



PSL 

2025 - 2027



// PLAN D' ACTIONS
RELATIF A L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

L'École
normale
supérieure
s'engage



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



PSL 

AVANT-PROPOS



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas une valeur ajoutée aux missions de l'ENS-PSL. Elle en constitue une priorité, constamment réaffirmée, condition essentielle de l'équité sociale et du service public. À l'ENS-PSL, la recherche, la formation, la transmission ne sauraient s'envisager sans une vigilance constante envers les inégalités qui traversent nos sociétés et nos institutions

Ce nouveau plan d'égalité professionnelle est une nouvelle étape de cette responsabilité collective, confirmant l'engagement de chacun et chacune dans une dynamique commune, celle des efforts menés par l'École pour promouvoir et valoriser une culture de l'égalité. Ce plan n'a pas seulement pour vocation de sensibiliser, mais surtout de mettre en œuvre des politiques concrètes. Merci à toutes celles et tous ceux qui l'ont élaboré, qui l'appliquent et qui le font vivre, réaffirmant l'engagement de l'École pour une égalité professionnelle réelle.

Le directeur de l'École normale supérieure
Frédéric WORMS

SOMMAIRE

P.4 : INTRODUCTION

P.5 : OBJECTIF 1 : POLITIQUE DE GOUVERNANCE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES A L'ENS-PSL

P.7: OBJECTIF 2 : RÉDUCTION DES ÉCARTS DE REMUNERATION

P.9 : OBJECTIF 3 : EGAL ACCES AUX CORPS ET GRADES

P.12 : OBJECTIF 4 : ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

P.14 : OBJECTIF 5 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

P.17 : GLOSSAIRE

P.20 : DONNÉES CHIFFRÉES

INTRODUCTION

Principe fondamental du service public, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un objectif central dans la politique menée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

C'est en ce sens que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la vie publique, en son article 80, enjoint aux établissements d'enseignement supérieur d'adopter un plan d'actions pluriannuel sur cette thématique de l'égalité professionnelle.

L'ENS-PSL s'est engagée dans la mise en oeuvre d'une politique active visant à promouvoir et valoriser l'égalité professionnelle et c'est dans le cadre de cette dynamique que s'inscrit le renouvellement du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'égalité professionnelle de l'ENS-PSL est élaboré en parallèle de l'adoption de la Charte de l'égalité et de la diversité par PSL et des actions inscrites dans le cadre du label d'excellence HRS4R dont est titulaire l'ENS-PSL.

Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité des précédents et des nombreuses actions pour la parité et la diversité mises en place durant la période écoulée et qui continueront d'infuser la politique de l'établissement.

Un bilan positif peut être tiré du précédent plan, la majeure partie des 32 actions ayant été réalisée ou étant en cours de réalisation.

Parmi les réussites notables peuvent être notamment retenus l'excellent index de l'établissement sur les écarts de rémunérations femmes-hommes, les nombreuses mesures de formation et de sensibilisation, la systématisation du recueil de données genrées relatives au recrutement, la hausse des promotions pour les enseignantes-chercheuses, l'élaboration d'une charte de bonne conduite favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, ou la mise en place d'une politique volontariste et pérenne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce plan d'actions est basé sur un diagnostic précis et chiffré de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'ENS-PSL et a été élaboré au sein de 2 groupes de travail mis en place autour des grands axes stratégiques.

Sont ainsi déployées des actions concrètes structurées au sein d'objectifs précis, répondant aux 4 grands axes fixés par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, leur égal accès aux corps et grades de la fonction publique, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

Par ce plan, l'ENS-PSL réaffirme sa volonté d'agir durablement pour faire de l'égalité professionnelle une réalité irriguant tous les niveaux de l'établissement de sorte à assurer à toutes et à tous un environnement de travail respectueux et équitable.

OBJECTIF 1 : VALORISER L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES COMME AXE PRIORITAIRE DE GOUVERNANCE

L'ENS-PSL a activement participé à la création de la Charte de l'égalité et de la diversité de l'Université PSL, et obtenu le label HRS4R, valorisant notamment les pratiques éthiques et déontologiques de l'ENS-PSL en faveur de l'égalité professionnelle.

Une référente en charge de l'égalité femmes-hommes au sein de l'établissement est en fonction, et de nombreux dispositifs ont été créés, intégrant spécifiquement la dimension de l'égalité professionnelle.

De façon à pouvoir objectiver les inégalités, l'ENS-PSL a instauré la collecte systématique de données genrées au sein du Rapport social unique (RSU), ce qui a permis de considérablement enrichir ce dernier, tout en facilitant l'analyse des disparités éventuelles et donnant des pistes pour y répondre.

De nombreux évènements et formations portant sur la diversité et l'égalité ont également essaimé lors de la période 2021-2025.

Un accent tout particulier a été mis sur les violences sexistes et sexuelles, avec la mise en place d'une formation obligatoire pour tous les personnels, puis pour l'ensemble des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes à l'ENS-PSL.

Des campagnes d'affichages annuelles sur la thématique de l'égalité professionnelle sont régulièrement organisées au sein de l'établissement, et l'ENS-PSL a signé des conventions avec des associations telles que "Femmes et Sciences" ou "Femmes et mathématiques", dont l'objectif est de promouvoir et valoriser les carrières scientifiques auprès des femmes.

L'ENS-PSL étant membre de l'Université PSL, les agents et agentes de l'établissement ont la possibilité de participer aux différentes formations mises en place annuellement dans le cadre de l'école interne PSL, et y sont incités. Lors de la précédente période 2022-2025, les formations suivantes ont notamment été mises en place : "Sensibiliser à l'égalité et aux stéréotypes", "Promouvoir l'égalité professionnelle au travail", "Prévenir et lutter contre les discriminations au travail en tant que manager".

L'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les projets de l'établissement doit être poursuivie et une attention particulière est portée sur la communication des actions liées à l'égalité professionnelle et à la diffusion de ces éléments sur les réseaux de communications de l'ENS-PSL.

OBJECTIF 1 : VALORISER L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES COMME AXE PRIORITAIRE DE GOUVERNANCE

Objectif	Action	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Développer les actions de communication et faire de l'égalité professionnelle un enjeu devant tous les projets de l'établissement	Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Nombre de documents institutionnels incluant la démarche / Nombre de documents institutionnels mis en avant sur la page web de l'ENS-PSL		Récurrent
	Présenter le plan d'actions aux différentes instances de l'établissement.	Nombre de présentations sur la durée du plan / nombre d'instances (cible 100%)	Direction / SRH	Dernier trimestre 2025
	Évaluer la mise en œuvre du plan d'actions : <ul style="list-style-type: none"> Élaborer une feuille de route détaillant les actions entreprises en déclinaison des engagements du plan A mi-parcours, présenter aux instances l'avancement de la mise en œuvre du plan d'actions. 	Elaboration de la feuille de route : oui/ non Présentation en CSA/CA : oui/ non	SRH Direction / SRH	Continu, dès le début de mise en œuvre du plan Mi-2026
	Communiquer largement sur l'engagement de l'ENS-PSL : <ul style="list-style-type: none"> Diffuser le plan d'actions (et les données statistiques du diagnostic) en interne, de façon à favoriser une prise de conscience des inégalités. Mettre à disposition sur l'intranet le plan d'actions, et le mettre à jour chaque année, de façon à pouvoir objectiver, via notamment les données recueillies pour le RSU, l'avancée concrète et les progrès effectués dans la politique d'égalité. Créer une page web dédiée à l'égalité femmes / hommes et rendre accessible à toutes et tous le plan d'actions et les engagements de l'ENS-PSL en matière de promotion de l'égalité entre les sexes. Faire la promotion de la présente charte par tous les vecteurs appropriés. 	Diffusion du plan dans les différentes structures : oui/non Présence du plan et actualisation sur l'intranet : oui/non Existence de la page web et nombre d'actions de communications la mentionnant : oui/non Effectivité de la communication via la liste des vecteurs de communication utilisés (mails, internet, newsletter...)	SRH SRH Dircom/ SRH Direction/ DIRCOM/ SRH	Récurrent Dès le début de mise en œuvre du plan, puis en continu Au plus tard S2 2026 Récurrent
	Objectiver les inégalités, par la collecte systématique des données par sexe et en enrichir le rapport social unique.	Nombre et évolution des nouveaux indicateurs au sein du RSU sur la durée du plan et analyse au sein du RSU.	SRH	Chaque année au sein du RSU
	Planifier des événements et des formations portant sur la diversité et l'égalité, afin de créer des réseaux, promouvoir les échanges autour de ces enjeux et acquérir de nouveaux moyens de corriger les écarts.	Nombre d'actions de sensibilisation ou de formation par an	Direction / DIRCOM/ SRH	Récurrent

OBJECTIF 2 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

L'index de rémunération établi pour l'ENS-PSL en 2024 fait état d'un faible écart de rémunération entre hommes et femmes à l'ENS-PSL, avec un score de 85/100.

Néanmoins, des écarts de rémunération subsistent, en partie dus aux disparités dans l'accès à l'emploi.

Comme lors du précédent plan, il est constaté que la proportion de femmes dans chaque tranche de rémunération est conforme à leur poids dans chaque corps respectif.

Il est à noter un resserrement des écarts de rémunération femmes-hommes chez les enseignants titulaires et contractuels ainsi qu'une amélioration de la proportion de femmes dans les plus hautes tranches d'indice (passage de 25% de femmes en 2020 à 30% de femmes en 2023).

Concernant la population BIATSS, les écarts de rémunérations sont peu importants, et ce pour l'ensemble des tranches d'indice. On observe également l'augmentation de la proportion de femmes dans les plus hautes tranches d'indice (passage de 49% de femmes en 2020 à 54% de femmes en 2023).

La Direction de l'ENS-PSL a pris l'initiative de solliciter systématiquement toutes les femmes éligibles à une prime C3 afin d'inviter ces dernières à candidater. De manière à combler les disparités dans l'emploi, sources d'inégalités salariales, une présentation systématique en Conseil scientifique des nouveaux postes d'enseignants-chercheurs est effectuée afin de permettre le recrutement prioritaire de femmes.

Des actions de sensibilisation ont parallèlement été menées par le Service Partenariat et Recherche auprès de la communauté scientifique, notamment en ce qui concerne le financement des projets de recherche destinés aux femmes. Une large communication a ainsi été faite autour de l'appel à projets "Independence Awards" de la Simons Foundation, qui cible les personnes sous-représentées dans certains domaines scientifiques, afin d'inciter des candidatures d'agentes de l'ENS-PSL.

OBJECTIF 2 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Objectif	Action	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Poursuivre les efforts relatifs à la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes	Produire et communiquer l'index annuel d'égalité professionnelle.	Index produit et publié sur internet chaque année : oui/non	SRH	Chaque année
	<p>Pour les recrutements de contractuels réalisés par les structures, sensibiliser les recruteurs à un égal accès des femmes et des hommes et aux disparités salariales entre hommes et femmes à tous les postes proposés à l'ENS-PSL.</p> <p>Élaboration d'un guide de recrutement et d'une charte des personnels contractuels.</p>	<p>Information de la structure recruteuse / nombre de recrutements</p> <p>Elaboration du guide : oui/non</p>	<p>SRH</p> <p>SRH</p>	<p>SI 2026</p> <p>SI 2026</p>

OBJECTIF 3 : GARANTIR L'ÉGAL ACCES AUX CORPS ET GRADES

Similairement au bilan du précédent plan, la population féminine reste sous-représentée dans la population des enseignants chercheurs. Cependant, une amélioration de cette situation est à noter (passage de 32% de femmes en 2019 à 37% en 2023).

Au sein de la population BIATSS, la proportion femmes-hommes est globalement égalitaire (53% de femmes vs 47% d'hommes en 2023).

Concernant le taux de promotion, celui-ci est relativement égalitaire pour les professeurs d'université (27% d'hommes vs 26% de femmes) et s'est consolidé pour les personnels BIATSS femmes, pour atteindre 22% en 2023, tous grades et types de promotions confondus.

L'engagement de l'ENS-PSL pour une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes apparaît désormais depuis 2023 sur tous les profils de poste. Les données genrées relatives au recrutement ont été systématisées, et apparaissent désormais au Rapport social unique, considérablement enrichi sur ce point, même s'il reste encore compliqué de développer des statistiques genrées par BAP pour les personnels BIATSS.

Afin de limiter les biais de genre dans le recrutement, les comités de sélection des enseignants-chercheurs sont systématiquement formés aux biais cognitifs, et des formations sont régulièrement organisées par l'École interne sur l'égalité professionnelle au travail.

Une des principales pistes d'amélioration reste la nécessité de combler la forte disparité de candidatures hommes/femmes selon les disciplines, et de développer les searchs committees, particulièrement dans les disciplines scientifiques.

Une disparité dans l'accès aux emplois persiste en effet, en témoigne la faible proportion de femmes dans les postes à responsabilités.

En ce sens, l'augmentation de femmes au sein des professeurs d'université (26% en 2019 vs 33% en 2023) est à conforter.

OBJECTIF 3 : GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CORPS ET GRADES

Objectif	Action	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Garantir l'égalité dans les progressions de carrière	Maternité des agents contractuels recrutés sur opérations de recherche : étudier la possibilité de créer un fonds permettant de reverser au financeur le montant non compensé par les indemnités journalières versées par la sécurité sociale lors d'un congé maternité. Ce versement permettra la prolongation du contrat de travail à hauteur de la durée d'interruption pour le congé maternité.	Faisabilité et inscription au Budget initial 2026 : oui/non	Direction/ SFC/ SPR/ SRH	S1 2026
	Étudier la possibilité de compenser les heures d'enseignement lors des congés maternité des enseignantes chercheuses : <ul style="list-style-type: none"> Déterminer le montant et ouvrir une enveloppe de vacations pour recruter un enseignant ou une enseignante pendant un congé maternité. 	Faisabilité et inscription au budget : oui/non	Direction/ SFC/ SRH	S1 2026
	Etudier la faisabilité d'un soutien du dispositif à l'accompagnement du congé maternité par le mécénat.	Réponses positives/négatives apportées par le mécénat : faisabilité du soutien avérée ou non	Direction / SPR/ SRH	S1 2026
	Professeurs attachés (PSL) : communiquer les données genrées aux départements ainsi qu'en CA et CS, inciter les départements à des recrutements équilibrés entre les genres.	Augmentation du ratio Femmes/Hommes sur le nombre total de professeurs attachés (cible : a minima la proportion d'hommes et de femmes travaillant dans le département)	Direction/PSL	S2 2025
	Etablir un calendrier de gestion simplifié par population pour anticiper les grandes échéances de l'année.	Mise en place du calendrier et diffusion aux personnels (sur l'intranet - par communication électronique - diffusion d'un support physique dans les équipes) : oui/non	SRH	S1 2026
	Envoyer des courriers à toutes les femmes promouvables (EC + BIATSS) pour les inviter à candidater aux promotions et indiquer le pourcentage de femmes promouvables/ promues les années précédentes.	Nombre de courriers envoyés sur le nombre total des femmes promouvables	Direction / SRH	S2 2025
	Faire établir, par structure et par département, un tableau relatif à la répartition genrée des types de responsabilités, quel qu'en soit le niveau.	Existence du tableau : oui/non	Direction / Départements	S2 2026

OBJECTIF 3 : GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CORPS ET GRADES

Objectif	Action	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Recruter sans biais de genre	Poursuivre les efforts de lutte contre les discriminations de genre pour les recrutements effectués via les comités de sélection.	<p>Nombre de comités de sélection sensibilisés/nombre de comités de sélection/an</p> <p>Nombre de femmes recrutées sur chaque poste par rapport au nombre de candidates.</p>	Direction/ Référénte égalité professionnelle	Récurrent
	Diffuser le support de sensibilisation du MESR sur les biais cognitifs dans toutes les équipes.	Part d'équipes destinataires du support	Directeurs de structures/ SRH	S2 2025
	Contrôler au moment de la constitution des comités de sélection la désignation des référents égalité.	<p>Décisions de désignation des référents / comptes rendus des comités de sélection</p> <p>Nombre de comités de sélection ayant des référents désignés /nombre total de comités de sélection</p>	Département recruteur	S1 2026

OBJECTIF 4 : GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CORPS ET GRADES

L'ENS-PSL a adopté en 2024 une charte de bonne conduite favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et le droit à la déconnexion.

L'établissement a également élaboré des lignes directrices du télétravail, adoptées en 2021, ainsi qu'un guide du télétravail à l'ENS-PSL.

Le recours au temps partiel ou aux horaires spécifiques est mis en œuvre et utilisé.

Une enveloppe budgétaire dédiée au remplacement des personnels partant en congé maternité a été sanctuarisée, et budgétée par l'établissement.

L'information sur les dispositifs de soutien à la parentalité doit cependant être améliorée, notamment le dispositif d'aide et de conseils aux nouveaux parents, en cours de création, et le développement de l'information sur les Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques et les Congés pour Projet Pédagogique accordés par l'établissement pour les retours de congé maternité ou d'adoption.

Objectif	Actions	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Développer les dispositifs visant à informer sur la conciliation des temps de vie et leur impact	Améliorer la charte relative à la conciliation des temps de vie (utilisation de l'écriture inclusive notamment) et assurer la diffusion de la charte traduite en anglais.	Correction et réécriture de la charte : oui/non Diffusion de la charte en anglais sur l'intranet et dans les différentes structures : oui/non	DIRCOM/SRH DIRCOM / SRH	S2 2025 S2 2025
	Diffuser plus largement les informations relatives au télétravail et au temps partiel en communiquant les différences générées et le déséquilibre dans le recours à ces formes d'organisation du travail.	Rubrique dédiée au télétravail et temps partiel sur l'intranet Information systématique des nouveaux agents sur ces éléments : oui/non	SRH	S2 2025

OBJECTIF 4 : GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CORPS ET GRADES

Objectif	Actions	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Etudier et mesurer l'impact du congé maternité sur le déroulement de carrière	<p>Dans l'intranet, créer une rubrique relative à la parentalité recensant toutes les informations relatives à ce sujet et la faire connaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diffuser au sein de cette rubrique un livret relatif à la parentalité à destination des agents partant et de retour de congé maternité, d'adoption et parental. - préciser la possibilité d'offrir un rendez-vous avec le pôle de gestion pour les agents qui le souhaitent. - rappeler la possibilité de prendre un congé paternité et les contours de ce congé. 	Présence de la rubrique sur l'intranet et des informations évoquées au sein de cette rubrique : oui/non	SRH /Dircom	S2 2026
	Etudier la faisabilité d'une réservation de berceaux en crèche municipale, notamment au sein de la mairie du 5e Arrondissement de Paris et de l'Institut Curie.	Contact des différentes collectivités et réponses apportées	SRH	S2 2025
	Etudier la faisabilité de la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des enfants pour les parents en mission, en se rapprochant du CNRS.	Production de l'étude et contact du CNRS	SRH	S1 2026

OBJECTIF 5 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Un rappel des dispositions réglementaires sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement et les discriminations a été inscrit dans le règlement intérieur de l'ENS-PSL et dans le règlement intérieur de la vie étudiante. Une page web dédiée à l'engagement de l'ENS-PSL sur ces thématiques a également été mise en place. Tous les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes à l'ENS-PSL doivent suivre une formation sur ces thématiques, et des formations de "rattrapage" ont été mises en place pour les agents et agentes de l'ENS-PSL présentes avant la mise en place de cette formation obligatoire.

Des personnels de l'ENS-PSL sont membres de la cellule d'écoute et de veille mise en place par PSL dont le dispositif de signalement a été facilité.

L'ENS-PSL a également mis en place une campagne d'affichage en lien avec PSL et a élaboré et distribué un flyer récapitulant les dispositifs présents et la procédure en cas de harcèlement, de même qu'une plaquette de prévention des risques psychosociaux.

Le règlement intérieur de l'ENS-PSL a été actualisé afin de faire mention des dispositions réglementaires relative à la lutte contre les VSS, les discriminations et le harcèlement.

L'ENS-PSL collabore étroitement sur ces thématiques avec l'Université PSL, dont l'Ecole interne assure des formations afin de sensibiliser aux risques psychosociaux.

L'ensemble des éléments relatifs à la lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations sont présents sur l'intranet et le site web, mais cette communication numérique doit néanmoins continuer d'être enrichie et clarifiée.

Reste par ailleurs une marge de progression pour collecter les informations relatives aux remontées sur la prise en compte des VSS au sein des différents départements, sur laquelle le nouveau plan se propose d'agir.

OBJECTIF 5 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Objectif	Actions	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Structurer les informations déjà existantes sur les violences sexistes et sexuelles	S'assurer du relais, par tous les moyens possibles, des campagnes d'information de PSL (+ CEV) dans tous les services et départements ; prévoir un affichage en français et anglais.	Diffusion de l'information sur les supports appropriés (intranet, web + support physique type affichage dans les structures) : oui/non	Dircom/ SRH/ Direction/ SLT	S2 2025
	Identifier et coordonner les personnes désignées comme relais VSS dans les structures pour faire le lien avec la référente égalité professionnelle qui animera une à deux réunions annuelles.	Nombre de personnes relais / nombre de structures Etablissement de la liste des personnes relais : oui/non Nombre de réunions annuelles (cible : jusqu'à 2/an)	Direction/ SRH / Référente égalité professionnelle	S2 2026
	Assurer une plus large diffusion de la charte relative à la lutte contre les VSS, en français et en anglais, et la rendre plus intelligible en faisant ressortir les éléments clés et en ajoutant les coordonnées des personnes et services ressource.	Correction et réécriture de la charte : oui/non Nombre de supports de diffusion supplémentaires	Direction/ Dircom	S1 2026
	Renforcer la communication sur les actions faites contre les VSS : -Regrouper sur le site web et sur l'intranet tous les supports et informations relatives à la lutte contre les VSS- discrimination - harcèlement + kit d'affichage, et créer et afficher un QR code renvoyant vers ces sites. -Rendre la page web sur l'égalité professionnelle plus accessible. -Clarifier les dispositifs de saisine et élaborer et diffuser, notamment lors des formations VSS, un logigramme sur les VSS – harcèlement. -Mettre plus en avant les théâtre forums et autres formations participatives, et, plus généralement, renforcer la communication sur les formations de l'Ecole interne. -Informer plus largement sur le nombre de saisines et suites données aux signalements de VSS – discrimination – harcèlement.	Création d'une page web unique et d'une page intranet dédiée avec l'ensemble de ces informations : oui/ non Création du QR code : oui/non Elaboration du logigramme : oui/non Nombre de communications sur les formations sur ce sujet de l'Ecole interne Nombre d'informations annuelles en instances	Direction / Dircom Dircom/SRH Direction / Dircom/ SRH Direction / SRH Direction	S2 2026 S2 2026 S2 2026 S2 2026 S2 2026

OBJECTIF 5 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Objectif	Actions	Indicateur	Acteurs	Calendrier
Sensibiliser et former les personnels de l'ENS-PSL aux questions de harcèlement, violences sexuelles et sexistes et discriminations	Prévoir une sensibilisation spécifique obligatoire des membres des conseils de discipline lorsque ceux-ci sont constitués.	Existence d'actions de sensibilisation systématique des membres des conseils de discipline : oui/non	Direction / SRH/ Ecole interne	S2 2026
	Conditionner à la prise en compte de l'objectif de parité, l'accès aux ressources offertes par la Direction de la Communication de l'ENS-PSL.	Nombre d'actions de communications autorisées/refusées	Dircom/ Direction	S1 2026
	Rendre obligatoire la formation de l'Ecole interne relative à l'encadrement de doctorants et doctorantes pour les encadrants et encadrantes souhaitant présenter la HDR ainsi que pour ceux disposant déjà d'une HDR. Fournir l'attestation de formation pour s'inscrire à l'HDR à l'ENS-PSL.	Nombre d'encadrants ayant assisté à cette formation / nombre total d'encadrants	Cost/ Direction/ Ecole interne	S1 2027
	Etendre les règles de parité des jurys de thèse aux jurys d'HDR. Le préciser dans les textes internes relatifs à la HDR.	Modification des textes internes relatifs à l'HDR : oui/non	COST/ Direction	S2 2026
	Rendre obligatoire la formation PSL sur l'égalité professionnelle pour tous les agents.	Nombre d'agents ayant assisté à la formation / nombre total d'agents	Direction / Ecole interne	S1 2026

GLOSSAIRE

Agissement sexiste : L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
2. L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salariée ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un ou une salariée subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Agressions sexuelles : Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal). Ces agressions sont punies de cinq ans de prison et de 75 000 € d'amende. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, art 222-23 du code pénal). Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

Articulation des temps de vie (conciliation des temps de vie) : L'expression désigne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de l'agent public

Biais cognitifs : les biais cognitifs constituent une liste non exhaustive et représentent des formes de pensée rapide et intuitive qui concluent sur des jugements non-rationnels et dépourvus de sens analytique.

Biais de genre : Stéréotype sexiste auquel on recourt, qui peut être soit inconscient ou conscient, et qui influence nos pensées, nos choix, nos manières de percevoir et d'agir, sans les soumettre à un examen critique.

Discrimination : Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

Disparité : Écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

Dispositif de signalement : Dispositif qui sert à signaler les actes de violences sexuelles, d'agissement sexiste, de harcèlement ou de discrimination au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ecole interne : Dispositif de formation en interne, commun à tous les établissements de PSL, dont l'ENS.

Egalité : Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales. « Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)
Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.
L'égalité femmes - hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence. Être égaux ne signifie pas être identiques.

Équité : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

Harcèlement: Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.
Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (article 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail). L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

Labellisation HRS4R : Démarche volontariste de l'établissement visant à obtenir le label européen « Human Resources Strategy For Researchers » initié par la Commission européenne, et visant à mieux prendre en compte les recommandations de la « Charte européenne du chercheur » et du « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ». Les 4 grands domaines d'application sont : les conditions de travail, la formation, le recrutement et l'éthique.

Mixité : Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale

Mur de verre : Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

Parité : Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre : Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

Préjugés : Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne.

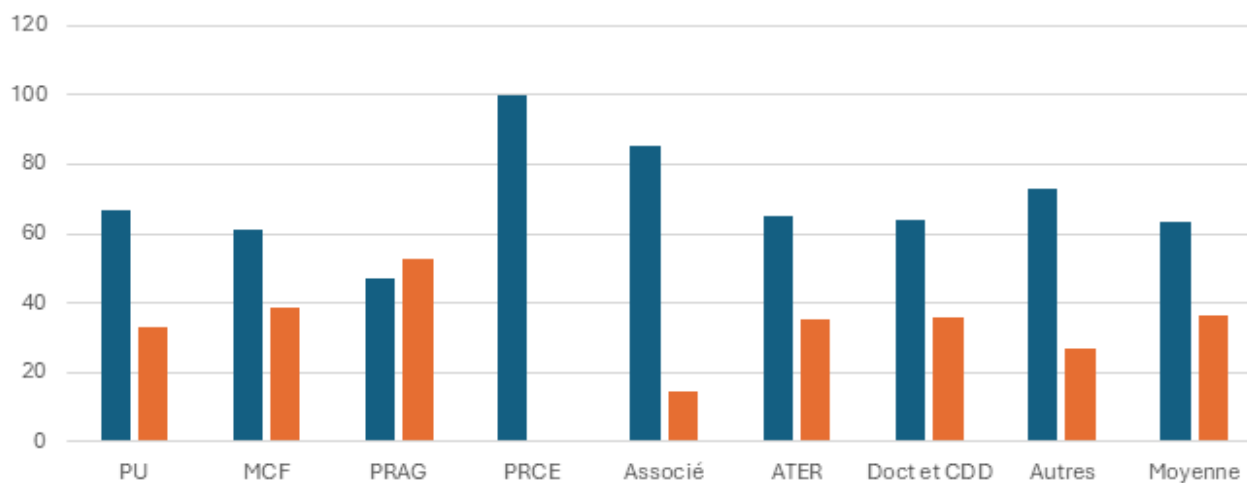
Quota : Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

Stéréotypes : Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

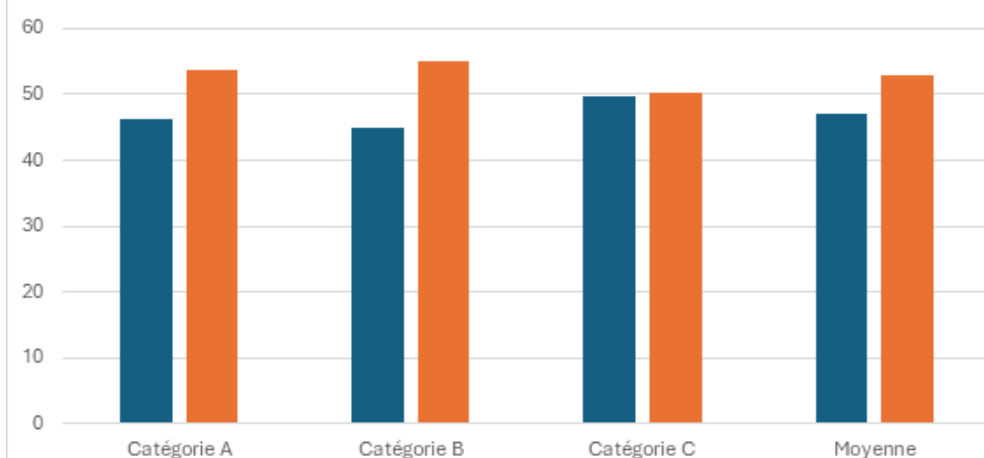
Données au 31 décembre 2023

Effectifs

Effectif des enseignants chercheurs en %

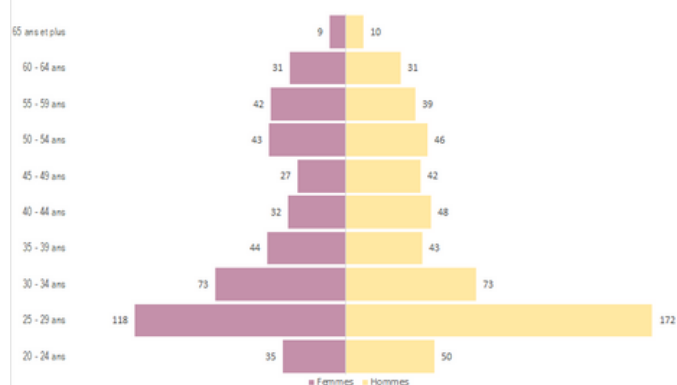


Effectif des personnels BIATSS en %



Hommes - Femmes

Pyramide des ages de l'ensemble des personnels



Promotions

1 - Promotions des enseignants

	Nb agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PU 2023	19	11	30	5	3	8	26%	27%	27%
MCF 2023	17	6	23	4	0	4	24%	0%	17%
Total 2023	36	17	53	9	3	12	25%	18%	23%

2 - Promotions des personnels BIATSS

Par corps :

Type de promotion	Nb d'agents promouvables			Nombre de promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
IGR	13	20	33	0	0	0	0%	0%	0%
IGE	15	9	24	0	1	1	0%	11.1%	4.2%
ASI	23	27	50	0	0	0	0%	0%	0%
TCH	30	44	74	0	2	0	0	4.5%	2.7%
Conserv.général	1	2	3	0	0	0	0%	0%	0%
Bibliothécaire	1	2	3	0	0	0	0%	0%	0%
BIBAS	6	0	6	0	0	0	0%		0%
Total Corps	91	105	96	0	3	3	0%	2.9%	1.5%

Par grade :

Type de promotion	Nb d'agents promouvables			Nombre de promus			Taux de promotion		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ITRF cat A	9	9	18	2	1	3	22%	11%	17%
ITRF cat B	15	16	31	0	4	4	0%	25%	13%
ITRF cat C	28	19	47	3	5	8	11%	26%	17%
Total Grade	56	50	106	5	11	16	8.9%	22%	15.1%

Rémunérations

REPARTITION DES REMUNERATIONS PAR TRANCHE D'INDICE DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS

Tranche d'indice	Femmes		Hommes		Total	
	PPP	%	PPP	%	PPP	%
Supérieur à 700	54	25,80%	97	27,50%	151	26,90%
601 - 700	17	8,10%	32	9,10%	49	8,70%
501 - 600	19	9,10%	22	6,20%	41	7,30%
401 - 500	8	3,80%	11	3,10%	19	3,40%
301 - 400	3	1,40%	7	2,00%	10	1,80%
Inférieur à 300	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sans indice	108	51,70%	184	52,10%	292	52,00%
Total	209	100,00%	353	100,00%	562	100,00%

REPARTITION DES REMUNERATIONS PAR TRANCHE D'INDICE DES PERSONNELS BIATSS

Tranche d'indice	Femmes		Hommes		Total	
	PPP	%	PPP	%	PPP	%
Supérieur à 700	14	5,70%	12	6,00%	26	5,80%
601 - 700	22	9,00%	18	9,00%	40	9,00%
501 - 600	32	13,10%	34	17,00%	66	14,90%
401 - 500	90	36,70%	67	33,50%	157	35,30%
301 - 400	77	31,50%	61	30,50%	138	31,00%
Inférieur à 300	4	1,60%	2	1,00%	6	1,30%
Sans indice	6	2,40%	6	3,00%	12	2,70%
Total	245	100,00%	200	10,00%	445	100,00%