



Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025/2027

PREAMBULE

L'EPHE-PSL réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux principes constitutionnels et aux orientations nationales. Ce plan s'inscrit dans la continuité du précédent (2021-2024) et en cohérence avec le plan national 2025-2027 des ministères de l'éducation, de la jeunesse, des sports, et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il intègre les recommandations issues du bilan et les nouvelles priorités ministérielles. Il vise à garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et équitable pour toutes et tous.

OBJECTIFS GENERAUX DU PLAN 2025/2027

Afin de poursuivre la mise en œuvre des mesures nécessaires à l'atteinte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui font vivre l'EPHE-PSL, le présent plan a pour objectifs :

- D'assurer une gouvernance du déploiement du présent plan
- D'inscrire l'égalité professionnelle dans la stratégie de ressources humaines, la politique sociale et institutionnelle de l'établissement
- Définir les indicateurs permettant d'évaluer la mise en œuvre de ce plan

AXE 1 : GOUVERNANCE ET PILOTAGE

- Objectifs :
 - Pérenniser la fonction de référent ou référente notamment en charge de l'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
 - Assurer la transparence des actions et des résultats.
 - Permettre la création d'un comité de suivi du présent plan.
 - Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques RH.
- Actions :
 - Institutionnaliser la fonction de référent ou référente en charge de l'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
 - Créer un comité de suivi et le réunir au moins deux fois par an.
 - Mettre en place une communication annuelle sur l'égalité professionnelle sur l'ensemble des actions engagées.
 - Former tous les personnels ayant une position d'encadrement à l'égalité professionnelle.
- Indicateurs :
 - Nombre de réunion du comité de suivi.



- Existence d'une communication annuelle sur l'égalité professionnelle.
- Taux de formation des encadrants.

AXE 2 : ÉCARTS DE REMUNERATION ET CARRIERE

- Objectifs :

- Identifier et corriger les écarts de rémunération.
- Garantir l'équité dans l'attribution des primes lorsqu'elles ont un caractère mensuel et sur des périodes de référence de trois ans lorsqu'elles sont attribuées sur candidature ou lorsqu'elles ont un caractère annuel.
- Garantir l'équité dans les promotions sur des périodes de référence de trois ans.
- Assurer la transparence des primes.

➤ Actions :

- Mettre en place un outil de calcul des écarts.
- Publier un bilan indemnitaire sexuée.
- Mettre en place des grilles de rémunération pour les agents contractuels applicables aux recrutements dans le cadre des contrats de recherche.
- Intégrer la cotation des postes dans la gestion RH.

▪ Indicateurs :

- Indexe égalité professionnelle.
- Ecart moyen de rémunération par sexe.
- Taux d'attribution des primes par sexe.
- Nombre de promotions par sexe.

AXE 3 : ACCES AUX RESPONSABILITES

- Objectifs :

- Augmenter la proportion de femmes dans les postes à responsabilité.
- Promouvoir la mixité dans les jurys et comités.
- Accompagner les carrières des jeunes chercheuses.

➤ Actions :

- Développer un programme de mentorat.
- Former les personnels ayant une fonction de recrutement aux biais de genre.
- Encourager les inscriptions en HDR et les délégations CNRS.
- Suivre la parité dans les nominations.



- Indicateurs :
 - Taux de féminisation des postes d'encadrement.
 - Nombres de HDR obtenus par les femmes.
 - Taux de formation des personnels aux biais de genre dans le cadre du recrutement.

AXE 4 : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

- Objectifs :
 - Faciliter la conciliation des temps de vie.
 - Encourager la prise de congés parentaux par les hommes.
 - Prévenir les discriminations liées à la parentalité.
- Actions :
 - Mettre en place un dispositif de conciliation des temps de vie.
 - S'assurer de l'application du cadre relatif au télétravail.
 - Créer un guide de la parentalité dans le cadre de la politique sociale.
 - Autorisation spéciale d'absence pour allaitement.
- Indicateurs :
 - Taux de recours aux dispositifs par sexe.
 - Évolution des congés parentaux par sexe.

AXE 5 : PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES

- Objectifs :
 - Renforcer la prévention des violences sexistes et sexuelles.
 - Garantir un dispositif de signalement efficace et sa communication.
 - Former et sensibiliser tous les personnels.
- Actions :
 - Renforcer l'information sur le dispositif de signalement.
 - Organiser des campagnes annuelles.
 - Former les référents et encadrants.
 - Diffuser le guide communication sans stéréotype.



- Indicateurs :
 - Nombre de signalements traités.
 - Taux de formation des personnels.
 - Nombre de campagnes de sensibilisation.

AXE 6 : SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL

- Objectifs :
 - Prendre en compte les spécificités de santé des femmes.
 - Adapter les dispositifs de prévention.
 - Améliorer la traçabilité des risques.
- Actions :
 - Sexuer les données SST.
 - Adapter les postes pour grossesse et pathologies.
 - Former les acteurs RH à la santé genre.
- Indicateurs :
 - Nombre d'adaptations de postes.
 - Taux de mise en œuvre des préconisations médicales.
 - Taux de formation des acteurs RH.

AXE 7 : COMMUNICATION ET FORMATION

- Objectifs :
 - Installer une culture de l'égalité.
 - Former tous les personnels.
 - Renforcer la communication interne et externe.
- Actions :
 - Élaborer un plan de communication interne et externe.
 - Mettre en avant les modules Mentor sur l'égalité
 - Créer un kit égalité pour les services.
 - Organiser des événements annuels.
- Indicateurs :
 - Taux de formation des personnels.



- Nombre de campagnes de communication.
- Nombre d'événements organisés.

Le présent plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'EPHE-PSL constitue une étape essentielle pour garantir un environnement conforme aux principes fondamentaux de notre société. En s'appuyant sur des objectifs clairs et des indicateurs précis, il vise à réduire les écarts en matière de rémunération, à promouvoir l'accès équitable aux carrières et aux responsabilités, à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et à prévenir toute forme de discrimination ou de violence.

Ce plan ne se limite pas à une déclaration d'intention : il engage l'établissement dans une démarche concrète et mesurable, fondée sur la transparence, la formation et le dialogue social. La réussite de cette politique repose sur l'implication de toutes et tous – personnels, encadrants, instances représentatives – afin de faire de l'égalité professionnelle une réalité quotidienne et durable, en lien avec le schéma directeur de développement durable et de responsabilité sociale et environnemental, actuellement en cours de construction.

L'EPHE-PSL réaffirme ainsi son ambition d'être exemplaire dans la mise en œuvre de ses valeurs relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, en inscrivant ces principes au cœur de sa stratégie de ressources humaines et de son projet institutionnel.