

Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 de l'Université Lumière Lyon 2
Bilan intermédiaire de l'année 2 (1 avril 2025 - 30 juin 2026)

Axe 1 : Evaluation, Prévention et traitement des écarts de rémunération						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 1.1 Identifier les écarts de rémunération et les leviers d'action						
1.1.1 Analyser les écarts de rémunération des fonctionnaires et des contractuels : comparaison pluriannuelle et avec d'autres établissements.	Présentation des écarts de rémunération dans le RSU	Outil DGAFP Index	DRHAS (POMS)	x	x	x
Réalisations en année 2 : Présentation et adoption de l'index sur les écarts de rémunération au CSA du 22 septembre 2025. Présentation genrée des données dans le RSU 2024 et 2025. Analyse genrée H/F des primes C3.						
1.1.2 A partir des process RH, identifier les déséquilibres sur lesquels des actions peuvent être menées en matière d'égalité de rémunération.	Identifier les statistiques ciblées	Base de données sociales	DRHAS (POMS)	x		
Action réalisée en année 1						
Objectif 1.2 Mettre en place des actions préventives						
1.2.1 Veiller à la non-discrimination H/F à l'entrée à l'Université pour la rémunération des agent.es contractuel.les	Parité des salaires moyens annuels par catégorie des agent.es contractuel.les recruté.es	Critères Lignes Directrices de Gestion (LDG)	DRHAS (FRDC / Service de gestion RH Enseignant.es)	X	X	X
Réalisations en année 2 : Poursuite de l'tilisation d'un outil d'aide à la décision en matière de recrutement avec des indicateurs genrés. Poursuite de l'attribution de la prime C3 des EC proportionnée à la répartition H/F (dans la mesure du possible)						
Objectif 1.3 Mettre en place des actions correctives						
1.3.1 Mettre en place un plan d'action chiffré de corrections des inégalités constatées	Suppressions des inégalités identifiées (nombre de dossiers réexaminés contractuel.les enseignant.es / an)	Outils pilotage RH	DRHAS	x	x	x
Réalisations en année 2 : Correction des écarts éventuels lors de la révision des dispositifs de revalorisation (IFSE/INM contractuels)						

Axe 2 : Promouvoir et faciliter l'évolution de carrière						
Indicateurs du PAP : 50% des Professeurs d'Université sont des femmes en 2027 /Féminisation représentative des postes d'encadrement.						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 2.1 Neutraliser les biais liés au genre dans les recrutements et les concours.						
2.1.1 Faire évoluer l'outil BETWEEN pour produire des statistiques sur la répartition H/F dans les candidatures, les candidats reçus et les candidats sélectionnés.	Indice de parité des Biatss = 1	Between Statistiques DRHAS	DRHAS (FRDC)		X	X
Action non réalisable.						
2.1.2 Former et sensibiliser les membres des jurys, les rapporteurs de promotion et primes (élus du CAC restreint) et comités de recrutement sur les stéréotypes de genre.	90% des responsables des comités de sélection et jurys de recrutement sensibilisé.es et/ou formé.es Nombre de personnes formé.es	Toutes ressources en fonction des cibles : module d'auto-formation, formation, vidéo, interventions orales, affiches, formation de formateurs internes	DRHAS (gestion collective enseignants et FRDC) Formateurs internes	X	X	X
Réalisations en année 2 : Sensibilisation des présidents et présidentes de jury des COS le 7 avril 2025 par la VP Egalité. En 2026, élaboration du flyer de sensibilisation sur les discriminations à l'attention des recruteurs. Diffusion aux membres de jury de concours BIATSS et à l'ensemble des recruteurs.						
Objectif 2.2 Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement et au grade de Professeur d'Université.						
2.2.2 Analyser l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions internes (parmi les promouvables, les candidats et les promus)	Données dans le RSU Indice de parité par CNU / BAP = 1	Statistiques DRHAS	DRHAS (services de gestion RH)	X	X	X
Réalisations en année 2 : Analyse des statistiques 2024 et 2025 en fin de campagne. Repyramidage ciblant des sections dans lesquelles il y avait des candidatures de femmes, autant que possible (13 femmes et 6 hommes promus)						
2.2.3 Mettre en place une action ciblée pour inciter les femmes à présenter leur candidature	1 action de sensibilisation réalisée par an		DRHAS (ETAS / FRDC)		X	X
Réalisations en année 2 : Attribution prioritaire autant que possible d'un CRCT aux enseignantes de retour de congè maternité souhaitant passer une HDR dans un soucis de rééquilibrage.						
Objectif 2.3 Sensibiliser la communauté universitaire sur les stéréotypes de genre						
2.3.1 Proposer des formations sur les stéréotypes de genre dans le catalogue de formation Lyon 2, et pour des collectifs cibles.	Inclure un module sur les biais des stéréotypes de genre dans les parcours obligatoires	Ressources et outils développés par l'AMU Formateurs internes	VP égalité DRHAS (FRDC et ETAS) Formateurs internes	X	X	X
Réalisations en année 2 : 1 formation agir contre les discriminations LGBT+ (1er juillet 2025) 1 formation à destination des nouveaux et nouvelles MCF sur la lutte contre les discriminations. 1 formation sur les stéréotypes de genre organisée en janvier/février 2026 Participation aux webinaires Outrans et formation en présentiel (UDL) Organisation d'une journée de formation sur les personnes LGBT+ par une EC Lyon 2 (Soline Blanchard)						
2.3.1 Mener des actions de sensibilisation (ex. affichage illustrations en 2024, conférence, etc.).	2 actions	FEP	VP égalité DIRCOME DRHAS (ETAS)	X		X
Réalisations en année 2 : Organisation d'une conférence sur les politiques inclusives (équité, diversité, inclusion) dans les universités (Sophie Brière) en mars 2026 Organisation de deux conférences sur la santé des femmes au travail en interétablissements les 16 et 18 juin 2026 (semaine QVCT)						

Axe 3 : Faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 3.1 Soutenir la parentalité des agents de l'Université						
3.1.1 Mener une enquête sur la parentalité auprès des parents d'enfants de 0-3 ans.	Résultats de l'enquête	Limesurvey	DRHAS (ETAS)	x		
Action réalisée en année 1						
3.1.2 Veiller à une communication paritaire sur les droits liés à la parentalité.	100% des futurs parents déclarés reçoivent un mail d'information	Page intranet, guide, ressources externes	DRHAS (gestion collective enseignants et Biatss)		x	x
Réalisations en année 2 :						
Début 2026, publication et diffusion du lexique sur toutes les formes de parentalité édité par la CPED.						
Transmission du guide Lyon 2 sur la parentalité à tous les futurs parents au moment de la déclaration.						
3.1.3 Proposer un accompagnement aux femmes en situations de grossesse et de retour à l'emploi.	X Entretiens d'accompagnement	Médecin, chargée de prévention, assistante sociale	DRHAS (ETAS)		x	x
Réalisations en année 2 :						
Envoi systématique d'un courrier DRHAS aux femmes en congé maternité, ou en arrêt de plus d'un mois.						
Mise en place du télétravail dérogatoire pour les femmes enceintes (BIATSS).						
Accompagnement de l'AS dans les démarches.						
Obtention de places en crèche dans le cadre de la SRIAS.						
3.1.4 Mener un projet de soutien à la parentalité dans le cadre du SGAS	1 projet	Budget du SGAS	SGAS		x	
Réalisations en année 2 :						
Elaboration d'un guide des acteurs et partenaires de proximité sur l'accompagnement à la parentalité (jeunes enfants et ados) par l'AS de Lyon 2.						
Organisation d'un atelier parenthèse sociale et culturel sur le sommeil des enfants en novembre 2025						
Organisation d'un atelier à destination des personnels proches aidants (métropole aidante) en mai 2026						
Objectif 3.2 Identifier et diminuer les facteurs de surcharge mentale au travail						
3.2.1 Proposer des outils pour accompagner les enseignant.es-chercheur.es et les enseignant.es à leur participation à la vie collective de l'établissement / responsabilités pédagogiques et administratives	Nombre d'enseignants formés	Programme de formation enseignant.es	DRHAS (FRDC)	x	x	x
Réalisations en année 2 :						
Formation des encadrants et encadrantes sur les risques psychosociaux en janvier 2026 (+ une session ouverte à tous).						
Création d'une boîte à outils sur les missions de scolarité dans les composantes et mise à disposition des nouveaux RAF et Directeurs/trices.						
3.2.2 Evaluer et suivre l'évolution de la charge mentale au travail des H et des F	Résultats du baromètre QVT (annuel) Bénéficiaires du référentiel enseignant	Baromètre QVT Heures de référentiel (enseignants)	DRHAS	x	x	x
Réalisations en année 2 :						
Réalisation d'un diagnostic RPS dans 4 unités de travail						
Présentation des résultats du baromètre QVT 2025 en FS du 10 avril et en atelier RH le 15 mai 2025.						
Réalisation de la 5ème édition du baromètre QVT en janvier 2026, analyse et présentation des résultats en FS.						
Relance du GT QVCT avec les membres de la F3SCT, 3 réunions du GT : le 3 février 2026, le 12 mars 2026, le 6 juillet 2026.						
Réalisation d'une enquête sur les conditions de travail des E et EC par une stagiaire du Master 2 psychologie du travail et des organisations (mars-juillet 2026). Présentation des résultats aux membres du GT QVT et à la direction de l'Université le 6 juillet 2026.						

3.2.3 Mener des actions individuelles et collectives pour alléger la charge mentale au travail (simplification, assouplissement télétravail, prise en compte des pics d'activité, etc).	Résultats du baromètre QVT (annuel)	GT QVT et temps de travail	DRHAS	X	X	X
Réalisations en année 2 : Elaboration de 3 fiches actions par le GT temps et rythmes (Plan Avenirs) : préconisations pour la nouvelle accréditation, droit à la déconnexion, les emplois du temps des enseignants. Mise en place du GT droit à la déconnexion, rédaction d'une charte en cours. Elaboration d'une feuille de route simplification.						

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 4.1 Prévenir les VSS, harcèlement et discriminations au sein de la communauté universitaire.						
4.1.1 Mener des actions de prévention mutualisées et coordonnées à destination des étudiants et des personnels (assises VSS en fév 2025, etc.).	1 action mutualisée/campagne par an	COPIL VSS, réseau VSS, campagnes de com, outils de formation	DRHAS (ETAS) DVEC /SSE DIRCOME	x	x	x
Réalisations en année 2 : En 2025, élaboration par la Faculté de Droit d'un guide de recommandations sur comment agir face à une situation de relation asymétrique (enseignant/étudiant notamment). En septembre 2025 (et chaque année), information sur les VSS lors des réunions de rentrée (personnel, doctorants, étudiants) 1 Atelier RH en visio sur la prévention des VSS dans les laboratoires de recherche le 25/11/2025. 1 Intervention de la VP Egalité et la Chargée de prévention sur les VSS dans labo EVS début 2026.						
Objectif 4.2 Proposer un suivi juridique et psychologique dans toutes les situations signalées						
4.2.1 Formaliser la procédure de traitement des signalements et les engagements envers les personnes concernées (confidentialité, neutralité, information), avec une réflexion sur un conventionnement collectif des universités avec le Parquet de Lyon.	Une procédure transparente	COPIL VSS	DRHAS DAJIM DVEC	x		
Action réalisée en année 1						
4.2.2 Renforcer la communication sur les dispositifs de signalement et les ressources mis à disposition des victimes.	Augmentation du nombre de signalements	Journée d'accueil Site intranet, newsletters, relais internes	DRHAS (ETAS) DIRCOME Formation Spécialisée	x	x	x
Réalisations en année 2 : En 2025, diffusion de la campagne sur la cellule d'écoute et d'accompagnement : affiches, cartes, présentation aux RAF/Doyens/directeurs Présentation en journée d'accueil des nouveaux agents et doctorants, lors des réunions de service/conseil, sur le site internet, relais des AP.						
4.2.3 Assurer un reporting annuel de l'activité de la cellule.	Publication du RSU et PV CSA	Suivi de l'activité de la cellule	DRHAS (ETAS)	x	x	x
Réalisations en année 1 : Présentation du bilan 2024 de la cellule d'écoute en FS du 10 juillet 2025. Présentation du RSU 2024 en CSA du 2 juillet 2025. Présentation du bilan de la cellule d'écoute des personnels en FS du 18 juin 2026. Présentation du RSU 2025 en CSA du 4 juin 2026.						

Axe Transversal : Gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle au sein de l'Université Lyon 2						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 5.1 Identifier et associer les acteur/trices en responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie dans le pilotage du plan d'action pour augmenter son efficience						
5.1.1 Elargir et renforcer le Comité de Pilotage Egalité Professionnelle	Composition CoPil : responsables de service de la DRHAS - Copil QVT - DAJIM - DirCome - VP RH & égalité professionnelle		DRHAS (ETAS)	X		
Action réalisée en année 1						
5.1.2 Piloter et suivre l'évolution du plan d'action en Comité de Pilotage Egalité Professionnelle	2 réunions par an Supports de communication		DRHAS (ETAS) VP égalité professionnelle	X	X	X
Réalisations en année 2 :						
Deux réunions du comité de pilotage organisées le 17 novembre 2025 et le 16 juin 2026, soit tous les semestres.						
Objectif 5.2 Sensibiliser l'ensemble de la communautaire universitaire pour que chacun devienne acteur/trices sur le sujet de l'égalité professionnelle						
5.2.1 Créer et mettre en œuvre un plan de communication interne et externe	Nombre de communications	Intranet Réseaux sociaux Presse	Direction de la Communication (DirCome)	X	X	X
Réalisations en année 2 :						
En 2025, communication sur la signature par l'université de la charte l'Autre Cercle. 2 grandes campagnes de communication menées sur les actions de l'Université en matière de lutte contre les inégalités, les discriminations et le harcèlement: lors de la journée de lutte contre les VSS du 28 novembre et à l'occasion de la journée du Droit des femmes du 8 mars. Présentation de la mission égalité-diversité (loi juillet 2025) en CA du 16/06/26 Mise à jour d'une page internet sur toutes les formes de la lutte contre les discriminations (actualités, mission égalité, etc.).						