

PLAN D'ACTION
DE SCIENCES PO LILLE
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

2025 • 2028



SOMMAIRE

Introduction

3

Axe 1

ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Action 1 • Permettre au service RH de suivre pleinement les écarts de rémunération

5

Action 2 • Produire et analyser les données relatives aux écarts de rémunération et communiquer en interne

6

Action 3 • Favoriser l'égalité salariale des futurs diplômées et diplômés

7

Axe 2

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS ET EMPLOIS

Action 4 • Élargir l'offre de formations pour les personnels

9

Action 5 • Sensibiliser et accompagner les responsables de service sur les enjeux d'égalité femmes-hommes

10

Action 6 • Soutenir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes d'enseignants-chercheurs

11

Action 7 • Favoriser la parité des responsables pédagogiques, notamment en cycle master

13

Action 8 • Œuvrer pour une égale insertion professionnelle des futurs diplômées et diplômés

14

Axe 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Action 9 • Communication en interne sur les droits des personnels

17

Action 10 • Accompagner les personnels lors de l'accueil d'un enfant

18

Action 11 • Accompagner les personnels proches aidants

19

Action 12 • Mettre en place un dispositif d'absence exceptionnelle pour règles incapacitantes pour les membres du personnel

20

Action 13 • Mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation sur des thématiques de santé

21

Axe 4

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Action 14 • Améliorer les procédures de signalement en ligne

23

Action 15 • Mettre en place un plan de sensibilisation et prévention en matière de VSS et de discriminations à destination des personnels

24

Action 16 • Mettre en place une communication spécifique sur les dispositifs de prévention pour les nouveaux membres du personnel

26

Action 17 • Pérenniser les actions de sensibilisation pour les étudiantes et étudiants en articulant les différents enjeux : prévention des violences de genre et prévention des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme

27

Action 18 • Prendre en compte la diversité des familles et veiller au respect de l'identité des personnes trans

29

INTRODUCTION

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente un enjeu majeur qui amène l'ensemble des institutions, publiques ou privées, à s'interroger sur leurs pratiques, afin que le monde du travail contribue à l'avènement d'une égalité réelle dans notre société.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a donné une assise juridique nouvelle à cet objectif, en prescrivant à chaque employeur public de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Cette obligation revêt un sens particulier pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, qui mobilisent les acquis de la réflexion académique pour promouvoir un environnement de travail inclusif.

Sciences Po Lille accorde une attention particulière au développement de cet environnement, au regard de sa mission de formation de nouvelles générations capables de transformer la société, dans toutes ses dimensions. Cette volonté d'exemplarité se traduit dans l'adoption de ce second Plan d'action, qui approfondit certains chantiers ouverts par le premier Plan d'action et ouvre de nouvelles priorités.



Etienne Peyrat
Directeur de Sciences Po Lille



Catherine Saupin
Chargée de mission Égalité de genre

Le Plan d'action s'articule étroitement avec la politique globale de l'école en matière de prévention de toute forme de discrimination et violence sexuelle ou sexiste, avec de nombreuses actions déployées toute l'année vis-à-vis de la communauté étudiante de Sciences Po Lille.

Le travail mené dans le cadre de ce Plan d'action professionnelle s'enrichit des échanges menés dans les différents réseaux, nationaux et locaux, auxquels Sciences Po Lille participe, en particulier au sein du Réseau ScPo, de la Conférence des Grandes Écoles et de l'Université de Lille.



Axe 1

ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Action 1

Permettre au service RH de suivre pleinement les écarts de rémunération



DIAGNOSTIC

Sciences Po Lille s'est doté en 2021 d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui a mis en lumière la nécessité de mieux identifier et analyser les écarts de rémunération au sein de l'établissement. Au cours de la période écoulée, la production des bilans sociaux annuels a permis de produire de premiers éléments sur l'état de ces écarts.

Il est apparu que ces premiers éléments ne permettaient pas une analyse complète des inégalités de rémunération, ce qui a conduit au recrutement d'une directrice générale des services adjointe (DGSA). Chargée de la direction du service RH, elle assurera aussi le suivi transversal des enjeux d'égalité femmes-hommes au sein de l'école.



OBJECTIFS

Renforcer le service RH afin de permettre une meilleure prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes.

Recruter une adjointe au directeur général des services (DGSA) en charge des enjeux d'égalité femmes-hommes.



CALENDRIER DE L'ACTION

Décembre 2024 → publication de la fiche de poste de DGSA en prenant en compte la mission liée à la prise en charge de l'égalité femmes-hommes.

Janvier 2025 → organisation d'une commission de recrutement *ad hoc* permettant de recruter une candidate en capacité de prendre en charge ce sujet.

Mai 2025 → prise de poste de la DGSA.



MISE EN PLACE

Direction générale des services.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Prise de poste et bilan d'activité de la DGSA sur la période du PAE.

Action 2

Produire et analyser les données relatives aux écarts de rémunération et communiquer en interne



DIAGNOSTIC

Au-delà des éléments des bilans sociaux produits annuellement, Sciences Po Lille a également publié, en décembre 2024, l'index d'égalité professionnelle prévu par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique :

	2024
Index global	77,15/100
Écart global pour les fonctionnaires	40,95/42
Écart global pour les contractuels	34,2/38
Dix plus hautes rémunérations	2/20

L'accès à l'outil ministériel de pilotage de la masse salariale India Rému a permis de construire cet index d'égalité. Il permettra de mesurer, chaque année, l'évolution des écarts de rémunération à partir d'un indicateur synthétique.

Le travail réalisé par les groupes de travail organisés à Sciences Po Lille a mis en lumière l'importance de produire des données plus fines et adaptées à la réalité sociale de l'établissement. L'objectif est de construire des données plus fines, grâce à la production de nouvelles données.

Personnels BIATSS	Comparaison par corps de la rémunération des agents contractuels et titulaires Distribution des rémunérations complémentaires (CIA, vacations, RIFSEEP)
Personnels enseignants Enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs	Distribution des primes (RIPEC C2 et C3) Distribution des heures complémentaires, en fonction des statuts Répartition des primes pour responsabilités pédagogiques Composition des services, en particulier pour la division entre service d'enseignement et référentiel



OBJECTIFS

Construire des tableaux de bord afin de mieux comprendre et expliquer les écarts de rémunérations femmes-hommes.



CALENDRIER DE L'ACTION

Septembre 2025 → production des premiers tableaux de bord et soumission à la commission égalité de genre.



MISE EN PLACE

Service des ressources humaines et direction générale des services.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Production des tableaux de bord.

Action 3

Favoriser l'égalité salariale des futurs diplômées et diplômés



DIAGNOSTIC

Sciences Po Lille organise chaque année une enquête d'insertion professionnelle auprès de ses diplômées et diplômés qui analyse notamment la rémunération selon le genre. La dernière enquête réalisée en 2024 révèle une rémunération moyenne des femmes inférieure de 10% à celle des hommes.

Depuis 2021, Sciences Po Lille a intégré dans les maquettes du cycle master un module « projet professionnel » ou « préparation à l'apprentissage », afin d'aider les étudiantes et étudiants à construire leur projet professionnel et à rechercher leur stage ou contrat d'apprentissage. Ce module représente 27h sur 3 semestres en formation initiale et 30h-35h sur 2 semestres en formation en apprentissage.

Il comprend des rencontres et visites de structures professionnelles en lien avec les débouchés des majeures, des ateliers CV, LM, préparation aux entretiens, analyse et mise en valeur des expériences et des compétences, des entretiens métiers à réaliser individuellement. L'action 3 vise à intégrer à ce module une connaissance des écarts de rémunération et à former à la négociation salariale, en tenant compte des biais de genre.



OBJECTIFS

Poursuivre l'observation des rémunérations selon le genre dans les prochaines enquêtes d'insertion.

Programmer un atelier négociation du salaire et du contrat, en mixité, dans le module projet professionnel intégré dans la maquette du cycle master.

Proposer des ateliers "Oser négocier son salaire et son contrat" spécifiques pour les étudiantes, sur la base du volontariat.



CALENDRIER DE L'ACTION

Enquête insertion 2025

Année universitaire 2025-2026 :

→ Mise en place de l'atelier négociation du salaire et du contrat dans le module projet professionnel des majeures en apprentissage (5^e année).

→ Mise en place des ateliers "Oser négocier son salaire et son contrat" spécifiques pour les femmes sur base du volontariat.

Année universitaire 2026-2027 :

→ Mise en place de l'atelier négociation du salaire et du contrat dans le module projet professionnel des majeures en formation initiale (5^e année, S3).

→ Poursuite des ateliers "Oser négocier son salaire et son contrat" spécifiques pour les femmes sur base du volontariat.



MISE EN PLACE

Direction des études et Direction insertion professionnelle et apprentissage.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Enquête d'insertion réalisée, indicateurs publiés.

Ateliers réalisés et suivis.



Axe 2

GARANTIR
L'ÉGAL ACCÈS
DES FEMMES
ET DES HOMMES
AUX CORPS
ET EMPLOIS

Action 4

Élargir l'offre de formations pour les personnels



DIAGNOSTIC

Les liens renforcés avec l'Université de Lille permettent aux personnels de Sciences Po Lille d'accéder à une offre de formation transversale qui ne donnait pas lieu, jusqu'à présent, à une convention formalisée et reposait principalement sur un accès résiduel aux places disponibles. Cette situation ne permettait pas un accès pleinement satisfaisant aux formations de l'Université, qu'elles concernent la montée en compétence technique ou la maîtrise d'enjeux transversaux.

Il a donc semblé nécessaire de faire évoluer la nature de ce partenariat avec l'Université de Lille, en construisant un dispositif permettant aux agents de Sciences Po Lille de disposer des mêmes possibilités de formation, en intégrant pleinement les enjeux relevant des politiques d'égalité.

Les directions générales des services de l'Université de Lille et de Sciences Po Lille mènent un travail qui va permettre de proposer un dispositif pour élargir cet accès avec l'objectif d'aboutir à une convention effective dès l'année universitaire 2025-2026.

En complément, le partenariat de l'école avec l'IRA de Lille ouvre aux personnels des formations spécifiques pour la préparation aux concours et l'appropriation des enjeux d'égalité.



OBJECTIFS

Établir une convention afin de permettre aux personnels de Sciences Po Lille de bénéficier du plan de formation de l'Université de Lille.

Approfondir le partenariat avec l'IRA de Lille.



CALENDRIER DE L'ACTION

Septembre 2024 → réunions techniques entre les directions générales des services pour examiner la faisabilité du dispositif.

Novembre-décembre 2024 → travail sur le contenu de la convention.

Mars 2025 → signature de la convention.



MISE EN PLACE

Direction générale des services.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Signature de la convention.

Nombre de formations délivrées aux personnels de Sciences Po Lille, en particulier dans le domaine de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations.

Action 5

Sensibiliser et accompagner les responsables de service sur les enjeux d'égalité femmes-hommes



DIAGNOSTIC

Les responsables de service sont des actrices et acteurs majeurs de la politique RH au sein de l'établissement. Ils ont vocation à répondre, en première instance, aux interrogations et besoins des agents administratifs de Sciences Po Lille. A l'heure actuelle, 6 services sont dirigés par un homme et 4 par une femme.

Les responsables de service participent à la réalisation de plusieurs objectifs de ce plan d'action (**actions 4, 10, 11, 15**) en veillant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes et à l'occasion d'étapes qui peuvent s'avérer décisives dans l'évolution de la carrière des agents (demandes de formation, candidatures en mobilité interne, retours de congé suite à l'accueil d'un enfant...).

Un travail de réflexion sur le management a récemment été engagé avec les responsables de service. Ce travail avait notamment vocation à définir collectivement des valeurs managériales. Il sera poursuivi en collaboration avec la DGSA (**action 1**).

De nombreuses thématiques telles que la sensibilisation aux biais de genre, le management d'équipes diverses, la communication égalitaire, l'accompagnement de l'articulation des temps de vie, la prévention des VSS et des discriminations, l'inclusivité de l'environnement de travail peuvent être abordées et faire l'objet de formations spécifiques via l'intervention d'un prestataire externe selon les besoins prioritaires identifiés.



OBJECTIFS

Sensibiliser et accompagner les responsables de service sur les enjeux égalité femmes / hommes.



CALENDRIER DE L'ACTION

Année universitaire 2024-2025 → identification des besoins de formation.

A partir de septembre 2025 → déploiement des actions annuelles de formation, de sensibilisation et d'accompagnement adaptées.



MISE EN PLACE

DGS et DGSA.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Nombre de formations.

Évaluation qualitative des formations suivies.

Action 6

Soutenir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes d'enseignants-chercheurs



DIAGNOSTIC

Les enjeux de féminisation du corps des enseignantes et enseignants-chercheurs font l'objet d'une attention soutenue du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Cela suppose une action plus spécifique pour favoriser l'égalité dans le recrutement et les carrières scientifiques. Certaines disciplines présentes au sein de Sciences Po Lille, comme l'histoire et la science politique, se sont mobilisées spécifiquement pour porter ces enjeux¹. En 2024, les hommes représentent encore 60 % des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

La féminisation du personnel d'enseignement et de recherche reste souvent partielle, touchant plutôt le corps des maîtres de conférence que des professeurs. Un grand nombre de disciplines restent majoritairement dominées par un corps enseignant masculin : les femmes ne sont majoritaires que dans le domaine des langues et de la littérature (64 % des effets du groupe CNU). Cela se combine à une moindre représentation pour l'obtention d'avancements, de primes (PEDR et RIPEC) et de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT), en dépit de taux individuels plus avantageux.

La situation de Sciences Po Lille du point de vue du recrutement des enseignants-chercheurs n'échappe pas à ces logiques. Sur 34 personnels titulaires, on compte 24 maîtres de conférences (MCF) et 10 professeurs des universités (PU). Sur ce total, 14 sont des femmes et 20 sont des hommes, ce qui donne un ratio équivalent à la population nationale des enseignants-chercheurs. La sous-représentation des femmes s'accroît si l'on regarde uniquement le corps des PU, puisque seules 2 femmes sont recensées sur 10 titulaires. Le premier recrutement féminin dans ce corps a eu lieu en 2020. La féminisation est donc passée principalement par les recrutements de maîtresses de conférences dans les dernières années.

Les disciplines enseignées au sein de Sciences Po Lille démontrent, à l'échelle nationale, des taux différenciés de féminisation :

	Part des hommes chez les PU	Part des hommes chez les MCF
Science Politique (04)	69,6%	57,2%
Droit Public (02)	65,5%	51,1%
Economie (05)	69,1%	58,3%
Etudes Anglophones (11)	39,2%	31,3%
Histoire (22)	67,2%	50,8%
Ensemble	69%	55%

¹ https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/10/03/l-appel-de-440-historiennes-francaises-mettons-fin-a-la-domination-masculine-en-histoire_5364200_3232.html
<https://www.calameo.com/read/0060474223a14492be717?page=1>



Dans plusieurs disciplines, les données de Sciences Po Lille sont plus défavorables que la moyenne nationale, en raison de la présence au sein de l'école d'un seul professeur des universités.

La pyramide des âges à Sciences Po Lille va permettre un renouvellement du corps des PU dans les années à venir. Les recrutements – externes ou par promotion interne – devront particulièrement veiller à permettre la féminisation du corps d'enseignement et de recherche. Il conviendra donc d'accentuer la sensibilisation des comités de sélection au biais de genre, par la communication à leurs membres de données sexuées sur les viviers au sein de la discipline du poste ouvert, sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement, avec rappel de l'historique des derniers recrutements. Il s'agit aussi d'aider les femmes dans la préparation de leur doctorat ou HDR par des soutiens spécifiques, par exemple la possibilité d'une décharge (**voir action 10**).



OBJECTIFS

Atteindre la parité dans le corps des PU et préserver l'équilibre qui existe dans le corps des MCF, en veillant aux équilibres par discipline.



CALENDRIER DE L'ACTION

Septembre 2025 → Mise en place d'une procédure de sensibilisation aux biais de genre lors des recrutements.



MISE EN PLACE

DGS, DGSA, Direction de la recherche.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Mise en œuvre d'une procédure de sensibilisation aux biais de genre lors des recrutements.

Statistiques des recrutements scientifiques et enseignants sur la période 2025-2028.

Action 7

Favoriser la parité des responsables pédagogiques, notamment en cycle master

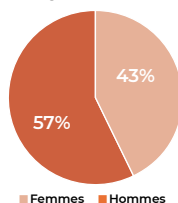


DIAGNOSTIC

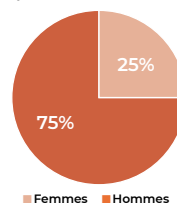
Sciences Po Lille offre un niveau élevé d'encadrement pédagogique, en dépit d'un nombre limité de titulaires exerçant au sein de l'école. La quasi-totalité des personnels titulaires exercent des responsabilités pédagogiques (année, filière, majeure de cycle master, transverse, doubles diplômes). La part des responsabilités pédagogiques assurées par des femmes (40 %) correspond à celle de femmes parmi les titulaires en poste (43 %).

Des disparités subsistent cependant et la part de femmes responsables de parcours de master apparaît moins importante. Sur 16 parcours (14 majeures et 2 doubles diplômes) en 2024-2025, les femmes ne sont que 5 responsables (dont une majeure en binôme avec un homme). Les femmes ne représentent donc que 25 % des responsables de parcours.

Enseignantes et enseignants titulaires



Responsables de parcours de master



Cette sous-représentation appelle une évolution car les responsabilités de master sont valorisées dans le cadre des trajectoires de carrière (attribution de primes, demandes de CRCT, accès au RIPEC, avancement à la hors-classe, avancement, etc.). Elles contribuent également à l'image des parcours de master et aux projections professionnelles associées. Il apparaît ainsi que les femmes responsables de parcours de master encadrent majoritairement des formations liées à des domaines relativement homogènes (métiers de la culture, de la communication et de l'image), correspondant à des secteurs d'emploi traditionnellement féminisés.



OBJECTIFS

Viser une **plus grande parité** dans les responsabilités et thématiques des parcours de master.



CALENDRIER DE L'ACTION

Clause annuelle d'examen des responsables

pédagogiques, notamment de master.



MISE EN PLACE

Direction, direction des études.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Taux de féminisation des responsables pédagogiques de formation au niveau master.

Action 8

Œuvrer pour une égale insertion professionnelle des futurs diplômées et diplômés



DIAGNOSTIC

Sciences Po Lille organise chaque année une enquête d'insertion professionnelle auprès de ses diplômées et diplômés qui analyse plusieurs indicateurs selon le genre : le taux d'insertion, le secteur (privé, public, non lucratif), le type de contrat, le statut et la rémunération. Certains indicateurs n'intégraient pas, jusqu'à présent, le prisme du genre, en particulier les secteurs d'activité, la taille des employeurs, les fonctions occupées, les délais d'accès à l'emploi et la poursuite d'étude. Ils seront progressivement intégrés dans le cadre des enquêtes annuelles.

Plusieurs actions sont également mises en œuvre par la direction de l'insertion professionnelle et de l'apprentissage pour favoriser l'égalité des futurs diplômés et diplômées :

- **Recrutement de 2 ambassadrices ou ambassadeurs dans chaque promotion de majeure du cycle master** depuis 2017. La parité est visée dans ce recrutement car le rôle des ambassadeurs et ambassadrices est de faire connaître les majeures et leurs débouchés professionnels.
- **Organisation de conférences métiers et « apéros pro »**, une fois par semaine (30 événements par an), par les ambassadrices et ambassadeurs. La parité dans les invitations est un objectif à poursuivre, afin de mettre en valeur des modèles féminins dans les carrières.
- **Création d'un parcours orientation dès le premier cycle** en septembre 2024 (15h30 sur les deux premières années), comprenant notamment des ateliers introductifs animés par des coaches, des entretiens métiers à réaliser et la participation à au moins un atelier pro et une conférence métiers.

Au niveau du cycle master, des modules « projet professionnel » ou « préparation à l'apprentissage » sont intégrés dans les maquettes de toutes les majeures depuis 2021, afin d'aider les étudiantes et étudiants à construire leur projet et trouver les stages ou contrats d'apprentissage. Des simulations d'entretiens sont en outre menées, deux fois par an, par des diplômées et diplômés des années passées. L'homogénéité de cette offre doit encore être améliorée, afin de répondre aux besoins exprimés, en particulier en matière d'accès à l'égalité professionnelle.



OBJECTIFS

Ajouter dans les prochaines enquêtes d'insertion de nouveaux indicateurs intégrant le genre.

Constituer des jurys de diplômées et diplômés paritaires pour les simulations d'entretien.

Intégrer les problématiques liées au genre dans le parcours d'orientation au premier cycle et dans les modules du cycle master.

Sensibiliser les enseignantes et les enseignants, les étudiantes et les étudiants aux stéréotypes de genre et à l'orientation professionnelle non genrée.

Créer un enseignement de cycle master sur les discriminations au travail.

Poursuivre la publication d'offres de stage, apprentissage et emploi inclusive sur la plateforme Sciences Po Lille Alumni, initiées en 2019.



CALENDRIER DE L'ACTION

Rentrée universitaire 2025 et année universitaire 2025-2026.



MISE EN PLACE

Direction des études, Direction de la recherche, Direction de l'insertion professionnelle et de l'apprentissage, Chargée de mission égalité de genre.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Nombre d'enseignantes et d'enseignants sensibilisés.

Nombre d'étudiantes et d'étudiants sensibilisés.

Cours enseignés.

Ateliers du parcours orientation animés.

Chiffrage de la parité dans tous les objectifs qui la mentionnent.



Axe 3

FAVORISER
L'ARTICULATION
ENTRE ACTIVITÉ
PROFESSIONNELLE
ET VIE PERSONNELLE
ET FAMILIALE

Action 9

Communication en interne sur les droits des personnels



DIAGNOSTIC

Le plan d'action pour l'égalité 2021-2024 prévoyait un ensemble de dispositifs sur lesquels la communication interne n'a pas toujours été effectuée de manière pleine. Le développement d'outils de communication apparaît donc comme un des objectifs prioritaires du nouveau plan d'action, afin d'assurer un recours effectif aux droits ouverts.

L'établissement travaillera donc dès l'année universitaire 2024-2025 à la priorisation des thématiques devant donner lieu à des outils de communication, avant de les déployer à partir de la rentrée 2025. La diffusion de ces supports sera combinée à la mise en œuvre d'un nouveau site internet, qui intégrera un volet destiné aux personnels de Sciences Po Lille, pour permettre un accès simplifié à l'information.



OBJECTIFS

Définir les sujets nécessitant l'élaboration d'outils.

Construire des outils de communication interne pour informer les personnels sur leurs droits.

Diffuser ces documents via un site intranet.



CALENDRIER DE L'ACTION

Septembre 2025 → élaboration d'un support de communication à destination des personnels.

Début 2026 → diffusion du support sur le site intranet de Sciences Po Lille.



MISE EN PLACE

Direction générale des services, Direction des ressources humaines.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Construction et diffusion du document.

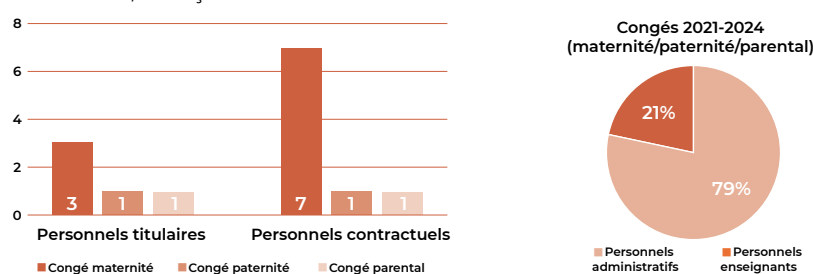
Action 10

Accompagner les personnels lors de l'accueil d'un enfant



DIAGNOSTIC

Sur la période 2021-2024, 14 membres du personnel ont bénéficié d'un congé lié à l'accueil d'un enfant (congé maternité/paternité/parental). Il s'agit, dans une large majorité, de membres du personnel administratif, principalement contractuels, exerçant dans 7 des 10 services administratifs de l'école.



L'accueil d'un enfant pose d'emblée la question de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Certains moments au cours de la grossesse ou au retour de congé maternité et paternité, ou congé d'adoption, apparaissent tout à fait spécifiques. En effet, des aménagements, en termes de télétravail supplémentaire, par exemple, peuvent s'avérer nécessaires, tout comme des aménagements des missions et de la charge de travail suite, par exemple, à la mise en place d'un temps partiel consécutif au retour de congé (4 temps partiels été mis en place entre 2021 et 2024). Un souhait de formation peut également s'exprimer dans une perspective d'évolution de carrière.

La formalisation d'un entretien à l'annonce de l'accueil d'un enfant et au retour de congé entre la personne concernée et la ou le responsable du service ou la DGSA doit être un moment privilégié pour évoquer les conditions de remplacement de la personne pendant son congé, identifier les besoins de tout type et s'assurer que tout membre du personnel en situation d'accueillir un enfant se voit offrir un temps d'écoute dédié. Systématiser ce type d'entretien rend nécessaire la construction de trames d'entretien adaptées à chaque type de congé et l'accompagnement des responsables hiérarchiques qui seront amenés à les utiliser.

Concernant les enseignantes et enseignantes-chercheuses, cet entretien permettra d'évoquer, en lien avec la direction des études, la question du remplacement pour les cours, mais également pour les responsabilités pédagogiques (corrections de copies, suivi de mémoires ou de stages...) et, le cas échéant, responsabilités administratives. Le premier plan d'action avait en effet introduit des possibilités de décharge de 48 HTD pour les enseignantes-chercheuses au retour d'un congé maternité pour aider au maintien de l'activité de recherche et de 48 HTD pour les enseignantes et enseignants chargés de famille préparant un doctorat, une HDR ou une agrégation.



OBJECTIFS

Faciliter la conciliation entre activité professionnelle et parentalité.

Accompagner la reprise d'activité après la période de congé à la suite de l'accueil d'un enfant.



CALENDRIER DE L'ACTION

2025 → Formalisation de trames d'entretien.

2025 → Formalisation du cadre RH pour l'octroi des décharges



MISE EN PLACE

Direction, Direction des études.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Suivi des statistiques sur les congés.

Bilan sur les entretiens réalisés.

Nombre de décharges octroyées.

Action 11

Accompagner les personnels proches aidants



DIAGNOSTIC

Juridiquement, le proche aidant est défini comme étant une « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ». Les femmes sont majoritaires parmi les aidants, à hauteur de 60%.

Être proche aidant peut avoir de multiples conséquences sur la vie des personnes concernées : stress, fatigue, isolement progressif, situation financière impactée... et rend la conciliation vie professionnelle vie personnelle encore plus difficile. Dans un premier temps, un diagnostic sera mené sur l'historique propre à l'établissement de personnels ayant eu ce statut, ainsi qu'un comparatif des politiques suivies dans les établissements publics.

Le statut de proche aidant ouvre des droits spécifiques qu'il est important de faire connaître aux membres du personnel (**action 9**) tout comme il convient de sensibiliser les responsables de service sur ce sujet (**action 5**) afin de favoriser un environnement bienveillant dans le cas où un membre du service devait faire face à cette situation (prise en compte des contraintes, aménagement du temps de travail, flexibilité des horaires, droit à la déconnexion renforcé...). Sur la période du plan d'action, Sciences Po Lille examinera les dispositifs spécifiques qui peuvent être envisagés pour accompagner les proches aidants, notamment en termes de compte-aidant rémunéré au-delà des obligations légales ou de compte épargne-temps bonifié.



OBJECTIFS

Établir un bilan des expériences passées de l'école et un comparatif des politiques mises en œuvre par les établissements publics.

Adopter des dispositifs spécifiques d'accompagnement.



CALENDRIER DE L'ACTION

Printemps 2026 → Établissement du bilan et du comparatif des politiques.

Printemps 2027 → Adoption de dispositifs spécifiques d'accompagnement.



MISE EN PLACE

Direction générale des services.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Mise en place du bilan et du comparatif.

Pourcentage de personnes accompagnées spécifiquement par l'établissement sur la période.

Action 12

Mettre en place un dispositif d'absence exceptionnelle pour règles incapacitantes pour les membres du personnel



DIAGNOSTIC

La dysménorrhée est le terme médical donné aux douleurs abdominopelviennes qui précèdent ou accompagnent les règles. Ces douleurs menstruelles peuvent être cycliques et revenir à chaque menstruation, en fonction de facteurs multiples et touchant de nombreuses femmes. Une équipe de recherche impliquant des scientifiques de l'Inserm a récemment mené une large étude s'appuyant sur les données de la cohorte Constances, qui démontre que 90 % des femmes réglées de 18 à 49 ans présentent une dysménorrhée cotée de 1 à 10 (sur une échelle où 0 correspond à une absence de douleur et 10 à une douleur maximale) et 40 % ont une dysménorrhée modérée à sévère (douleur comprise entre 4 et 10).

Les dysménorrhées représentent un enjeu majeur de santé publique et d'égalité de genre, mais demeurent faiblement prises en charge. La commission des affaires sociales travaille actuellement sur des projets de texte visant à reconnaître la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail, où deux tiers de salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leur cycle menstruel au travail.

Sciences Po Lille a engagé en 2024 une expérimentation concernant les absences pour raison menstruelle dans la communauté étudiante, ce qui amène à déployer une réflexion parallèle pour les personnels. Dans le cadre de la réflexion menée par une enseignante et des étudiantes et étudiants de la majeure Affaires publiques (qui a débouché sur une pétition « Pour une meilleure prise en charge de la santé menstruelle au travail »), Sciences Po Lille propose de tester la mise en place de dispositifs adaptés, passant soit :

- A titre principal, par une souplesse dans le recours au télétravail, sur demande des agents ;
- A titre complémentaire, par un quota maximal de 12 jours d'absence par an, sur la base d'un certificat médical annuel.

En rejoignant les collectivités et entreprises ayant déjà reconnu un congé menstruel, l'école vise à la fois à agir pour ses personnels et à inciter le législateur à se saisir de cette question de santé publique. Dans l'hypothèse où une législation nationale serait adoptée sur le sujet, Sciences Po Lille adaptera son dispositif pour s'y conformer.



OBJECTIFS

Prendre en compte la santé menstruelle et gynécologique au travail.

Accompagner la mesure d'informations de prévention sur les dysménorrhées.



CALENDRIER DE L'ACTION

Janvier 2026 → Mise en œuvre d'un dispositif expérimental.

Chaque année → bilan chiffré annuel et évaluation du dispositif.



MISE EN PLACE

Direction générale des services.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Enquête auprès du personnel féminin de l'école.

Action 13

Mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation sur des thématiques de santé



DIAGNOSTIC

La santé est un volet essentiel de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Le précédent plan égalité professionnelle femmes-hommes abordait cette dimension principalement du point de vue du droit à la déconnexion et de la prévention des VSS. Le groupe de travail sur les risques psycho-sociaux monté au sein de l'école avait envisagé la formalisation d'une charte du droit à la déconnexion, qui sera poursuivie dans les années à venir.

Ces actions générales peuvent être poursuivies par des actions plus spécifiques portant sur la santé des femmes, afin de combattre les inégalités de genre en santé. Sciences Po Lille s'engage à relayer auprès des personnels et de la communauté étudiante les campagnes de sensibilisation diffusées par le MESR via les référentes et référents égalité, comme la campagne d'information sur l'endométriose. L'école veillera par ailleurs à mettre en place ou à soutenir des actions de prévention en lien avec différents dépistages et des conférences de prévention sur des questions de santé spécifiques aux femmes.

Les questions de santé des femmes seront en outre étudiées à travers le prisme de la recherche, dans le cadre de la Chaire Santé, vulnérabilités et territoires portée avec l'UFR des sciences de santé et du sport de l'Université de Lille.



OBJECTIFS

Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Favoriser l'accès à la santé des femmes et développer des actions de prévention et de dépistage.

Réfléchir sur l'adaptation des équipements et postes de travail.



CALENDRIER DE L'ACTION

2025-2028



MISE EN PLACE

Direction générale des services, Direction de la vie étudiante et de campus.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Rédaction de la charte du droit à la déconnexion.
Nombre d'actions de prévention santé organisées.



Axe 4

PRÉVENIR ET
TRAITER LES
DISCRIMINATIONS,
ACTES DE VIOLENCE,
HARCÈLEMENT
MORAL OU SEXUEL
ET AGISSEMENTS
SEXISTES

Action 14

Améliorer les procédures de signalement en ligne



DIAGNOSTIC

Sciences Po Lille s'est doté de deux dispositifs de signalement, concernant la prévention des violences sexistes, sexuelles, homophobes et transphobes et celle du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations. Ils sont accessibles sur le site de l'école et ouverts à toute personne ayant été victime ou témoin (personnel, étudiante ou étudiant). Tous les signalements sont traités et débouchent sur une étape d'écoute, avant d'éventuelles enquêtes administratives et procédures disciplinaires.

Les échanges avec les personnes à l'origine du signalement ou entre personnels en charge du traitement amènent souvent à échanger de nombreuses pièces et éléments de preuve, sur un temps relativement long, du fait des procédures formalisées. Sciences Po Lille souhaite faire évoluer le support utilisé pour ses dispositifs de signalement afin de faciliter les échanges induits par chaque signalement et les sécuriser encore davantage, tout en s'assurant du respect total de la RGPD. En s'appuyant sur l'expérience d'autres établissements d'enseignement supérieur, Sciences Po Lille choisira l'outil qui répond le mieux à ses besoins.



OBJECTIFS

Faciliter le flux de travaux induit par la réception et le traitement des signalements.

Sécuriser encore davantage les échanges induits par les signalements.

Avoir une entrée signalement unique plus facilement identifiable par les usagers et membres du personnel.

Intégrer la dimension des risques psycho-sociaux.



CALENDRIER DE L'ACTION

2024-2025 → rédaction d'un cahier des charges, demandes de devis et choix d'un prestataire.

2025-2026 → mise en place de l'outil.

Rentrée 2026 → bilan d'une année universitaire d'utilisation.



MISE EN PLACE

Direction, Service informatique, Cellule d'écoute et d'accompagnement, Chargée de mission égalité de genre, Chargée de mission lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Données statistiques sur le nombre de signalements reçus et traités.

Action 15

Mettre en place un plan de sensibilisation et prévention en matière de VSS et de discriminations à destination des personnels



DIAGNOSTIC

Depuis la nomination d'une chargée de mission égalité de genre à Sciences Po Lille en mars 2019, des actions de sensibilisation touchant l'ensemble de la communauté étudiante de l'école ont pu être organisées. En 2020, les nombreux témoignages apparus sur les réseaux au moment du mouvement « Sciences porcs », un an après le début de la mission, avaient confirmé l'urgence d'agir prioritairement auprès de ce public, avec une attention particulière pour les primo-arrivantes et arrivants et les étudiantes et étudiants exerçant des responsabilités associatives et impliqués dans la vie festive de l'école, sans omettre les nécessaires rappels de prévention tout au long du cursus.

Concernant les personnels, priorité a été donnée à la formation des personnes directement impliquées dans les dispositifs :

- Journées de formation sur les VSS dans le Supérieur (Plan national de lutte de contre les VSS) : chargée de mission égalité de genre, présidente de la section disciplinaire, référente vie associative et étudiante
- Webinaire de formation sur les enquêtes administratives (IGESR) et formation à l'écoute active : membres de la cellule d'écoute et d'accompagnement
- Demi-journée de formation des membres de la Commission Egalité de Genre (VSS Formation)
- Webinaire sur le rôle des gouvernances en cas de VSS (IGESR) pour la direction et direction générale des services.

Des actions de sensibilisation auprès des membres du personnel ont également été mises en place :

- Sensibilisation des membres du Comité de direction : « VSS, approches sociologiques et juridiques » (VSS Formation)
- Deux demi-journées de sensibilisation pour les membres des services de scolarité, insertion professionnelle et relations internationales : « Repérer et lutter contre les VSS dans l'ESR » (CIDFF)
- Enquête sur la prévalence des VSS à Sciences Po Lille auprès des membres du personnel suivi d'une réunion de restitution des résultats et d'un webinaire ouvert à tous les personnels : « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles » (EGAE)
- Communication sur les dispositifs de signalement et ressources mises à disposition des personnels via différents supports (**cf. action 16**)

Dans le cadre du second plan d'action égalité, Sciences Po Lille poursuivra ces actions de sensibilisation afin de toucher l'ensemble de ses équipes. Les personnels en situation d'encadrement, qu'il s'agisse de responsables de service (**action 5**) ou des enseignantes et enseignants responsables de majeures du cycle master, ou encadrant des stages et apprentissages se verront proposer des temps de sensibilisations dédiés. De nouvelles formations seront mises en œuvre sur les stéréotypes genrés dans les relations de travail.



OBJECTIFS

Sensibiliser l'ensemble des personnels aux stéréotypes liés aux critères de discriminations prohibés par la loi.

Sensibiliser l'ensemble des personnels sur les questions de violences de genre et de discriminations pour prévenir toute forme de violence.

Savoir identifier les VSS et réagir.

Assurer une bonne connaissance des dispositifs de signalement et d'accompagnement de l'établissement.



CALENDRIER DE L'ACTION

Au fil de l'eau, sur la durée du plan d'action.



MISE EN PLACE

Direction générale des services, Direction des études, Chargée de mission égalité de genre, Chargée de mission lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Nombre d'actions de sensibilisation précisant le nombre de participantes et participants.

Évaluation qualitative des sensibilisations.

Action 16

Mettre en place une communication spécifique sur les dispositifs de prévention pour les nouveaux membres du personnel



DIAGNOSTIC

Sciences Po Lille s'est dotée de deux dispositifs de signalement : l'un concerne la prévention des violences sexistes, sexuelles, homophobes et transphobes et le second la prévention du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations. Tous deux sont accessibles sur le site de l'école pour toute personne ayant été victime ou témoin. Ils peuvent être saisis par tout membre de la communauté de l'établissement (personnels ou étudiantes et étudiants).

L'école a également établi un partenariat avec la plateforme *Allo Victimes* du Barreau de Lille afin que les personnels, usagers et usagers de l'école puissent bénéficier d'informations et d'accompagnement sur toute forme de violence qui les toucherait, dans leur vie universitaire ou personnelle (ligne ouverte de 8h à 22h, du lundi au vendredi).

La Maison de la Médiation de l'Université de Lille, lieu d'accueil, d'information et de réponse aux questions juridico-administratives, est ouverte à la communauté étudiante et aux personnels de Sciences Po Lille. Elle est associée à la CEVIHS (Cellule d'écoute, de veille et d'information sur le harcèlement sexuel) et la CESAHM (Cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement contre le harcèlement moral).

De nombreux guides ont été établis afin de faire connaître ces dispositifs dans l'établissement : guide *Violences Sexistes et sexuelles. Comment (ré)agir ?* et fiche *Violences sexistes et sexuelles à Sciences Po Lille : à qui s'adresser ?*, onglet égalité-diversité sur le site internet, compte Instagram de la Commission Égalité de Genre, marque-pages égalité avec flashcodes liant aux ressources-clefs, informations dans la newsletter interne, affichage en salle de pause. Ces guides doivent être régulièrement actualisés et diffusés aux nouveaux personnels, afin qu'ils s'en saisissent. Pour ce faire, ces éléments seront communiqués lors d'un webinaire de présentation de l'école proposé lors de leur arrivée.



OBJECTIFS

Faire connaître nos dispositifs de prévention et d'accompagnement aux personnels nouvellement recrutés et leur permettre d'identifier rapidement les personnes ressources sur ces sujets.



CALENDRIER DE L'ACTION

Action renouvelée chaque année ou au fil de l'eau selon les recrutements.



MISE EN PLACE

Direction des études / Direction générale des services / Chargée de mission égalité de genre / Chargée de mission lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.

Action 17

Pérenniser les actions de sensibilisation pour les étudiantes et étudiants en articulant les différents enjeux : prévention des violences de genre et prévention des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme



DIAGNOSTIC

Les actions de sensibilisation mises en place au sein de Sciences Po Lille ces dernières années à destination des étudiantes et étudiants ont été multiples, grâce à la mise en place au printemps 2019 d'une Mission « égalité de genre » auprès de la direction. Durant cette première étape, en complément de l'installation d'une cellule d'écoute et d'accompagnement et de la procédure de [signalement violences sexistes, sexuelles, homophobes et transphobes](#), priorité a été donnée à la mise en place d'un plan de prévention des VSS auprès de la communauté étudiante en faisant appel à des organismes spécialisés (Sexe&Consentement, Egaé, CIDFF, La Fusée, Compagnie théâtrale La Belle Histoire).

Ce plan de prévention se focalise sur une thématique différente pour chaque niveau d'étude : identification des VSS et notion de consentement en première année, préparation à l'année de mobilité en deuxième année, sensibilisation sur une question plus spécifique choisie par les étudiantes et étudiants en quatrième année et sensibilisation au harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel en cinquième année. Des sessions de formation sont également dédiées aux bureaux et responsables des associations étudiantes, afin qu'ils puissent contribuer à la prévention des VSS, et la sensibilisation des étudiants internationaux est désormais aussi assurée. En partenariat avec 8 Sciences Po de région, Sciences Po Lille a participé en 2021-2022 à la réalisation du livret [Violences Sexistes et sexuelles. Comment \(ré\)agir ?](#) disponible, comme d'autres ressources sur le sujet, à travers l'[onglet égalité-diversité](#) du site de l'école ou via le compte [instagram de la Commission Égalité de Genre](#). Afin d'appuyer les associations étudiantes, il a été décidé de créer une *malette safe* utilisable lors d'événements organisés en dehors de l'école. La malette contient de la documentation avec les différents contacts mais aussi un kit de détection du GHB et de la kétamine.

A l'automne 2023, une Mission « lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations » a été créée auprès de la direction. Elle s'est tout d'abord consacrée à la mise en place d'une procédure de [signalement racisme, antisémitisme, discriminations](#) puis au lancement des premières sensibilisations sur le sujet. Elle organise également des actions de prévention dans son domaine.

En dehors des actions de sensibilisation organisées par l'établissement, plusieurs cours enseignés à Sciences Po Lille, en premier cycle ou cycle master, abordent les enjeux d'égalité de genre, de VSS et de discriminations. En premier cycle, des conférences de méthode d'économie traitent de l'égalité professionnelle femmes-hommes. En cycle master, un cours de transverse intitulé *L'égalité au travail* examine l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, les politiques d'entreprise de prévention des discriminations au travail et les politiques pour l'emploi des travailleurs handicapés. Un cours sur les racismes est donné en première année dans le SAS de rentrée. L'état des lieux de ces enseignements sera précisé au cours de la période couverte par le nouveau plan d'action ([action 7](#) : favoriser l'insertion professionnelle des futurs diplômées et diplômés en condition d'égalité).



OBJECTIFS

Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des étudiantes et étudiants.

Veiller à la cohérence et à la diversité du parcours de sensibilisation tout au long du cursus à Sciences Po Lille.



CALENDRIER DE L'ACTION

2024-2025 → état des lieux des différents cours abordant les enjeux de l'égalité de genre, des violences de genre, du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations.

Fin 2025 → bilan des sensibilisations organisées à la suite du marché public 2024.

2025-2026 → Rédaction d'un nouvel appel d'offres pour le marché public 2027- 2029.



MISE EN PLACE

Chargée de mission Égalité de genre, Chargée de mission Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, Direction de la vie étudiante et vie de campus, Direction des études.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Données statistiques sur la prise en compte des différentes thématiques dans l'offre cours.

Données statistiques sur les actions de sensibilisation spécifiques organisées par l'établissement et par les associations étudiantes.

Évaluation des actions de sensibilisation organisées par l'établissement.

Action 18

Prendre en compte la diversité des familles et veiller au respect de l'identité des personnes trans



DIAGNOSTIC

Dans le cadre du renforcement de la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les administrations de l'État et de la mise en œuvre du Plan national d'action pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 au bénéfice des usagers du service public et des agents publics, 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'État prévoit deux types de mesures :

- Mise en œuvre de mesures visant à prévenir les discriminations à l'encontre des usagers, en adaptant les formulaires administratifs (en particulier pour inclure les familles homoparentales), et à faciliter l'utilisation du prénom d'usage et de la civilité choisis pour les personnes en transition dans les documents administratifs non officiels ;
- Mise en œuvre de mesures visant à prévenir les discriminations et à favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique, en prenant en compte la diversité des familles, en accompagnant les agents trans par l'utilisation du prénom d'usage et de la civilité choisis par l'agent dans les documents non officiels.

Sciences Po Lille a mis en place en 2020 un formulaire de demande de changement de prénom d'usage pour les étudiantes et étudiants, mais les demandes concernant les personnels restent traitées sur une base *ad hoc* (un seul cas s'est présenté dans les cinq dernières années). Afin que tout membre du personnel en poste ou prochainement recruté sache que cette démarche est possible et puisse en prendre facilement connaissance, le service des ressources humaines formalisera la procédure et l'intégrera dans la communication sur les droits des personnels (**action 9**).

Concernant l'adaptation des formulaires administratifs afin d'inclure les familles homoparentales, les services de l'école concernés effectueront un recensement des formulaires nécessitant une mise à jour et procéderont aux modifications nécessaires. Sur la base de la circulaire précitée, Sciences Po Lille mettra en outre en œuvre un traitement au cas par cas de la situation des agents en situation de coparentalité, gardera confidentielle l'identité passée des personnes en transition ou ayant accompli une transition et accompagnera administrativement les personnes en situation de transition (y compris par des aménagements qui s'avèreraient nécessaires).



OBJECTIFS

Formaliser une procédure de changement de prénom usuel pour les personnels.

Adapter les formulaires administratifs afin d'inclure les familles homoparentales.

Proposer des sensibilisations sur les LGBTphobies aux personnels et membres de la communauté étudiante et relayer les informations émanant du MESR.

Rendre visible l'engagement pour favoriser un environnement inclusif.



CALENDRIER DE L'ACTION

Printemps 2025 → création de la procédure de changement de prénom usuel pour les personnels.

A compter de la rentrée universitaire 2025-2026 → sensibilisation sur les LGBTphobies.

Janvier 2026 → adaptation des formulaires administratifs afin d'inclure les familles homoparentales.



MISE EN PLACE

Direction générale des services et service RH.



INDICATEURS D'ÉVALUATION

Production d'une procédure de changement de prénom d'usage.

Pourcentage de formulaires modifiés.

Nombre d'actions de sensibilisation sur les LGBTphobies relayées et mises en place.

