



**INSTITUT
CATHOLIQUE**

**Université Catholique
de Lille 1875**

Plan d'égalité Femmes Hommes

– Institut Catholique de Lille –
Branche Enseignement Supérieur et Recherche

Septembre 2025

1 Préambule - L'engagement de l'Institut Catholique de Lille en faveur de l'égalité professionnelle, pour la réduction des discriminations et contre le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes

L'Institut Catholique de Lille a été créé en 1875 à l'occasion de la loi de cette même année portant sur l'enseignement supérieur, par les évêchés de Lille, Cambrai et Arras et le patronat chrétien de la région Nord-Pas-de-Calais. Premier Institut Catholique de France par la création, il l'est aussi par le nombre d'étudiants inscrits en formation initiale (14 010 en 2024-2025 sur le périmètre ICL ESR)¹.

L'ICL est composé de 5 facultés (Droit ; Lettres et Sciences Humaines ; Gestion, Economie et Sciences ; Médecine, Maïeutique, Sciences de la Santé ; Théologie) et d'écoles (Science Politique ; assistants sociaux ; numérique (Ecole du Numérique ; PIKTURA) ; Design). L'ICL délivre des diplômes en convention avec d'autres universités publiques françaises et des diplômes et des certificats de l'Université Catholique de Lille. Il comporte 7 unités de recherche intégrées dans l'école doctorale Polytechnique des Hauts-de-France : le C3RD, unité de recherche en droit (Faculté de Droit) ; ESPOL LAB, unité de recherche en science politique (ESPOL) ; ETHICS – EA 7446, unité de recherche pluridisciplinaire de l'ICL ; LITL (Laboratoire Interdisciplinaire des Transitions de Lille, unité de recherche en co-tutelle FGES et Junia), MUSE (Communication, Société, Environnement, unité de la FLSH) et ThéoS (Théologie et Société, unité de la Faculté de Théologie).

L'ICL est une structure associative de droit privé à but non lucratif, reconnue d'utilité publique. Depuis 2015, il est reconnu comme Etablissement d'Enseignement Supérieur Privé d'Intérêt Général par l'Etat dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'établissement. Cette reconnaissance a été renouvelée en janvier 2020 pour 5 ans². Par ailleurs, et de la même manière que les universités publiques, l'ICL et ses équipes de recherche sont évaluées par l'HCERES depuis 2013. Enfin, depuis janvier 2022, les EESPIG apparaissent dans le Code de la Recherche comme assurant une mission répondant à au moins l'un des attributs de la recherche publique tels que définis à l'article L. 112-1 du code de la recherche.³ Ainsi, l'Institut Catholique de Lille est reconnu comme acteur de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau français et européen.

Aujourd'hui, l'ICL est **engagé dans les questions transversales de développement durable depuis 2007** en ayant initié son programme de **transition énergétique et environnementale LiveTree**, ancré dans la démarche de la Région Hauts-de-France Rev3, et est signataire de l'accord de Grenoble.

L'ICL s'intéresse aux **enjeux éthiques et sociétaux** (vieillesse, intergénérationnel, Intelligence artificielle et société digitale, ressources de la planète, dialogue interculturel et interreligieux...), par la **recherche** et en y associant les **étudiants** par la **formation** ou leurs **activités associatives**.

¹ 14577 inscrits sur AGORA, dont 567 en formation continue.

² <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/la-qualification-d-etablissement-d-enseignement-superieur-privé-d-interet-general-eespig-46277>.

³ Décret n° 2021-882 du 1er juillet 2021 fixant la liste des établissements publics dont les statuts prévoient une mission de recherche.

L'ICL, par sa vision humaniste et dans ses missions d'établissement d'enseignement supérieur et d'employeur responsable, vise à ce que chacune et chacun, étudiant ou salarié, soit respecté dans sa personne.

L'ICL a ainsi mis en place, pour les étudiants et les salariés, une cellule « Violences, harcèlement et discriminations (VHD) » et des référents en cas de situation de harcèlement depuis une dizaine d'années, de même qu'un accueil « Mission Accueil et Handicap » à destination des étudiants et d'un référent sur l'accompagnement et l'aménagement des postes des salariés en situation de handicap.

L'ICL a également engagé, à partir de 2017, une réflexion sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, qui s'est concrétisée par un accord relatif à l'égalité professionnelle en 2020, renouvelé en avril 2024.

Ainsi, l'égalité professionnelle constitue, avec l'égalité des chances, la prévention des discriminations et le développement de la diversité, un axe fort de la politique sociale de l'Institut Catholique de Lille depuis de nombreuses années, que ce soit vers les salariés ou les étudiants.

2 Les salariés de l'Institut Catholique de Lille (ICL-ESR)

2.1 Description de l'ensemble des salariés

2.1.1 Analyse de l'ICL au 31/12/2024

Le personnel permanent de l'ICL est usuellement, en lien avec la convention collective, distingué en deux grandes catégories :

- Les administratifs et techniques, couvrant une large palette de métiers allant des fonctions supports, aux métiers spécifiques de gestion des formations et de la recherche : chargés de maintenance et travaux polyvalents, jardiniers, techniciens de surface, agents d'accueil, comptables, Ressources humaines, assistants des études, responsables des études, ingénieurs d'étude, secrétaires généraux... ; leur classification est employé/agent de maîtrise/cadre.
- Les enseignants et enseignants chercheurs : enseignants de langue, maîtres assistants, formateurs, assistants doctorants, maîtres de conférences, professeurs, chargés de recherche et directeurs de recherche.

Ces deux catégories de permanents ont des contrats de droit privé, CDD ou CDI.

2.1.1.1 Les grandes catégories d'emploi et genre

Tableau 1 : Grandes catégories d'emploi ICL – Effectifs au 31/12/2024

	Hommes	Femmes	TOTAL
Administratif	227	403	630
Enseignant	166	176	342
Total général	393	579	972

Tableau 2 : Grandes catégories d'emploi ICL – Ratios F et H par catégorie – Effectifs au 31/12/2024

	Hommes	Femmes	TOTAL
Administratif	36,03%	63,97%	100,00%
Enseignant	48,54%	51,46%	100,00%
Total général	40,43%	59,57%	100,00%

Le personnel salarié de l'ICL est plus féminin qu'au niveau de l'ESR français ou européen⁴. Les personnels administratifs représentent près des 2/3 des effectifs permanents de l'ICL ; ceci s'expliquant notamment par l'internalisation de certains métiers techniques dans les domaines suivants : entretien, jardinage, maintenance.

⁴ Cf. She figures (2021), p. 105 : Figure 4.5 Proportion (%) of women among researchers in the higher education sector, 2018.

2.1.1.2 Type de contrat et catégorie d'emploi

Tableau 3 : Type de contrat et catégorie conventionnelle d'emploi – Effectifs et ratio F et H par type de contrat – au 31/12/2024

	CDD		Total CDD	CDI		Total CDI	TOTAL		TOTAL
	Masculin	Féminin		Masculin	Féminin		Masculin	Féminin	
Administratif	30	61	91	197	342	539	227	403	630
Cadres	6	3	9	82	115	197	88	118	206
Maîtrises	5	8	13	63	109	172	68	117	185
Employés	19	50	69	52	118	170	71	168	239
Enseignant	25	24	49	141	152	293	166	176	342
Professeur	1		1	30	15	45	31	15	46
Maître de conf.	7	5	12	85	85	170	92	90	182
Maître assistant	1	5	6	19	39	58	20	44	64
Assistant				6	12	18	6	12	18
Assistant doctorant	16	14	30	1		1	17	14	31
Attaché d'ens.					1	1	0	1	1
Total général	55	85	140	338	494	832	393	579	972
<i>Ratio/contrat</i>	<i>39,29%</i>	<i>60,71%</i>		<i>40,63%</i>	<i>59,38%</i>		<i>40,43%</i>	<i>59,57%</i>	

2.1.1.3 Temps de travail et catégorie d'emploi

Tableau 4 : Temps de travail et catégorie conventionnelle d'emploi – Effectifs et ratio F et H par temps de travail – au 31/12/2024

	Temps partiel < 50%		Total Temps partiel < 50%	Temps Partiel > ou = 50%		Total Temps Partiel > 50%	Temps Plein		Total Temps Plein
	Masculin	Féminin		Masculin	Féminin		Masculin	Féminin	
Administratif	10	30	40	11	72	83	206	301	507
Cadres	3	1	4	4	24	28	81	93	174
Maîtrises		3	3	2	17	19	66	97	163
Employés	7	26	33	5	31	36	59	111	170
Enseignant	3	3	6	15	26	41	148	147	295
Professeur	1		1	4	2	6	26	13	39
Maître de conf.	1	1	2	5	8	13	86	81	167
Maître assistant	1	2	3	3	12	15	16	30	46
Assistant				2	3	5	4	9	13
Assistant doctorant				1	1	2	16	13	29
Attaché d'ens.								1	1
Total général	13	33	46	26	98	124	354	448	802
<i>Ratio/contrat</i>	<i>28,26%</i>	<i>71,74%</i>		<i>20,97%</i>	<i>79,03%</i>		<i>44,14%</i>	<i>55,86%</i>	

Tableau 5 : Temps de travail (temps partiel non distingué) et catégorie conventionnelle d'emploi – Effectifs et ratio F et H par temps de travail – au 31/12/2024

	Temps partiel		Total Temps partiel	Temps Plein		Total Temps Plein	TOTAL		TOTAL
	Masculin	Féminin		Masculin	Féminin		Masculin	Féminin	
Administratif	21	102	123	206	301	507	227	403	630
Cadres	7	25	32	81	93	174	88	118	206
Maîtrises	2	20	22	66	97	163	68	117	185
Employés	12	57	69	59	111	170	71	168	239
Enseignant	18	29	47	148	147	295	166	176	342
Professeur	5	2	7	26	13	39	31	15	46
Maître de conf.	6	9	15	86	81	167	92	90	182
Maître assistant	4	14	18	16	30	46	20	44	64
Assistant	2	3	5	4	9	13	6	12	18
Assistant doctorant	1	1	2	16	13	29	17	14	31
Attaché d'ens.	0	0	0		1	1	0	1	1
Total général	39	131	170	354	448	802	393	579	972
Ratio/contrat	22,94%	77,06%		44,14%	55,86%		40,43%	59,57%	

On observe une sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiel (77,06 % vs 59,57% dans l'ensemble des salariés), notamment dans les postes d'employés (où l'on observe des temps très partiels) et plus de 20 % des femmes occupent un poste à 80 % pour leur vie personnelle/familiale.

2.2 Accord de l'Institut Catholique de Lille en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dès 2017, un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'ICL en termes d'emploi a été réalisé. A sa suite, un dialogue entre direction et organisations syndicales représentatives de l'ICL a été engagé pour définir un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'accord a été signé en avril 2020 et renouvelé en avril 2024 ; il s'inscrit pleinement dans le cadre de l'article R. 2242-2 du Code du Travail.

2.2.1 Les thèmes majeurs retenus

Les thèmes retenus pour l'accord en matière d'égalité professionnelle lors de la négociation sont présentés ci-dessous. Pour chacun des thèmes, un ou plusieurs objectifs sont définis.

Embauche :

- Egalité de traitement dans les processus de recrutement.

Promotion professionnelle

- Taux d'encadrement des femmes (briser le plafond de verre).
- Egalité d'accès à la promotion professionnelle.

Rémunération

- En application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels. Ainsi pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences, l'égalité rémunération doit être opérée.
- Garantie d'augmentation de salaire au retour des congés maternité ou d'adoption pour les salariées absentes durant les périodes de revues du personnel.

Conditions de travail et mesures liées à la parentalité

- Mesures spécifiques pour les femmes enceintes.
- Favoriser la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise.

Chaque année, un rapport détaillé est présenté par la Direction des Ressources Humaines au Comité Social et Economique (CSE), avant la publication de l'Index de l'année civile écoulée.

2.2.2 Publication de l'index

L'objectif de répondre aux obligations légales de l'employeur de droit privé en France. L'index calculé à la suite de cet accord est public :

- Sur le site de l'ICL, à la page des annonces de recrutement :
<https://www.univ-catholille.fr/recrutement/institut-catholique-de-lille/politique-rse/>
- Sur le site du Ministère consacré à l'index de l'égalité professionnelle :
<https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro/recherche?query=775624240>

Les index déclarés depuis 2019 sont les suivants :

Tableau 6 : Index publiés depuis 2019

	Valeur max	Index 2019 (données 2018)	Index 2020 (données 2019)	Index 2021 (données 2020)	Index 2022 (données 2021)	Index 2023 (données 2022)	Index 2024 (données 2023)	Index 2025 (données 2024)
Ecart de rémunération	40	38	35	36	36	36	37	37
Ecart taux d'augmentation	20	20	20	20	20	20	20	20
Ecart taux de promotion	15	15	15	15	15	15	15	15
Retour congé maternité	15	0	0	15	15	15	15	15
Hautes rémunérations	10	10	5	5	0	0	5	5
Total	100	83	75	91	86	86	92	92

(NB : l'index concerne les établissements d'enseignement supérieur et recherche et l'Institut Etienne Leclercq)

Pour le détail des seuils voir <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/indexegapro>

2.3 Lutte contre le harcèlement

Il existe une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein de la Branche Enseignement Supérieur et Recherche (ESR). Elle est notamment chargée d'améliorer les conditions de vie au travail et de prévenir les risques psychosociaux dans une ambiance constructive.

Elle est composée des membres élus du CSE dont 3 membres élus référents harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes, et le cas échéant de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Cette commission est présidée par le représentant de la Direction des Ressources Humaines ou par délégation la responsable juridique et relations sociales, accompagnée du responsable sécurité et le cas échéant de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission. Sont également invités le médecin du travail, un ingénieur de la Carsat et l'inspecteur du travail.

Trois membres du CSE ont été nommés référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi que deux membres de la Direction des Ressources Humaines.

Une information et la procédure en cas de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes ont été instaurées. Elles sont publiées sur l'intranet de l'ICL, avec les différentes personnes de contact : https://yoda.univ-catholille.fr/jcms/qjo_6485/fr/discrimination-harcelement-moral-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes

2.4 Formation pour les salariés / managers

Tous les ans de nombreux salariés de l'ICL (manager ou non) ont l'opportunité de suivre des formations en lien avec la qualité de vie au travail, l'égalité, le prendre soin... Ces formations peuvent concerner l'accompagnement des salariés mais également celui des étudiants.

Sur l'année 2024-2025, 24 managers ont participé à des formations d'accompagnement au management, dont « Manager au quotidien », « Le leadership féminin », « Développer et perfectionner des compétences managériales ».

3 Les étudiants

3.1 Les étudiants de l'ICL

Les effectifs présentés sont ceux de l'ICL ESR extraits de l'ERP Agora.

Tableau 7 : Nombre d'étudiants à l'ICL – effectifs – Année universitaire 2024-2025

Diplôme	Nombre d'étudiants à l'ICL		
	Femme	Homme	Total général
Licence	6560	3197	9757
Master	2918	1267	4185
3 ^{ème} cycle médecine	41	17	58
Doctorat Théologie		10	10
Total général	9519	4491	14010

Tableau 8 : Nombre d'étudiants en Licence à l'ICL ESR – effectifs – Année universitaire 2024-2025

Licences				
Entité	Discipline principale	Femme	Homme	Total
ESPOL	Science politique	957	319	1276
FDL	Droit	1326	442	1768
FDP	Droit	501	194	695
FGES	Sciences, Economie, Gestion	831	988	1819
ISEA	Gestion	49	72	121
EDN	Numérique	36	132	168
FLSH	Sciences Humaines	1402	396	1798
ESSLIL	Sociologie, service social	74	20	94
LIDD	Design	18	8	26
PIKTURA	Création numérique	154	131	285
FMM	Médecine	814	359	1173
IFSI	Paramédical	359	94	453
FT	Théologie	7	24	31
USCHOOL	Multidisciplinaire	32	18	50
Total général		6560	3197	9757

Tableau 9 : Nombre d'étudiants en Master à l'ICL ESR – effectifs – Année universitaire 2024-2025

Master				
Entité	Discipline principale	Femme	Homme	Total
ESPOL	Science politique	90	31	121
FDL	Droit	905	262	1167
FDP	Droit	256	79	335
FGES	Sciences, Economie, Gestion	177	193	370
ISEA	Gestion	63	79	142
EDN	Numérique	66	126	192
FLSH	Sciences Humaines	460	204	664
ESSLIL	Sociologie, service social	85	16	101
LIDD	Design	1		1
PIKTURA	Création numérique	55	68	123
FMM	Médecine	532	129	661
IFP	Pédagogie	197	42	239
FT	Théologie	4	20	24
USCHOOL	Multidisciplinaire	27	18	45
Total général		2918	1267	4185

3.2 Lutte contre le harcèlement et la discrimination

L'ICL s'inscrit dans une démarche de prévention et de protection de ses étudiants.

Ainsi, il a été créé un dispositif de lutte contre les Violences, Harcèlements, Discriminations (Cellule VHD).

La Cellule VHD a vocation à recevoir les témoignages de personnes en situation de Violences, Harcèlements, Discriminations des personnes témoins de ces situations ou de personnes mises en cause dans cette situation dont l'une des parties au moins est étudiant.

Cette Cellule est pilotée par une chargée de mission VHD.

Le rôle de la Cellule VHD se décline en 5 axes majeurs :

- un lieu d'écoute et d'orientation des membres de la communauté universitaire, principalement des étudiants, victimes présumées ou témoins d'actes de violences, harcèlements, discriminations ;
- diffuser les informations relatives aux violences, harcèlements, discriminations, notamment sur les droits, démarches et recours, par tout moyen à sa disposition ;
- agir de manière à dissuader l'apparition ou la persistance des comportements abusifs en matière de violences, harcèlements, discriminations ;
- faire toutes propositions au Recteur de l'ICL ayant rapport à la prévention et au traitement des comportements abusifs entrant dans son champ de compétence ;
- accompagner l'étudiant, s'il le souhaite, dans ses démarches de mise en place d'une procédure de signalement.

Cette Cellule est composée de deux groupes :

- **Une structure réflexive, plus communément appelé « groupe de travail »** qui est le bureau de la Cellule, composé de membres principalement : enseignants-chercheurs, secrétaires généraux, chargé d'affaires juridiques, Directeur de Cabinet, Ressources Humaines qui a vocation à se réunir environ une à deux fois par an pour évaluer la Cellule, la faire évoluer et également à tout moment lorsqu'un cas suffisamment grave/difficile/préjudiciable leur est présenté et nécessite une décision du Recteur de l'ICL et/ou de la Direction des Ressources Humaines ;
- **Une structure agissante, plus communément appelée « groupe des référents »** où les collaborateurs désignés (deux personnes par facultés ou écoles, souvent chargé de vie étudiante, secrétaire général, enseignants et dans la mesure du possible un binôme homme/femme) sont les personnes privilégiées et qui doivent agir immédiatement lorsqu'un cas de VHD leur est rapporté.

Les étudiants sont informés de l'existence de la Cellule par le biais des règles énoncées dans le règlement intérieur des étudiants de l'ICL.

Une action de prévention en lien avec le Centre Polyvalent de Santé Universitaire (CPSU) et la Police Nationale a été dispensée sous le format d'une information d'environ 1 heure pour les primo arrivants entre septembre et octobre 2021.

Une campagne d'affichage et de diffusion de l'existence de la cellule sur les sites internet des facultés et écoles est faite au sein du périmètre ICL.

Une plateforme en ligne (accessible par le QR code inscrit sur les affiches) est également mise à disposition des étudiants afin de déclarer anonymement ou non à tout moment leur signalement.

Les référents de la Cellule ont été formés à recevoir les témoignages de VHD (formation de 2 jours dispensée par la CPED sur les thématiques suivantes : 1. accueillir et écouter un étudiant en situation de violence ou harcèlement et 2. Harcèlements, violences et discriminations : prévenir et réagir).

L'ICL met à la disposition de la Cellule VHD les moyens nécessaires à son bon fonctionnement (recyclage de formation ou demande de formation sur des thématiques plus spécifiques en lien avec la Cellule). Un travail collaboratif et d'entraide entre les référents fera évoluer et grandir la Cellule.

Une charte précise les règles et consignes générales à respecter par les membres référents de la Cellule VHD et détermine les procédures à suivre dans le traitement des situations qui leurs sont présentées.

<https://www.univ-catholille.fr/egalite-diversite-inclusion/>

4 Ressources dédiées

La Direction des ressources humaines coordonne les actions menées pour l'égalité professionnelle, et la prévention du harcèlement (moral et sexuel), la discrimination et les agissements sexistes. Elle veille au bon fonctionnement des différents dispositifs mis en place :

Pour les étudiants :

- Cellule VHD (violence, Harcèlement, discrimination).

Pour les salariés :

- CSE (dont commission CSSCT),
- Cellule Harcèlement en lien avec la cellule VHD le cas échéant,
- Référents DRH, médecine du travail.

Pour le plan d'égalité des genres

- RH : indicateurs pour les salariés,
- SGAE : indicateurs pour les étudiants,
- DGS Direction des Financements Européens et Institutionnels : Veille sur les plans d'égalité des genres.

Les indicateurs sont mis à jour chaque année, et des actions correctives seront programmées si nécessaire.

5 Une information à disposition de tous

A destination du public :

<https://www.univ-catholille.fr/recrutement/institut-catholique-de-lille/politique-rse/>

A destination des salariés :

https://yoda.univ-catholille.fr/icms/qjo_6485/fr/discrimination-harcelement-moral-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes

A destination des étudiants :

Information sur la prévention du harcèlement : <https://www.univ-catholille.fr/egalite-diversite-inclusion/>



INSTITUT CATHOLIQUE DE LILLE

60 Boulevard Vauban

CS 40109 - 59016 LILLE Cedex

SIRET 775 624 240 00013 - APE 8542Z

N° Tva intracomm. FR 66 775 624 240