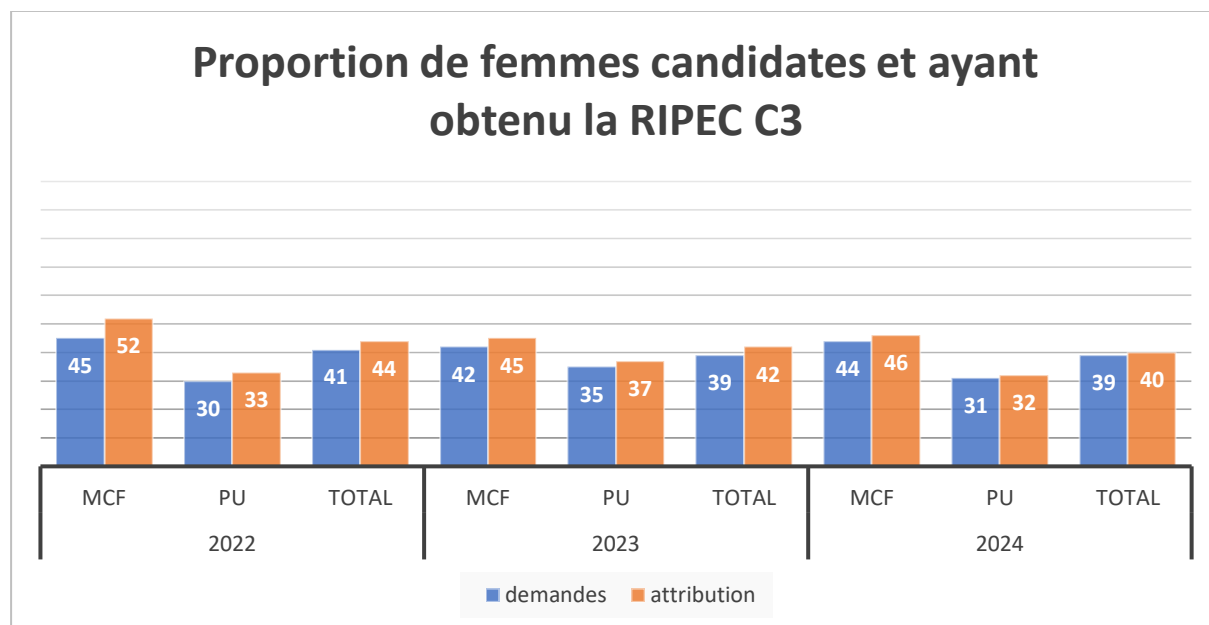


Figure 57. Proportion de femmes candidates et ayant obtenu la RIPEC C3

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 lauréat·es et un pourcentage de 35% chez les PU lauréat·es.

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

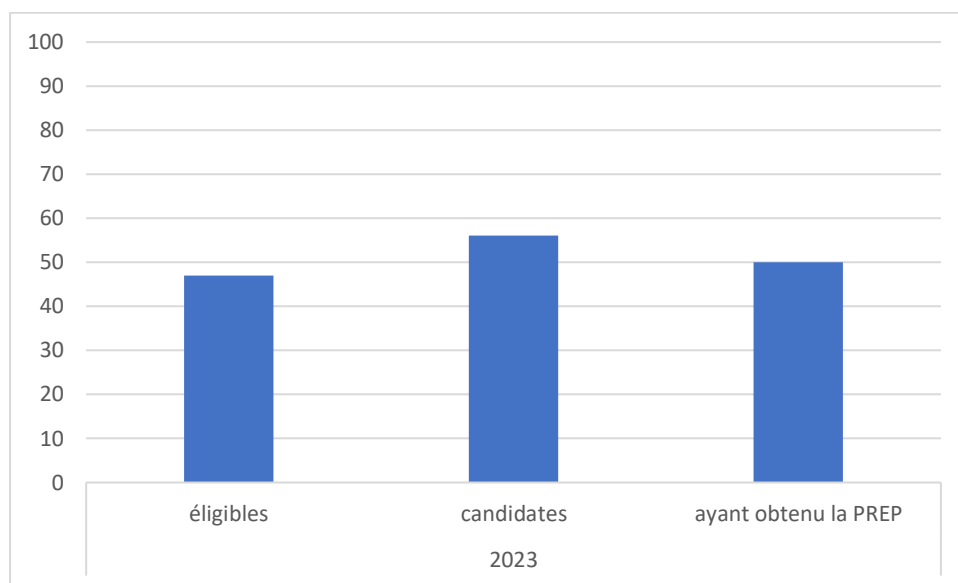


Figure 58. Proportion de femmes éligibles, candidates et ayant obtenu la PREP

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. Heures complémentaires

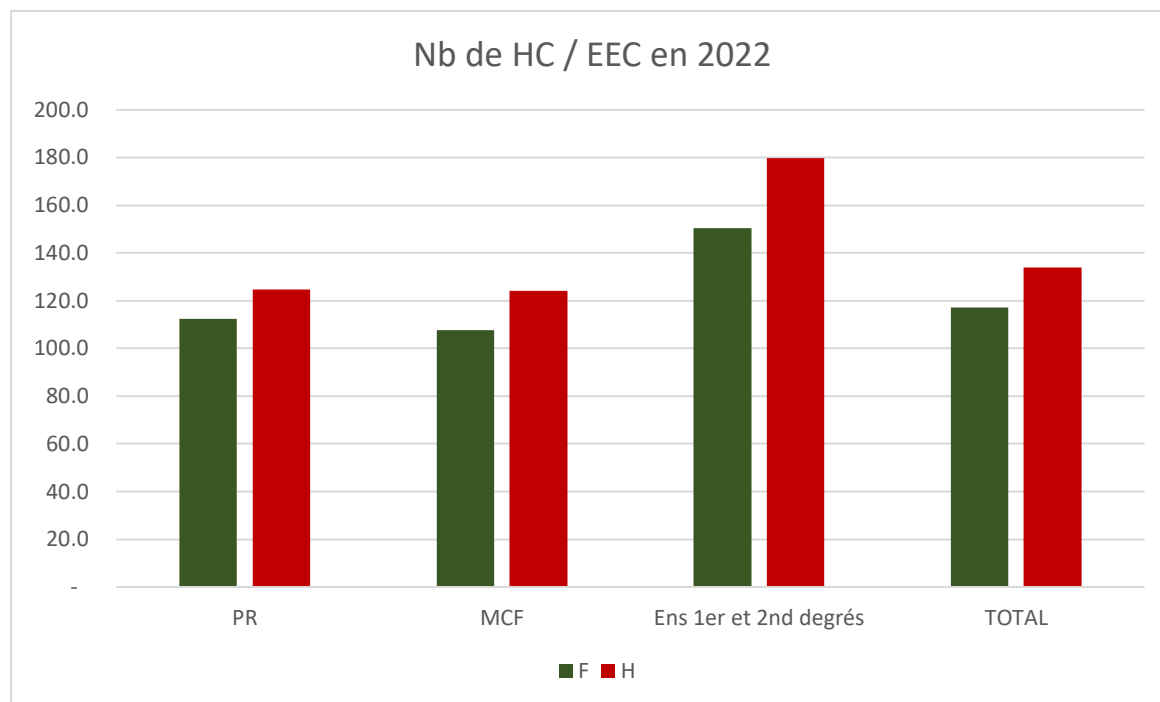


Figure 59. Nombre de HC / EEC en 2022

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.

### 1.4.3. Prime personnels BIATSS

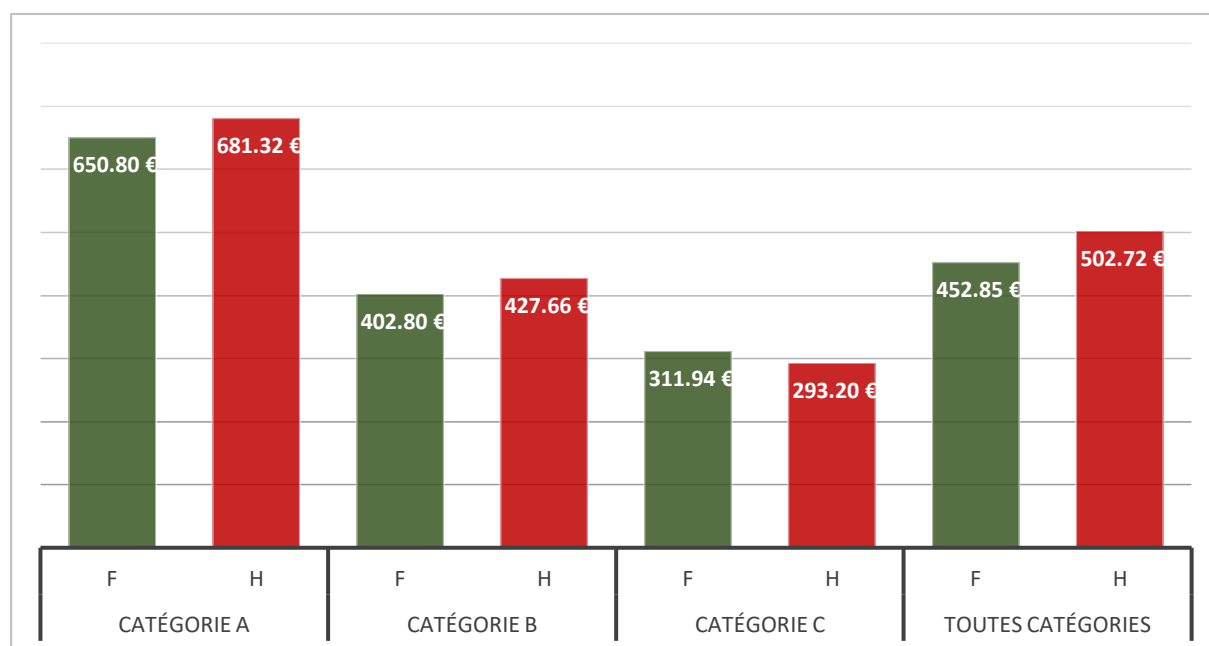


Figure 60. IFSE\* mensuelle moyenne perçue selon le grade et le genre des BIATSS titulaires

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. Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité

|                             | Mesures proposées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Etat d'avancement                                                                                                             |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pour les étudiant-es</b> | 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                                                                                                                  |
| <b>Pour les personnels</b>  | 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"> <li>- Vérifier à chaque campagne les répartitions genrées des primes et de leur montant</li> <li>- Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes</li> <li>- Faire un bilan genré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes</li> </ul> | Le bilan genré des primes C3 et PREP est présenté en Assemblée CS/CFVU.<br><br>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 suivi les formations à la négociation salariale      | Statistique non disponible                                                                                        |
| 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 genrées des primes et de leur montant
  - ⇒ Le bilan genré 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 genré 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).

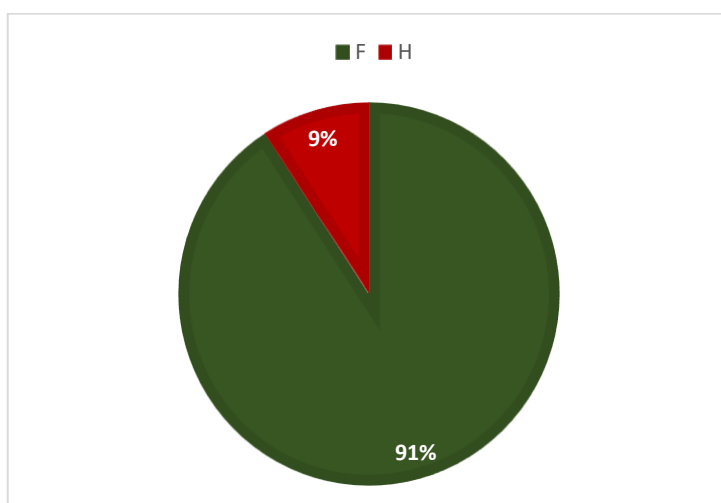


Figure 61. Proportion femmes et hommes à temps partiel chez BIATSS

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).

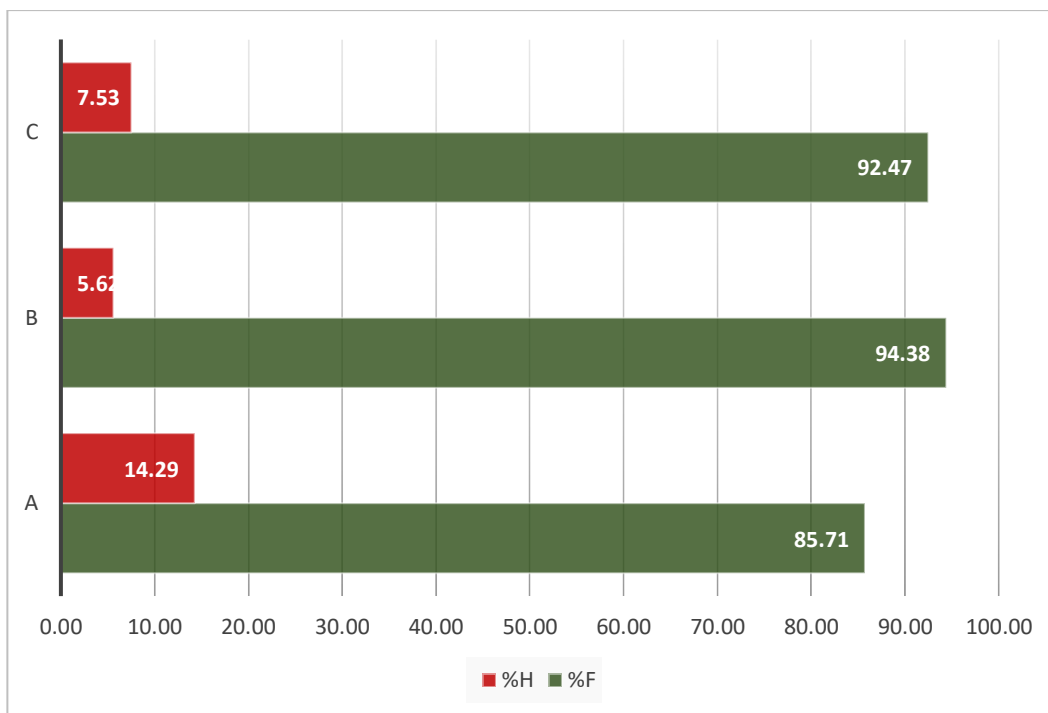


Figure 62. Pourcentage de femmes et hommes selon le grade

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).

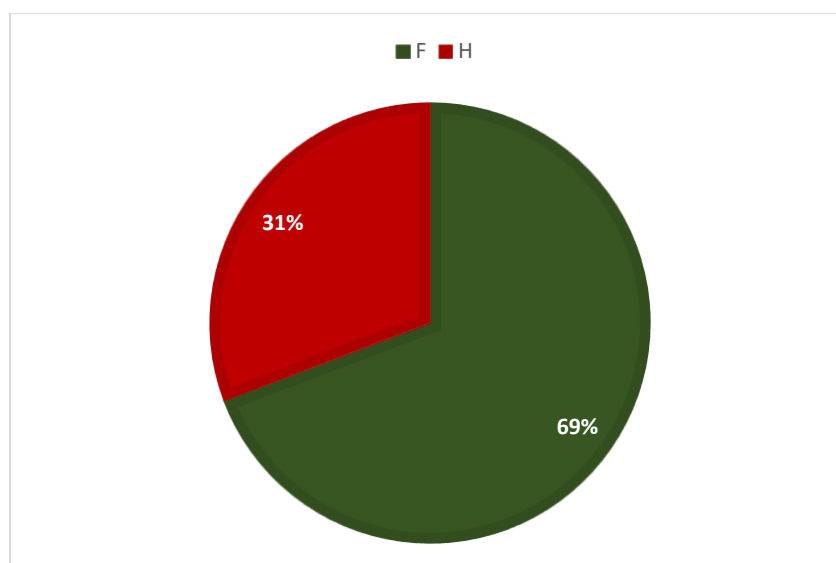


Figure 63. Proportion femmes et hommes à temps partiel chez EEC

## 1.2. CRCT

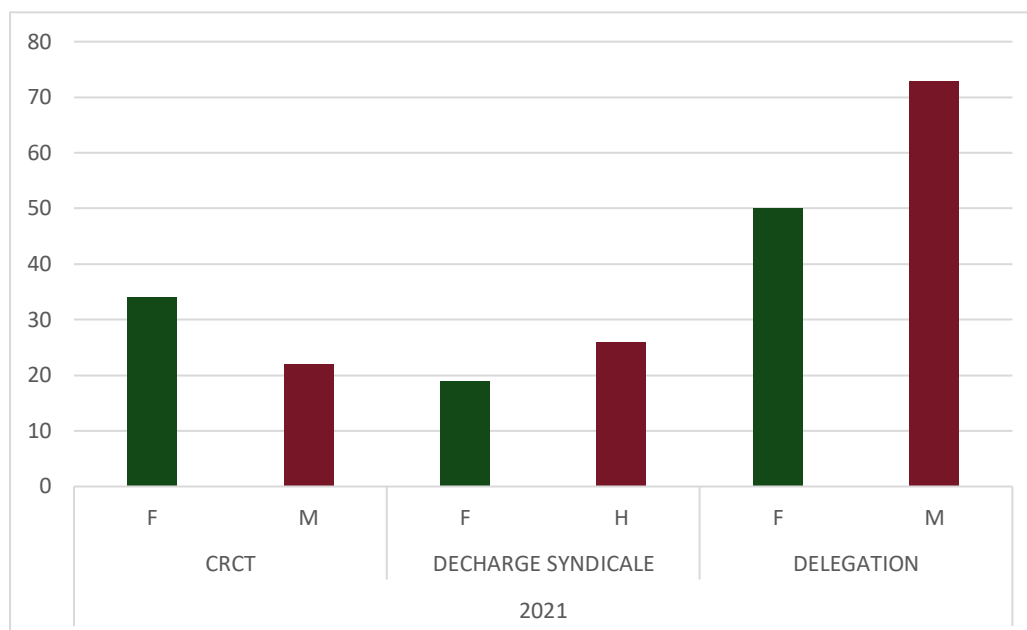


Figure 64. Nombre d'EEC bénéficiant d'un CRCT, d'une décharge syndicale ou d'une délégation

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).

## 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-hommes<sup>10</sup>.

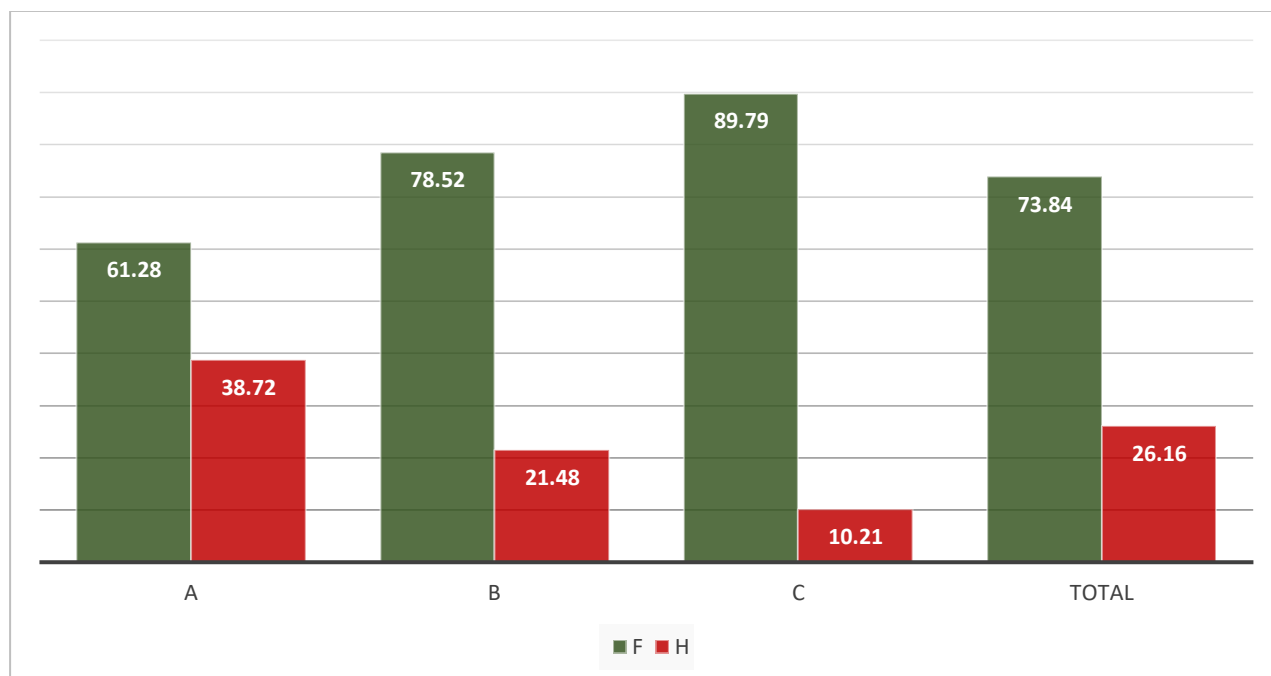


Figure 65. Proportion de femmes et d'hommes parmi les personnes bénéficiant de jours de télétravail en 2022

En 2021, le principal motif, quel que soit le grade, est celui des convenances personnelles, avant celui de l'éloignement géographique (figure 66).

<sup>10</sup> <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/publication/etude-teletravail-et-egalite-femmes-hommes-etat-des-lieux-enjeux-et>

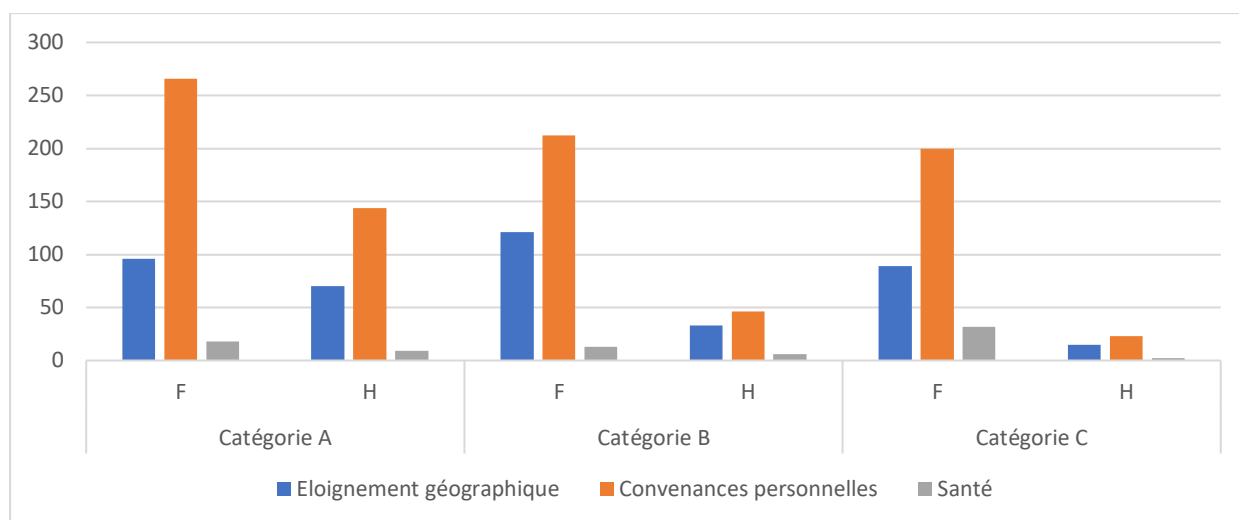


Figure 66. Principaux motifs d'une demande de télétravail en 2021

#### 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. Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité

| Mesures proposées                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                | Etat d'avancement                                                                              |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Articulation temps de travail-temps personnel</b> | 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                                                                                   |
| <b>Parents ou futurs parents</b>                     | 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 | Non réalisée                                                                                   |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | (Congé pour Projet Pédagogique) d'une durée de 6 mois                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|  | Incitation à prendre les congés paternité et enfants malades : rappel des droits                                                                                                                                                                     | Réalisée en partie<br>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 <sup>11</sup> , 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.<br><br>Pour les EEC, pas de remplacement systématique (les heures 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                                                                                 | Pas encore réalisée                                                                                                                                                                                                                                       |

<sup>11</sup> Cette année, dans le budget CVEC : financement de la crèche pour les 17 berceaux pour étudiant·es.

|  |                                               |  |
|--|-----------------------------------------------|--|
|  | Proposition systématique d'heures allaitement |  |
|--|-----------------------------------------------|--|

### 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 déconnection
  - ⇒ 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 diversifiée 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 déconstruction 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 déléguées 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. Tableau récapitulatif des mesures proposées dans le plan égalité

| Mesures proposées                     |                                                                                              | Etat d'avancement                                          |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Formation/<br/>Sensibilisation</b> | 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 <sup>12</sup>      | 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 |

---

<sup>12</sup> En 2022-2023, dans le budget CVEC : 119 000€ fléchés Promotion égalité femme /homme et prévention VSS

|                       |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                      |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       |                                                                                                                                              | <p>organisées par le collège doctoral</p> <p>Pour les ED, construction d'une intervention avec les deux volets : égalité et VSS : réalisé ED SHS</p> |
| <b>Autres mesures</b> | 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                                   | Dates              | Intervenant-es       | Public     | Nombre de participant-es |
|------------------------------------------|--------------------|----------------------|------------|--------------------------|
| Sensibilisation aux VSS                  | 2 sessions en 2022 | Réseau VSS formation | Personnels | 40                       |
| Prévenir les VSS en milieu professionnel | 25 janvier et 01   | Planning Familial 59 | Personnels | 13                       |

|                                                                          |                                                                     |                                                     |                                               |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                          | février 2024                                                        |                                                     |                                               |                                                                                                                                                              |
| Sensibilisation aux VSS<br>(non obligatoires)                            | 6 sessions en 22-23<br><br>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<br>(tou·tes 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)<br><br>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).<sup>13</sup> 8 000 étudiant·es ont été formées 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 formé·es obligatoirement + des ambassadeur·rices soirées responsables mis |

---

<sup>13</sup> <https://www.aefinfo.fr/depeche/718959-l-universite-de-lille-rend-obligatoire-une-formation-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-en-l1>

|                                                                                                                                              |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|                                                                                                                                              | en place par la Vie Etudiante |
| Définition d'un délai de réponse à un signalement                                                                                            | Réalisé (2020) <sup>14</sup>  |
| Information systématique du risque maximal encouru (maison de la médiation)                                                                  | Réalisé (2021) <sup>15</sup>  |
| Réponse systématique aux signalements via le registre SST – cellule de signalement                                                           | Réalisé (2022) <sup>16</sup>  |
| Développement et soutien des recherches permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles au travail | Non réalisée                  |

## 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,

---

<sup>14</sup> 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 œuvre 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 œuvre 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...)

<sup>15</sup> Sur demande aux signalant-e-s. Voir arrêté 2021-275

<sup>16</sup> 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.

- 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 passés 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 Egalité-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 sensibilisations ... :

- 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
- 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 ce que c'est.

| Bilan du Plan égalité femmes-hommes 2021-2024            |                                                                                                               |  |                                                                                                                                       |  | Actions mises en œuvre |                    |      | Futur plan égalité |  |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------|--------------------|------|--------------------|--|
|                                                          |                                                                                                               |  |                                                                                                                                       |  | 2022 et avant          | 2023               | 2024 | 2025-2027          |  |
| Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité |                                                                                                               |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    |      |                    |  |
|                                                          | Action 1. Mise en place du comité stratégique égalité                                                         |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    |      |                    |  |
|                                                          | Désignation effective d'un-e référent-e égalité par composante et par grande direction                        |  |                                                                                                                                       |  |                        | X                  |      | X                  |  |
|                                                          | Création d'un comité stratégique égalité composante et par grande direction                                   |  |                                                                                                                                       |  |                        | X                  |      | X                  |  |
|                                                          | Formation membres comité stratégique composante et par grande direction                                       |  |                                                                                                                                       |  |                        | X                  |      | X                  |  |
|                                                          | Désignation effective d'un-e référent-e égalité par unités de recherche                                       |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    | X    | X                  |  |
|                                                          | Création d'un comité stratégique égalité unités de recherche                                                  |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    | X    | X                  |  |
|                                                          | Formation membres comité stratégique unités de recherche                                                      |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    |      | X                  |  |
|                                                          | constitution d'un réseau animé par la chargée de mission égalité FH et la cheffe deprojets égalité-diversité  |  |                                                                                                                                       |  | X                      | X                  | X    |                    |  |
|                                                          | Comité stratégique se réunit chaque semestre pour faire le point de l'avancée du Plan Égalité Professionnelle |  |                                                                                                                                       |  |                        | X                  | X    | X                  |  |
|                                                          | Comité stratégique prépare le bilan en vue du passage dans les instances                                      |  |                                                                                                                                       |  |                        | X                  | X    | X                  |  |
|                                                          | Chaque année, passage du PEP devant les instances CSA, CA                                                     |  |                                                                                                                                       |  |                        | X                  | X    | X                  |  |
|                                                          | Présentation annuelle aux commissions Recherche et CFVU en amont du vote du bilan du plan en CA               |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    | X    | X                  |  |
|                                                          |                                                                                                               |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    |      |                    |  |
|                                                          | Action 2. Composition paritaire de l'équipe de direction de l'université                                      |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    |      |                    |  |
|                                                          | L'équipe de direction de l'établissement devra être et rester paritaire (40/60).                              |  |                                                                                                                                       |  | X                      | X                  | X    |                    |  |
|                                                          | Les équipes de direction de composantes devront respecter la proportion F/H de leur discipline.               |  |                                                                                                                                       |  |                        | oui pour certaines |      | X                  |  |
|                                                          | Autres actions possibles non prévues dans plan égalité                                                        |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    |      |                    |  |
|                                                          | Guide langage sans biais                                                                                      |  |                                                                                                                                       |  |                        | X                  |      | X                  |  |
|                                                          | Formations à l'égalité proposées aux cadres et aux personnels                                                 |  |                                                                                                                                       |  |                        |                    |      | X                  |  |
|                                                          |                                                                                                               |  | module général de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations                                                                  |  |                        | X                  | X    | X                  |  |
|                                                          |                                                                                                               |  | module tout public sur l'égalité FH                                                                                                   |  |                        | X                  |      | X                  |  |
|                                                          |                                                                                                               |  | module destiné à un public cible sur l'égalité FH                                                                                     |  |                        | X                  |      | X                  |  |
|                                                          |                                                                                                               |  | module tout public sur la transidentité niveau 1                                                                                      |  | X                      | X                  | X    | X                  |  |
|                                                          |                                                                                                               |  | module tout public sur la transidentité niveau 2                                                                                      |  |                        | X                  | X    | X                  |  |
|                                                          |                                                                                                               |  | module qui présente le plan égalité FH, les actions, les projets de la mission égalité dans formation "connaissances de l'université" |  |                        | X                  | X    | X                  |  |



| Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles |                                              |                                                                                                                                                                                                 |  |                           |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------|---|---|
|                                                                                                 | Action 1. Mesures proposées pour les EC et E |                                                                                                                                                                                                 |  |                           |   |   |
|                                                                                                 | 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        |   | X |
|                                                                                                 |                                              | Diagnostic genré, effectué par les Écoles Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des suivis du déroulement des thèses et des soutenances                                 |  |                           | X | X |
|                                                                                                 |                                              | Plan d'actions pour favoriser l'accès des femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement, étude sur les motivations)                                                               |  | réalisé en partie         |   | X |
|                                                                                                 |                                              | 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              |  | réalisée en partie        |   | X |
|                                                                                                 | Recherche                                    |                                                                                                                                                                                                 |  |                           |   |   |
|                                                                                                 |                                              | Systématisation des données genrées sur les programmes financés I Site                                                                                                                          |  |                           | X | X |
|                                                                                                 |                                              | 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          |  | uniquement pour colloques |   | X |
|                                                                                                 |                                              | Bilan des portages de projets de recherche chaque année devant la commission recherche                                                                                                          |  | bilan non genré           |   | X |
|                                                                                                 | Promotion                                    |                                                                                                                                                                                                 |  |                           |   |   |
|                                                                                                 |                                              | Communication particulière sur la population des promouvables femmes enseignantes, MCF et PU en amont de la campagne annuelle d'avancement                                                      |  |                           |   |   |
|                                                                                                 |                                              | Analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives                                                                                                          |  |                           |   | X |

|                                             |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                               |        |   |   |  |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------|---|---|--|
|                                             |                                                                                                                                                 | 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                                                                                                                   |                                                                               |        |   | X |  |
|                                             |                                                                                                                                                 | 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                                                                                                             |                                                                               |        |   | X |  |
|                                             |                                                                                                                                                 | Accompagnement de type « mentoring » pour les femmes volontaires vers l'évolution de carrière                                                                                                                                                                                               |                                                                               | 1 labo |   | X |  |
|                                             |                                                                                                                                                 | 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                                                                                             | X                                                                             |        |   | X |  |
|                                             |                                                                                                                                                 | Convention avec le CHU sur l'égalité dans les carrières des MCF PH et PU PH                                                                                                                                                                                                                 | inutile                                                                       |        |   |   |  |
|                                             | 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 | réalisé lors de la formation des présidences de CoS + Formation dans 1 des ED |        |   | X |  |
|                                             |                                                                                                                                                 | Formation aux stéréotypes de genre des membres des comités de sélection, ainsi que des directeurs et directrices d'écoles doctorales                                                                                                                                                        |                                                                               |        | X | X |  |
|                                             |                                                                                                                                                 | Envoi par la DRH données sexuées avant tout recrutement                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                               |        |   | X |  |
|                                             |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                               |        |   |   |  |
| Action 2. Mesures proposées pour les BIATSS |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                               |        |   |   |  |
|                                             | Formation des directeurs et directrices de service et des responsables administratifs et administratives de composante aux stéréotypes de genre |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                               |        |   | X |  |
|                                             | Formation et information des jurys de recrutement aux données genrées sur le métier                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                               |        |   | X |  |

|                                                                                                                                        |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                                                        |                                                                                         | 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 |                                                                                                  |   |   |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
| Axe 3. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération                                                                 |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        | Action 1. Mesures proposées pour les étudiant·e·s                                       |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | 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                              |                                                                                                  |   |   |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Organisation de journées d’étude avec les entreprises de la région sur la question de l’égalité                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Formations à la négociation salariale pour hommes et femmes et sur demande en non-mixité                                                                                                   |                                                                                                  |   |   | X | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Mise en place de séances de coaching en non-mixité                                                                                                                                         |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        | Action 2. Mesures proposées pour les personnels                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Pour les primes ou heures au titre du référentiel des équivalences horaires                                                                                                                | Vérifier à chaque campagne les répartitions genrées des primes et de leur montant                |   | X | X | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            | Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes                   |   |   |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            | Faire un bilan genré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes |   | X |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Pour le changement de grades et de corps                                                                                                                                                   | cf promotions plus haut                                                                          |   |   |   | X |
|                                                                                                                                        | Publiciser les écarts de responsabilités et échanger avec les directions de composantes |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        | Idem avec les directions d’unités de recherche                                          |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
| Axe 4. Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l’articulation des temps de vie professionnelle et personnelle |                                                                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        | Action 1. Mesures proposées pour l’articulation temps de travail-temps personnel        |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Droit à la déconnection : adoption et mise en œuvre d’une charte                                                                                                                           |                                                                                                  | X |   |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Éviter les réunions se terminant après 18h                                                                                                                                                 |                                                                                                  |   |   |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Guide bon usage des mails                                                                                                                                                                  |                                                                                                  |   |   |   | X |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Valorisation de « rôles modèles » d’hommes et de femmes dans des organisations du travail différent                                                                                        |                                                                                                  |   |   |   |   |
|                                                                                                                                        |                                                                                         | Information non genrée sur les possibilités offertes en matière d’aménagement du temps de travail                                                                                          |                                                                                                  |   |   |   | X |

|  |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|---|---|---|---|--|
|  |                                                                                       | Neutralisation des biais concernant les effets du temps partiel dans les promotions                                                                                                                                                                                                                                     |  |  |  |   |   |   | X |  |
|  |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|  | Action 2. Mesures proposées pour les parents ou futurs parents                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|  |                                                                                       | Communication large auprès des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s 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 |  |  |  |   |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Incitation à prendre les congés paternité et enfants malades : rappel des droits                                                                                                                                                                                                                                        |  |  |  |   | X | X | X |  |
|  |                                                                                       | 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.                                                                                   |  |  |  |   |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Remplacement systématique des personnes qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |   | X | X | X |  |
|  |                                                                                       | Prolongation des contrats doctoraux et post-doctoraux des temps de congés pour naissance                                                                                                                                                                                                                                |  |  |  |   | X | X | X |  |
|  |                                                                                       | 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                                                                                                                                                    |  |  |  |   |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Proposition systématique d'heures allaitement                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |  |  |   |   | X | X |  |
|  |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|  | Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|  | Action 1. Formation/sensibilisation                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|  |                                                                                       | Formation de l'ensemble des managers à la lutte contre les agissements et VSS                                                                                                                                                                                                                                           |  |  |  |   |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Insertion dans les formations de Management d'un module lutte contre les VSS                                                                                                                                                                                                                                            |  |  |  |   |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Sensibilisation des étudiant-e-s aux formations sur les agissements et VSS                                                                                                                                                                                                                                              |  |  |  |   | X | X | X |  |
|  |                                                                                       | Formation des Écoles Doctorales (docteur-e-s et directeur-trice-s) à la lutte contre les VSS                                                                                                                                                                                                                            |  |  |  |   | X | X | X |  |
|  |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|  | Action 2. Autres mesures                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |   |   |   |   |  |
|  |                                                                                       | Déploiement des référent-e-s soirées dans l'ensemble des soirées étudiantes                                                                                                                                                                                                                                             |  |  |  | X |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Définition d'un délai de réponse à un signalement                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  | X |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Information systématique du risque maximal encouru                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  | X |   |   | X |  |
|  |                                                                                       | Réponse systématique aux signalements via le registre SST – cellule de signalement                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |   | X |   | X |  |
|  |                                                                                       | Développement et soutien des recherches permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles au travail                                                                                                                                                                            |  |  |  |   |   |   | X |  |

## **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 reproposées 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 proposées 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'écarts 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 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

### **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 essentiel 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 repropoées 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<sup>ème</sup> 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

| Plan égalité femmes-hommes 2025-2027                     |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                          | Indicateurs                                                                                                                                                                                | Date prévue de mise en œuvre |      |      |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|------|
|                                                          |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            | 2025                         | 2026 | 2027 |
| Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            |                              |      |      |
|                                                          | Action 1. Composition paritaire de l'équipe de direction de l'université                                                     |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            |                              |      |      |
|                                                          |                                                                                                                              | L'équipe de direction de l'établissement devra être et rester paritaire                                                                                                                                                  | La proportion de chaque genre est comprise entre 40% et 60%                                                                                                                                | X                            | X    | X    |
|                                                          |                                                                                                                              | Les équipes de direction de composantes devront respecter la proportion F/H de la composante                                                                                                                             | La proportion de chaque genre est similaire à la proportion F/H de la composante                                                                                                           | X                            | X    | X    |
|                                                          |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            |                              |      |      |
|                                                          | Action 2. Fonctionnement du comité stratégique égalité                                                                       |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            |                              |      |      |
|                                                          |                                                                                                                              | Le comité stratégique se réunit chaque semestre pour faire le point de l'avancée du Plan Égalité Professionnelle                                                                                                         | Au minimum 4 réunions des deux comités stratégiques sont programmées chaque année                                                                                                          | X                            | X    | X    |
|                                                          |                                                                                                                              | Comité stratégique prépare le bilan en vue du passage dans les instances                                                                                                                                                 | Au moins une réunion est organisée chaque année en amont des passages dans les instances                                                                                                   | X                            | X    | X    |
|                                                          |                                                                                                                              | Chaque année, passage du PEP devant les instances CSA, CA                                                                                                                                                                | Le bilan de la mise en œuvre du plan égalité est présenté chaque année en CA et CSA                                                                                                        | X                            | X    | X    |
|                                                          |                                                                                                                              | Présentation annuelle aux commissions Recherche et CFVU en amont du vote du bilan du plan en CA                                                                                                                          | Le bilan de la mise en œuvre du plan égalité est présenté chaque année en CR et CFVU                                                                                                       | X                            | X    | X    |
|                                                          |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            |                              |      |      |
|                                                          | Action 3. Missions des référent-es égalité : 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) | La fiche de mission des référent-es composante est mise en jour en intégrant ce nouveau périmètre                                                                                          | X                            |      |      |
|                                                          |                                                                                                                              | 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                | Le bilan de la mise en œuvre du plan égalité, ainsi que les analyses statistiques genrées de l'université et de la composante sont présentés chaque année en conseil de faculté            | X                            | X    | X    |
|                                                          |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            |                              |      |      |
|                                                          | Action 4. 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                                  | Il existe, dans la règlement intérieur, un paragraphe sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement et les conduites contraires à l'éthique et la déontologie universitaires |                              | X    |      |
|                                                          |                                                                                                                              | Travailler avec les composantes et directions pour inscrire dans les COM un volet relatif à l'égalité femmes-hommes                                                                                                      | Un volet consacré à l'égalité femmes-hommes est inscrit dans le Contrat d'Obejectifs et Moyens des composantes, unités de recherche et directions                                          |                              | X    | X    |

|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|                                                                                                                                      | Consolider un portage politique fort au plus haut niveau au sein de l'équipe de direction des enjeux d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations                                                                                                                                                                                                                | <i>Les référent-es égalité sont invité-es, au moins une fois par an, au sein des réunions des équipes décanales, des équipes de direction</i>                                                                                                                                         |   | X | X |
|                                                                                                                                      | Améliorer la visibilité, entre autres sur le site, des activités et actions de la mission égalité-diversité, des ressources en ligne, des événements programmés                                                                                                                                                                                                                    | <i>Le site de la mission égalité-diversité est développé et présente de nouvelles ressources</i>                                                                                                                                                                                      | X |   |   |
|                                                                                                                                      | Traduire le plan égalité en anglais, comme cela est demandé dans les contrats de recherche européens                                                                                                                                                                                                                                                                               | <i>Le plan égalité est traduit en anglais et accessible sur le site de la mission égalité</i>                                                                                                                                                                                         | X |   |   |
|                                                                                                                                      | 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)                                                                                                                                                                                                              | <i>Les événements et actions (recherche, sensibilisations...) communs sont mis en place</i>                                                                                                                                                                                           | X | X | X |
|                                                                                                                                      | Viser l'obtention des labels AFNOR égalité et diversité                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <i>Les labels sont obtenus</i>                                                                                                                                                                                                                                                        |   |   | X |
| <b>Action 5. Gouvernance de l'université : Développer la culture d'égalité au sein des structures de l'université</b>                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |   |
|                                                                                                                                      | Elargir l'analyse de la parité des équipes de direction à celles des laboratoires                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <i>Une analyse genrée des équipes de direction est réalisée à chaque changement</i>                                                                                                                                                                                                   |   | X | X |
|                                                                                                                                      | Diffuser les bilans genrés au sein des structures et collectifs de travail (composantes, unités de recherche, directions, services)                                                                                                                                                                                                                                                | <i>Les bilans genrés des composantes, des unités de recherche et des services sont diffusés, chaque année, au sein de la structure</i>                                                                                                                                                | X | X | X |
| <b>Action 6. Formation : Développer les connaissances des personnels pour mettre en place / accompagner les politiques d'égalité</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |   |
|                                                                                                                                      | 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) | <i>La chargée de mission égalité et les chef-fes de projet égalité de la mission égalité-diversité définissent avec les référent-es et les directions des composantes et établissements-composantes le plan de formation, selon les spécificités de chacun-e d'entre elles et eux</i> |   | X | X |
|                                                                                                                                      | Mettre en place des formations aux biais cognitifs et aux stéréotypes (genre, LGBTI...) pour des services prioritaires : DRH, communication, culture...                                                                                                                                                                                                                            | <i>Des sensibilisations et des formations sont mises en place, auprès, dans un premier temps, de services prioritaires pour les enjeux d'égalité.</i>                                                                                                                                 | X | X | X |
|                                                                                                                                      | Former les personnes nouvellement recrutées aux biais cognitifs et aux stéréotypes (genre, LGBTI...)                                                                                                                                                                                                                                                                               | <i>Une sensibilisation (MOOC, Webinaire...) est créée à destination des personnes nouvellement recrutées</i>                                                                                                                                                                          | X | X | X |
|                                                                                                                                      | 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                                                                                                                                                                  | <i>Un programme spécifique à ces enjeux est inscrit dans le programme de l'école des cadres</i>                                                                                                                                                                                       | X | X | X |

|  |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                        |                   |   |   |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|---|
|  |                                                                                                        | Développer les formations à l'égalité FH et la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels                                                                                                                                                                                         | Des sensibilisations sont proposées chaque année à des publics volontaires                                                                                             | X                 | X | X |
|  | <b>Action 7. Formation : Sensibiliser et former les étudiant-es à l'égalité</b>                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                        |                   |   |   |
|  |                                                                                                        | Sensibiliser/former les étudiant-es à l'égalité FH                                                                                                                                                                                                                                                           | Des modules de formation, sous différents formats, sont créés et proposés aux étudiant-es                                                                              |                   | X | X |
|  |                                                                                                        | Réaliser un état des lieux des formations intégrant la dimension du genre, de l'égalité entre les genres (décret loi Rixain)                                                                                                                                                                                 | Un état des lieux est réalisé à chaque changement de maquette                                                                                                          |                   | X |   |
|  |                                                                                                        | Garantir le maintien et accompagner le développement de formations relatives au genre, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                        |                   | X | X |
|  | <b>Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                        |                   |   |   |
|  | <b>Action 1. Recrutement : Mettre en place des procédures exemptes de biais</b>                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                        |                   |   |   |
|  |                                                                                                        | Former aux stéréotypes de genre les membres des comités de sélection et des jurys de recrutement                                                                                                                                                                                                             | Une sensibilisation est construite sous forme de vidéo et/ou de fiche et est diffusée en amont des comités et des jurys                                                | X                 | X | X |
|  |                                                                                                        | Envoyer, avant tout recrutement (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                                                                                     | Avant tout recrutement, un document reprenant les analyses statistiques genrées et les enjeux d'égalité est envoyé aux présidences des CoS et des jurys de recrutement |                   | X | X |
|  | <b>Action 2. Déroulement de carrière : Analyser et comparer les déroulements de carrière</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                        |                   |   |   |
|  |                                                                                                        | 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                                                                                                                                         | Un guide de lutte contre les stéréotypes est créé et est disponible sur le site de la mission égalité-diversité                                                        |                   | X |   |
|  |                                                                                                        | Réaliser une analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives                                                                                                                                                                                                          | Une analyse annuelle est réalisée au sein de chaque composante et/ou au sein de l'université                                                                           |                   | X | X |
|  |                                                                                                        | Réaliser un diagnostic annuel des avancements et promotions                                                                                                                                                                                                                                                  | Un bilan genré est réalisé chaque année                                                                                                                                | X                 | X | X |
|  |                                                                                                        | Mettre en place, au sein de chaque composante/laboratoire, 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 | La mise en place du mentorat est réalisée en deux temps: une phase test auprès d'une composante, puis déploiement auprès des composantes volontaires                   | 1 composante test | X | X |

|                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|                                                                                                                  | 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)                                                           | <i>Un cadrage est envoyé chaque année et une analyse est réalisée après chaque campagne</i>                                                                                                       | X | X | X |
|                                                                                                                  | 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                                | <i>Un entretien par quinquennal est organisé par les directions des UR pour chaque EC</i>                                                                                                         |   |   | X |
|                                                                                                                  | Réaliser une enquête quantitative et qualitative sur le déroulement de carrière                                                                                                                                | <i>Une enquête quantitative et qualitative sur le déroulement de carrière est mise en place</i>                                                                                                   |   | X | X |
| <b>Action 3. Doctorat: Favoriser l'accès des femmes au doctorat et mieux les accompagner pendant le doctorat</b> |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |   |   |   |
|                                                                                                                  | Sensibiliser les futur-es et nouveaux-elles encadrant-es aux biais de genre et aux VSS                                                                                                                         | <i>Une sensibilisation est proposée chaque année aux futur-es et nouveaux-elles encadrant-es</i>                                                                                                  |   | X | X |
|                                                                                                                  | Sensibiliser les directions d'unité de recherche aux biais de genre et aux VSS                                                                                                                                 | <i>Une sensibilisation est proposée chaque année aux directions d'UR</i>                                                                                                                          |   | X | X |
|                                                                                                                  | Sensibiliser les Ecoles Doctorales aux biais de genre et aux VSS                                                                                                                                               | <i>Une sensibilisation est proposée chaque année aux ED</i>                                                                                                                                       |   | X | X |
|                                                                                                                  | Diagnostic genré, effectué par les Écoles Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des suivis du déroulement des thèses et des soutenances                                                | <i>Un diagnostic est réalisé chaque année</i>                                                                                                                                                     | X | X | X |
|                                                                                                                  | Plan d'actions pour favoriser l'accès des femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement, étude sur les motivations)                                                                              | <i>Un groupe de travail est mis en place pour élaborer une étude, puis un plan d'action</i>                                                                                                       |   |   | X |
| <b>Action 4. Recherche</b>                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |   |   |   |
|                                                                                                                  | Réaliser une analyse genrée des projets de recherche, portés par l'université et des structures associées (MESHS, fondation de Lille)                                                                          | <i>Une analyse genrée est réalisée chaque année et diffusée en commission recherche</i>                                                                                                           |   | X | X |
| <b>Action 5. Bannir les conduites inappropriées</b>                                                              |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |   |   |   |
|                                                                                                                  | 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) | <i>Il existe, dans la règlement intérieur, un paragraphe sur les conduites inappropriées et sexistes, le harcèlement et les conduites contraires à l'éthique et la déontologie universitaires</i> |   | X |   |
|                                                                                                                  | 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  | <i>Une charte de bonne conduite est rédigée</i>                                                                                                                                                   |   | X |   |
| <b>Action 6. Accompagner les étudiant-es dans leur future insertion professionnelle</b>                          |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |   |   |   |
|                                                                                                                  | Mettre en place des actions communes avec les services concernés (SUAIO et Communication) pour les salons, forums...                                                                                           | <i>Des actions communes sont réalisées lors des salons et forums</i>                                                                                                                              |   | X | X |

|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Proposer un ou des modules transversaux sur l'égalité et la lutte contre les discriminations dans les parcours des étudiant-es                                                                                                                      | Des modules sont proposés dans les parcours de formation des étudiant-es                     |   | X | X |
| <b>Axe 3. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération</b>                                                                                                    |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  | <b>Action 1. Evaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les personnels</b>    |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Vérifier à chaque campagne les répartitions genrées des primes et de leur montant                                                                                                                                                                   | Une analyse genrée est réalisée chaque année                                                 | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes                                                                                                                                                                      | Une analyse genrée est réalisée chaque année                                                 | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Faire un bilan genré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes                                                                                                                                                    | Une analyse genrée est réalisée chaque année                                                 | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  | <b>Action 2. Accompagner les étudiant-es dans leur future insertion professionnelle</b> |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Informers les étudiants et les étudiantes filière par filière des salaires moyens de sortie F/H ainsi que des postes occupés par les promotions précédentes                                                                                         | Les référent-es composante transmettent aux étudiant-es les publications de l'ODIF           | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Organiser des journées d'étude avec les entreprises de la région sur la question de l'égalité                                                                                                                                                       | Des journées d'études sont organisées                                                        | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Mettre en place des formations à la négociation salariale pour femmes et hommes                                                                                                                                                                     | Des sensibilisations sont mises en place en collaboration avec le service "Stage et Travail" | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Former et sensibiliser les étudiant-es                                                                                                                                                                                                              | Des modules sont proposés dans les parcours de formation des étudiant-es                     |   | X | X |
| <b>Axe 4. Mieux accompagner les différentes situations de vie, les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle</b> |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  | <b>Action 1. Favoriser une bonne articulation temps de travail-temps personnel</b>      |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Rédiger un guide bon usage des mails                                                                                                                                                                                                                | Un nouveau guide est rédigé                                                                  | X |   |   |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Transmettre une information non genrée sur les possibilités offertes en matière d'aménagement du temps de travail                                                                                                                                   | Le formulaire de cadrage est modifié                                                         | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  | <b>Action 2. Accompagner les parents ou futurs parents</b>                              |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |   |   |   |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Communiquer 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             | La communication est réalisée chaque année                                                   | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | Rappeler les droits en matière de congé parental et enfants malades                                                                                                                                                                                 | Les droits sont rappelés sur le site et dans le guide parentalité (à rédiger)                | X | X | X |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | 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.)                                                               | Les informations apparaissent sur l'ENT et sur le guide parentalité                          |   | X |   |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                         | 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... | Le guide est rédigé                                                                          |   | X |   |

|                                                                                       |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|                                                                                       |  | 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...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Le guide est rédigé                                                                                      |   | X |   |
|                                                                                       |  | Remplacer systématiquement des personnels BIATSS qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Les personnels BIATSS qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants                  | X | X | X |
|                                                                                       |  | Prolonger les contrats doctoraux et post-doctoraux des temps de congés pour naissance                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Les contrats sont prolongés                                                                              | X | X | X |
|                                                                                       |  | 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 étudiant-es et personnels parents autour des questions liées à la parentalité)                                                                                                                                                                                                                                                                             | Les espaces sont identifiés et une communication dédiée à ces enjeux est mise en place                   |   | X |   |
|                                                                                       |  | Mettre en place une procédure pour congés pour enfants malades pour les EC et les E                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | La procédure est mise en place                                                                           |   | X |   |
|                                                                                       |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |   |   |   |
| Action 3. Mieux accompagner les différentes situations de vie                         |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |   |   |   |
|                                                                                       |  | Instaurer un dispositif d'arrêt personnel pour raison impérieuse pour les étudiant-es afin de répondre, entre autres, aux problématiques dysménorrhées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Le dispositif est mis en place                                                                           |   | X |   |
|                                                                                       |  | Revoir les formulaires et applications pour éviter tout biais, notamment en lien avec : <ul style="list-style-type: none"><li>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,</li><li>la Décision cadre du Défenseur des droits 2020-136</li><li>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</li></ul> | Les formulaires et applications sont modifiées en accord avec la circulaire                              | X | X |   |
|                                                                                       |  | Développer et mieux identifier les toilettes et les vestiaires non genrés                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Les toilettes et vestiaires non genrés sont identifiés et une signalisation spécifique est mise en place | X | X |   |
|                                                                                       |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |   |   |   |
| Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |   |   |   |
| Action 1. Former et sensibiliser les personnels                                       |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |   |   |   |
|                                                                                       |  | Former l'ensemble des managers à la lutte contre les agissements et VSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Une sensibilisation est proposée, via l'école des cadres                                                 | X | X |   |
|                                                                                       |  | Insérer dans les formations de Management d'un module lutte contre les VSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Une sensibilisation est proposée, via l'école des cadres                                                 |   | X | X |
|                                                                                       |  | Former les Écoles Doctorales (docteur-e-s et directeur-trice-s) à la lutte contre les VSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Une sensibilisation est proposée chaque année (voir action 2.3)                                          |   | X | X |
|                                                                                       |  | Sensibiliser les nouveaux et nouvelles recruté-es aux VSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Une sensibilisation est proposée chaque année (voir action 2.3)                                          |   | X | X |



|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                              |   |   |   |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|                                                            | Etablir un pourcentage minimal à atteindre de personnes suivant les sensibilisations aux VSS dans chaque service, composante ou laboratoire (cf COM)                                                                                                                                                          | Dans le cadre du plan de formation (action 1.6) et du COM, un pourcentage de personnes sensibilisées est défini chaque année |   | X | X |
| <b>Action 2. Former et sensibiliser les étudiant·es</b>    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                              |   |   |   |
|                                                            | Sensibiliser les étudiant·e·s aux agissements et VSS                                                                                                                                                                                                                                                          | Dess sensibilisations non obligatoires sont proposées aux étudiant·es, via des ateliers ou via un MOOC                       | X | X | X |
|                                                            | Inscrire les sensibilisations obligatoires (amphis) VSS dans le parcours des étudiant·es : UE dans la future offre de formation                                                                                                                                                                               | Les amphis obligatoires de L1 apparaissent dans les maquettes                                                                |   | X |   |
| <b>Action 3. Prévenir et traiter les situations de VSS</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                              |   |   |   |
|                                                            | Créer une charte à annexer aux conventions de stage, de projets tutorés, aux contrats d'alternance                                                                                                                                                                                                            | Une charte est rédigée et annexée aux conventions                                                                            |   | X |   |
|                                                            | Inscrire les risques VSS dans le DUERP-RPS                                                                                                                                                                                                                                                                    | Les risques liés aux VSS sont inscrits dans le DUERP-RPS                                                                     |   | X |   |
|                                                            | Informier mieux la communauté universitaire sur les sanctions encourues en communiquant plus largement le bilan annuel de la commission d'arbitrage                                                                                                                                                           | Le bilan annuel de la commission d'arbitrage est accessible via le site de la mission égalité-diversité                      |   | X | X |
|                                                            | Reconnaitre 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 | Cet élément est ajouté aux cadrages                                                                                          |   | X | X |
|                                                            | Elaborer une convention avec le parquet de Lille afin de favoriser la transmission des dossiers                                                                                                                                                                                                               | La convention est signée                                                                                                     |   | X |   |
|                                                            | Développement et soutien des recherches permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles au travail                                                                                                                                                                  | Un groupe de recherches issu du comité stratégique des UR est mis en place                                                   |   | X |   |

En bleu: les actions prévues dans le précédent plan qui seront reprises dans le nouveau plan

## **Annexe**

# INDEX DES ECARTS DE REMUNERATION

—  
Année 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 outil<sup>1</sup> 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.

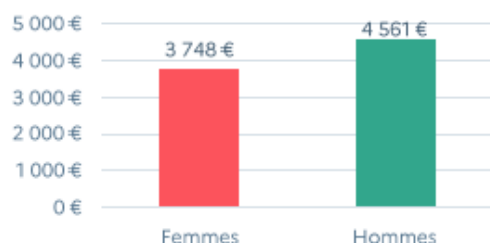
Chaque établissement public doit également publier sur son site internet les résultats de son index, pour le 30 septembre de chaque année au plus tard, sous peine d'une pénalité forfaitaire de 45 000€.

<sup>1</sup> [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

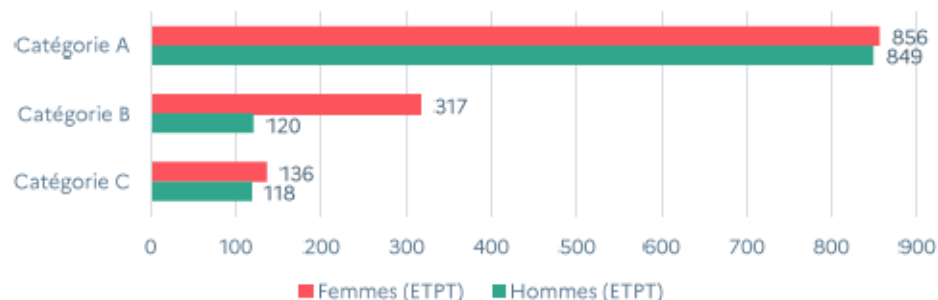
Seul l'effet primes à corps-grade-échelon identiques est pris en compte dans le calcul du nombre de points de l'indicateur.

**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.

