

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

Introduction

Après avoir mis en place un premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, PSL réaffirme sa volonté de poursuivre sa démarche en faveur de l'égalité à travers un deuxième plan couvrant la période 2025-2027. Celui-ci présente une trentaine d'actions réparties en 6 axes. Ce nouveau plan d'action fait suite au précédent plan d'action de 2022-2024.

Dans le cadre de son projet de mandat, le président de PSL, El Mouhoub Mouhoud, a présenté dix actions stratégiques. Parmi celles-ci, l'action 5 propose d'« *ouvrir PSL à la diversité sociale et territoriale et de genre* », avec pour objectif de réduire les inégalités d'accès aux filières sélectives. Pour œuvrer dans cette direction, il désigne les moyens suivants : « *Dispositifs d'accompagnement ; Coordonner les programmes égalité des chances. Créer des indicateurs de mesure de la diversité* ».

Ce deuxième plan d'action s'appuie sur des bases solides puisqu'il se nourrit de l'évaluation du premier PAE. Il propose de consolider nos acquis tout en répondant à de nouveaux défis. Les quatre premiers axes régis par les textes règlementaires demeurent essentiels : l'égalité salariale, l'accès égal aux emplois, l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle, et la prévention des violences sexistes et sexuelles, des discriminations et du harcèlement (VDH). À ces enjeux s'ajoute un nouvel axe concernant l'intégration de la dimension genre dans la recherche et l'enseignement et un dernier axe transverse dédié à la gouvernance du plan d'égalité professionnelle.

Ce plan d'égalité reprend ainsi les axes du ministère, auxquels s'ajoutent les besoins exprimés par la communauté de PSL et la mission égalité ainsi que les actions stratégiques portées par la présidence de l'université PSL. Il est porté par le pôle IDEA, avec la mission égalité, ainsi que la direction des ressources humaines.

Rappel

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique reprend les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi prescrit à l'ensemble des employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

En 2021, un premier plan d'action pour l'égalité professionnelle à PSL avait été construit selon le cadre d'action défini par le plan national commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESR) publié le 8 mars 2021.

Enfin, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a renforcé les obligations relatives aux écarts de rémunérations et aux nominations équilibrées. Le texte a également institué, au sein du code général de la fonction publique, l'obligation pour les établissements publics, lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, de publier « chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. »

Le public concerné par le plan d'action

Ce plan d'action s'adresse au personnel de l'Université PSL. Les personnels (BIATSS et enseignantes et enseignant-es-chercheur-euses, incluant les doctorant-es) sont directement concerné-es par ce plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, mais les axes 4 et 5 sont également à destination de la communauté étudiante.

Certaines actions, du fait du statut spécifique de PSL, rejaillissent néanmoins sur les établissements composantes sans pour autant leur être directement destinées, comme c'est le cas pour les actions concernant des services mutualisés comme la cellule d'écoute et de veille (CEV).

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Résumé :

1. Concevoir une grille de rémunération des personnels BIATSS et rendre accessible les critères d'évaluation
2. Faciliter l'accès aux informations sur les compléments de rémunérations et les participations employeurs
3. Intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans les politiques du groupe de travail sur la masse salariale
4. Mieux mobiliser l'Index égalité professionnelle

Action 1.1 – Concevoir une grille relative à la rémunération des personnels BIATSS et rendre accessible les critères d'évaluation

Le calcul des rémunérations est souvent perçu comme opaque et peu compréhensible pour les agents. Cette action vise à :

- Mettre en place une grille permettant d'objectiver la rémunération des agents vis-à-vis du poste et des compétences ;
- Permettre aux agents de comprendre leur rémunération ;
- Identifier les mesures correctives nécessaires.

Action 1.2 – Faciliter l'accès aux informations sur les compléments de rémunérations et les participations employeurs

La composition des rémunérations et leur fonctionnement sont souvent méconnus des agents de la fonction publique, titulaires et contractuels, ou peu accessibles et compréhensibles pour des personnes non-initiées. Ces lacunes en termes d'informations peuvent être à l'origine d'inégalités entre les personnels ayant eu accès à ces informations et les autres. Cette action vise donc à outiller les agents sur le sujet de la manière la plus uniforme et complète possible.

Action 1.3 - Intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans les politiques du groupe de travail sur la masse salariale

Le groupe de travail sur la masse salariale a pour but de trancher sur des questions de rémunérations des agents (ex. attribution des primes). Il est donc essentiel que l'égalité homme/femme soit un sujet à prendre en compte à chaque décision.

Action 1.4 - Mieux mobiliser l'Index égalité professionnelle

Mieux identifier les étapes de calcul de l'index égalité professionnelle qui apporte des informations plus fines sur les écarts de rémunération afin d'apporter une analyse plus complète de ces écarts.

Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)
1.1 - Concevoir une grille relative à la rémunération des personnels BIATSS et rendre accessible les critères évalués par cette grille aux personnels	DRH	Conception d'une grille de cotation et publication des critères	Etat d'avancement de la conception de la grille Communication des critères aux agents sur l'ENT et via mail
1.2 - Rendre facilement accessibles les informations concernant les primes et indemnités	DRH	Informations transmises lors de l'arrivée de l'agent Informations visibles sur l'ENT / FAQ RH Communication des nouvelles informations par mail	Rubrique ENT/FAQ RH mise à jour trimestriellement Communication par mail pour toute évolution
1.3 - Intégrer l'égalité homme/femme dans les politiques du groupe de travail sur la masse salariale	DRH, DAPIQ, DGS ?	Prise en compte de l'égalité F/H dans les décisions Nombres des personnels présents au GT ayant suivi une formation de sensibilisation à l'égalité H/F	Nombre de membres du GT formés
1.4 - Mieux mobiliser l'Index égalité professionnelle		Communication et explicitation des données intermédiaires et finales de l'Index d'égalité professionnelle Suivi de l'évolution année par année	Analyse comparative sur deux ans pour mesurer la progression

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Résumé :

1. Former les recruteurs (personnels RH en charge du recrutement et managers) aux biais cognitifs dans le recrutement
2. Représentativité des femmes et des hommes dans les instances
3. Identifier les postes où les femmes et les hommes sont surreprésentés
4. Encourager la mobilité interne des personnels BIATSS

Action 2.1 – Former les recruteurs aux biais cognitifs dans le recrutement

Les biais cognitifs dans le recrutement concernent l'ensemble des personnes susceptible de participer à un recrutement. Il est donc essentiel de sensibiliser et former les personnels RH et les managers afin de garantir un traitement équitable des candidatures.

Action 2.2 – Représentativité des femmes et des hommes dans les instances

Les instances (ex. CODIR, COMEX) ont pour but de représenter les personnels et de prendre des décisions qui les concernent. Elles doivent refléter la proportion de femmes et d'hommes présente dans l'ensemble des effectifs pour garantir une représentation équitable., ainsi, elles devraient les représenter équitablement. La part de femmes et d'hommes dans les instances devrait être représentative de la part de femmes et d'hommes dans les personnels.

Action 2.3 – Identifier les postes où les femmes et les hommes sont surreprésentés

L'identification des postes où les femmes et les hommes sont surreprésentés, en prenant des critères tel que la catégorie du poste, les postes de directions, etc. permettra, in fine, de conduire une analyse afin de mieux comprendre pourquoi les femmes et les hommes sont surreprésentés dans ces postes-là, afin de prendre des mesures pour permettre un égal accès à ces postes aux femmes et aux hommes.

Action 2.4 - Encourager la mobilité interne des personnels BIATSS

Mettre en avant les postes internes auprès des personnels et réfléchir à un dispositif permettant d'encourager et favoriser la mobilité interne. On pourrait ainsi penser à un accompagnement dédié, former les managers à en parler lors des EPE, favoriser les candidatures internes, etc.

Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)
2.1 - Former les recruteurs (personnels RH en charge du recrutement et managers) aux biais cognitifs dans le recrutement	DRH	Proportion de personnels concernés informés des formations disponibles et ayant suivi une formation	Proportion de personnels concernés formés Proportion de personnels concernés informés des formations disponibles
2.2 – Représentativité dans les instances	DRH	La part de femmes et d'hommes dans les instances est représentative de la part de femmes et d'hommes parmi les personnels	Proportion de femmes dans les instances mise en perspective avec la proportion de femmes parmi les personnels
2.3 - Identifier les postes où les femmes et les hommes sont surreprésentés	DRH, CSA, CSE, CODIR	Représentativité des femmes et des hommes dans les postes selon la catégorie, le niveau de responsabilité, etc.	Réalisation du rapport et présentation aux instances
2.4 - Encourager les mobilités internes des personnels BIATSS	DRH	Mise en avant dans la Newsletter RH Etat d'avancement de la conception d'un dispositif de mobilité interne	Nombre de postes mis en avant dans la newsletter L'Essentiel Nombre de clic sur les postes mis en avant dans la newsletter L'Essentiel Etat d'avancement du dispositif de mobilité interne

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Résumé :

1. Structurer la politique d'accompagnement aux parentalités
2. Proposer un dispositif d'absence ou d'organisation de travail adapté aux situations de santé et situations familiales complexes
3. Former les personnels en situation d'encadrement à la gestion des temps de travail
4. Formaliser et communiquer sur le droit à la déconnexion
5. Poursuivre la mise en place des salles d'allaitement

Action 3.1 - Structurer la politique d'accompagnement aux parentalités

Une politique d'accompagnement claire sur l'accompagnement aux parentalités permet d'insuffler une culture des changements culturels au sein de l'organisation et d'assurer que tous les personnels, peu importe leur genre, soient informés des dispositifs existants. Cela passe par informer régulièrement les personnels sur les dispositifs et mesures dont ils et elles peuvent bénéficier ainsi que sur les types de congés existants (autorisation d'absence pendant la grossesse, congé parental, jours de congé pour enfants malades, etc.), cela pouvant prendre la forme d'un guide de la parentalité au travail ou d'information dans la FAQ RH. Mais également par la prise de mesures d'aménagements de temps de travail, par exemple, où les mères et pères de famille pourraient bénéficier de 2 heures rémunérées prises sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire.

Action 3.2 - Proposer un dispositif d'absence ou d'organisation de travail adapté aux situations de santé et situations familiales complexes

Si quelques dispositifs d'organisation des temps de travail ou d'absence existent, ils ne répondent pas toujours aux besoins réels des personnes concernées ou ont pour effet une perte de revenus significative (congés sans solde par exemple). Il s'agit donc ici de réfléchir et proposer un dispositif d'autorisation d'absence ou d'organisation des temps de travail permettant de prendre en compte les difficultés rencontrées par les agents, parfois imprévisibles ou s'imposant à eux, tout en leur permettant de réaliser leurs missions et de se maintenir dans l'emploi. Par exemple : congé menstruel, congé pour transition de genre, absences liées aux violences conjugales, etc. On pourrait ainsi s'inspirer du travail effectué par d'autres universités, qui proposent 12 ASA annuelles dans le cadre du congé menstruel, et l'ouvrir à d'autres situations.

Action 3.3 - Former les personnels en situation d'encadrement à la gestion des temps de travail

Les personnels en situation d'encadrement ont une mission d'accompagnement des personnels qu'ils encadrent. Ainsi, il est essentiel qu'il soit mieux informé sur les différentes possibilités d'aménagement du temps de travail ou sur la carrière afin qu'ils aient les outils pour accompagner leur collaborateur, qu'ils puissent les informer s'ils ont des questions et lors des entretiens professionnels.

Action 3.4 – Formaliser et communiquer sur le droit à la déconnexion

Instaurer une charte des temps et le droit à la déconnexion (référentiel du droit à la déconnexion), visant à encadrer certaines pratiques de travail. Celle-ci devra tenir compte des évolutions de la gestion du temps de travail liées au développement du télétravail et devra tenir des engagements comme le bon usage des mails, l'exemplarité des managers, l'optimisation des réunions, etc. Dans un deuxième temps, communiquer auprès des personnels pour faire connaître ce dispositif.

Action 3.5 – Poursuivre la mise en place des salles d'allaitement

L'article de loi R4152-13 (*Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)*) oblige les établissements à avoir une salle d'allaitement sur chaque site répondant à un certain nombre d'obligations. PSL s'est doté d'une salle d'allaitement située au niveau du SSE (5C rue André Mazet) en 2025 mais doit pérenniser cette initiative en poursuivant la réflexion pour ses autres sites. Par ailleurs, aucune communication interne sur la salle d'allaitement n'a encore été faite. L'objectif pour ce plan d'égalité est donc de mettre en place plus de salles d'allaitement et de faire connaître ce dispositif aux agent.e.s.

Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)
3.1 - Structurer la politique d'accompagnement aux parentalités	DRH, DAPIQ, représentants des personnels	Informers régulièrement les personnels sur les dispositifs et mesures dont ils et elles peuvent bénéficier Prévoir des aménagements du temps de travail	Mettre les informations concernant les dispositifs et mesures dont les personnels peuvent bénéficier dans le cadre de la parentalité dans la FAQ RH et la newsletter L'Essentiel Concevoir un guide de la parentalité Permettre aux parents de bénéficier de 2 heures

			rémunérées prises sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire
3.2 - Proposer un dispositif d'absence ou d'organisation de travail adapté aux situations de santé et situations familiales complexes	DRH, CSA, CSE	Proposition d'un dispositif d'absence ou d'organisation de travail adapté aux situations de santé et situations familiales complexes	Elaboration d'un dispositif Présentation aux instances
3.3 - Former les personnels en situation d'encadrement à la gestion des temps de travail	DRH, École interne	Organiser une session de formation des personnels en situation d'encadrement sur la gestion du temps de travail de ses collaborateurs	Nombre de personnels invité à la formation Nombre de personnels ayant réalisé la formation
3.4 - Droit à la déconnexion	DRH, CSA, CSE	Création d'une charte du droit à la déconnexion	Création de la charte et communication via la newsletter interne + accessible sur l'ENT
3.5 – Salle d'allaitement à pérenniser	DRH, communication interne (Séverine Robledillo) et mission égalité		Communication sur salle d'allaitement et process d'accès. Ouverture de d'autres salles sur sites.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif 1 : Formation, sensibilisation & politiques d'égalité

Résumé :

1. Continuer de développer l'offre de formation sur les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement
2. Déployer l'enquête VSS & discriminations en 2026
3. Créer une campagne de communication de la CEV sur les discriminations
4. Poursuivre la programmation autour de l'égalité au Centre Mazet
5. Engager une réflexion sur la communication en écriture inclusive
6. Proposer une charte de valeurs pour les employés.e.s de PSL et les intervenant.e.s extérieurs
7. Intégrer une dimension genrée à l'enquête RPS/VSS
8. Adopter le Label Safe place

Action 4.1 – Continuer de développer l'offre de formation sur les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement

Pour face à la demande croissante et à la nécessité d'adapter les contenus aux différents publics (personnels encadrants, directeurs de thèse, témoins...), PSL doit renforcer son offre de formation interne, y compris celles qui relèvent de la haine anti-LGBTQ+, les discriminations et le harcèlement. Ces formations permettront de mieux comprendre les mécanismes des violences et discriminations, leurs impacts sur les carrières et les études, et d'outiller les personnels pour agir efficacement.

Action 4.2 – Déployer l'enquête VSS/discrimination en 2026

Une enquête, coordonnée par la CEV, a déjà eu lieu en 2021 auprès de PSL et d'une partie de ses établissements composantes. Le précédent plan d'égalité appelait à pérenniser cette initiative, c'est pourquoi une nouvelle enquête sera menée en 2026. Elle permettra de mesurer l'évolution des situations et d'adapter les politiques de prévention.

Action 4.3 – Renforcer la communication de la CEV – création d'une nouvelle campagne d'affichage axée sur les discriminations

Depuis la Loi Levi (juillet 2025), les cellules d'écoute ne traitent plus uniquement des cas de VSS mais également des discriminations. C'était déjà le cas de la CEV depuis 2021 mais

cela n'a jamais été l'objet d'une campagne et cela tend à être oublié par les personnes qui identifient avant tout la CEV comme compétente sur les VSS. Une campagne spécifique sera déployée pour faire connaître ce périmètre élargi et sensibiliser les publics moins accessibles (doctorants, vacataires, personnels administratifs...), en reprenant les supports de la campagne de 2023.

Action 4.4 – Poursuivre la programmation autour de l'égalité portée par le pôle IDEA et le centre Mazet pour la vie étudiante

Le pôle IDEA (Inclusion, Diversité, Égalité, Accessibilité), depuis sa création en 2024, a organisé plusieurs conférences ouvertes aux étudiant.e.s et au personnel de PSL portant sur des thématiques liées à l'égalité, l'inclusion et la diversité. Cette action vise à maintenir cette dynamique en actant l'organisation d'un temps fort annuel ouvert à toute la communauté PSL.

Action 4.5 – Engager une réflexion sur la communication non-genrée

Comme beaucoup d'autres universités en France, et conformément aux recommandations du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Université PSL propose d'engager une réflexion collective sur l'usage de l'écriture non-genrée dans ses communications. Cette démarche vise à promouvoir une expression plus représentative de la diversité de sa communauté, tout en garantissant la lisibilité et l'accessibilité des messages. Il s'agira d'examiner les différentes pratiques existantes, d'en évaluer les avantages et les limites, et d'identifier des recommandations adaptées aux besoins de PSL et sa communauté. Une réflexion collective sera menée pour définir une position claire, équilibrée et respectueuse, en concertation avec les services et représentants concernés.

Action 4.6 – Proposer une charte de valeurs pour les employé.e.s de PSL et les intervenant.e.s extérieurs

Écrire et faire adopter une charte de valeurs pour PSL à faire signer par les intervenants extérieurs et les nouvelles personnes recrutées conformément au plan de lutte contre les VSS et les discriminations adoptée par l'alliance européenne EELISA en 2024.

Action 4.7 - Intégrer une dimension genrée à l'enquête RPS

Lors de sa conception, l'enquête sur les risques psychosociaux en cours sera enrichie d'une analyse genrée pour mieux comprendre les impacts différenciés selon le sexe et adapter les mesures de prévention.

Action 4.8 – Réfléchir à l'adoption du Label Safe place

Le Label Mouvement Safe Place transforme les entreprises en espaces sécurisés pour les collaborateur·ices victimes de violences conjugales, sexistes et sexuelles (VSS) ou intrafamiliales (VIF) en proposant un certain nombre d'actions à mettre en place pour accompagner les salarié.e.s victimes de violences. Il est prévu d'adopter ce label dans le courant de l'année.

Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)
4.1 - Continuer de développer l'offre de formation sur les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement	DRH, mission égalité, Ecole interne	Nombre de sessions organisées Taux de participation	Minimum 4 sessions par an 50% des personnes encadrantes formées en 2 ans
4.2 – Déployer l'enquête VSS/discrimination	Mission égalité, direction VE, Dapiq, DRH, représentants personnel	Déploiement du questionnaire Publication du rapport	Enquête réalisée en 2026 Rapport publié et communiqué à 100% des composantes
4.3 – Campagne de communication CEV	Direction de la Communication, mission égalité et membres de la CEV	Création de la campagne Communication au sein de PSL et aux établissements composantes	Diffusion dans 100% des établissements en 2 ans et dans la communication interne du personnel de PSL
4.4 – Programmation IDEA à Mazet	Pôle IDEA, centre Mazet	Nombre d'événements organisés	1 temps fort annuel

4.5 – Réflexion écriture non genrée	Direction de la communication, mission égalité	Publication d'un guide ou recommandation	Guide validé et diffusé sous 24 mois
4.6 – Charte de valeurs PSL	DRH, mission égalité	Adoption de la charte en CSA/CSE % d'intervenants signataires	Charte adoptée en 2027 100% des nouveaux recrutés et intervenants extérieurs signataires
4.7 – Dimension genrée enquête RPS	DAPIQ + Mission égalité	Intégration des indicateurs genrés Publication des résultats	Analyse genrée incluse dans le rapport RPS Publication en ligne
4.8 – Réfléchir à l'adoption du Label Safe Place	DRH, communication interne	Adoption du label Communication aux agent.e.s	Signature officielle du label d'ici 2027 Publication sur la newsletter et l'ENT

Objectif 2 : Restructurer la CEV et la mission égalité

Résumé :

1. Restructurer et renforcer la CEV et le traitement des violences
2. Amorcer une réflexion sur la création d'un SMS RPS/VSS/discrimination
3. Amorcer une réflexion sur l'augmentation des moyens pour la mission égalité

Action 4.9 – Restructurer et renforcer la CEV et le traitement des violences

La CEV de PSL, créé en 2021 continue de voir les sollicitations et le périmètre de ces sollicitations augmenter, comme en témoignent les bilans de ces dernières années.

Plusieurs actions permettraient de rendre la CEV plus efficiente et transparente pour tous et toutes.

- Créer un process VSS/RPS pour PSL
- Créer des outils ressources et des supports de communication à destination des membres bénévoles de la CEV et du public, afin de rendre son fonctionnement plus transparent
- Réactualiser le règlement intérieur de la CEV et le publier

- Mettre en place une supervision pour les membres de la CEV et les référent.e.s égalité des établissements composantes

Action 4.10 – Mener une réflexion sur la création d'un SMS RPS/VSS/discrimination

Il s'agit ici de poursuivre la structuration de la CEV en répondant à la fois aux besoins des agents (et étudiant·es) de PSL en termes de prise en charge des cas de violences, mais aussi aux circulaires (note : circulaire 2018, 2021) du MESR recommandant l'ouverture immédiate d'enquêtes administratives ou de sections disciplinaires pour les faits de violences sexistes et sexuelles. Cette dernière recommandation nécessite des circuits clairs, mais aussi un vivier de personnes formées pour donner suite aux préconisations faites suite aux rendez-vous d'écoute et analyses de la CEV. Outre ces deux possibilités de traitement, il s'agira aussi de mieux coordonner les dispositifs réglementaires ou proposés par PSL pour prendre en charge les situations de violences, discriminations et harcèlement.

Un SMS, indépendant de la CEV, à même de mener des enquêtes administratives, avec des compétences RH, juridiques, et psychologiques, permettrait de répondre à l'augmentation du périmètre de la CEV, du nombre de sollicitations et de pallier au manque de suivi parfois remonté par les personnes qui font appel à la CEV, tout en mutualisant les coûts des enquêtes administratives pour les établissements composantes. Cette réflexion serait menée de concert avec les établissements composantes. Ce SMS permettrait d'assurer un suivi post-signalement que la CEV ne prend pas actuellement en charge. Ce plan propose donc que cette proposition soit étudiée dans les deux années à venir pour voir si elle peut être mise en place ou si d'autres dispositifs peuvent répondre aux besoins listés.

Action 4.11 – Amorcer une réflexion sur l'augmentation des moyens pour la mission égalité

Action liée aux Actions 4.9 et 4.10

La restructuration de la Cellule de Veille et d'Écoute (CEV), conjuguée à l'augmentation continue des sollicitations, impose un renforcement des moyens humains et financiers afin d'assurer la continuité et la qualité des missions. L'intégration envisagée de Dauphine au sein de la CEV mutualisée entraînerait un doublement des prises de contact.

La mission égalité représente actuellement 1ETP (chargé.e de mission égalité et lutte contre les VSS) couvrant un champ d'activités très vaste (EELISA, CEV, Projets IDEA, ...).

En l'absence de personnel dédié, la mission assume le rôle de référente égalité pour PSL siège et reçoit des requêtes transversales. De plus, la lutte contre les discriminations n'est pas officiellement intégrée dans le périmètre de la mission égalité alors que la loi Lévi (juillet 2025) impose la mise en place de politiques spécifiques pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme. A titre d'exemple, la CPED (Conférence Permanente des Chargé.e.s d'Égalité) préconise d'avoir un poste pour 5000 étudiant.e.s.

Ce plan d'égalité propose donc, conformément à toute politique d'égalité ambitieuse, de réfléchir à la question des moyens alloués pour pouvoir assurer un suivi de qualité de la communauté PSL.

Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)
4.9 – Restructurer et renforcer la CEV et le traitement des violences	Mission égalité, DRH, SSE	Formalisation des process Adoption d'un nouvel règlement intérieur	Publication des documents ressources sur l'ENT et site PSL, auprès des membres de la CEV et établissements composantes Publication du process Vote du nouveau règlement intérieur
4.10 – Mener une réflexion sur la création d'un SMS RPS/VSS/discrimination	Mission égalité, DRH, DAJ, SEE	Rédaction d'une note de fonctionnement	Vote de la note de fonctionnement avec les établissements composantes
4.11 - Amorcer une réflexion sur l'augmentation des moyens pour les questions d'égalité	Direction VE, mission égalité, DGS, RH	Cartographie de mission égalité	Publication de la cartographie et communication Vote d'une augmentation des moyens

Axe 5 : Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement

Résumé :

- Développer un programme de mentorat européen EELISA
- Rendre accessible et valoriser les formations aux inégalités dans les universités EELISA
- Poursuivre l'intégration des questions d'égalité dans la formation étudiante PSL à travers la PSL Week

Action 5.1 – Développer un programme de mentorat au niveau européen (EELISA)

Le programme de mentorat de PSL, en partenariat avec l'association Femmes & Sciences, accompagne depuis plusieurs années les doctorantes de toutes disciplines. Inspiré de ce dispositif, un nouveau programme de mentorat sera lancé au niveau de l'alliance européenne EELISA en 2026. A la différence du mentorat de PSL, ce programme s'adressera à toutes les minorités discriminées (racisme, LGBTphobie, validisme...). Ce programme pilote sera déployé sur 6 mois, principalement en distanciel pour tenir compte des contraintes géographiques entre les différents établissements européens, puis renouvelé chaque année.

Action 5.2 – Rendre accessible et valoriser les formations aux inégalités dans les universités EELISA

Dans le cadre des engagements de PSL au sein d'EELISA et en tant que responsable du Work Package 4 autour de la mobilité et de l'égalité, un recensement des formations sur les inégalités (genre, mentorat, discriminations...) a été réalisé en avril 2025. L'objectif est désormais de traduire ces formations et de les rendre accessibles à l'ensemble des étudiant.e.s et du personnel de l'alliance EELISA.

Action 5.3 – Poursuivre l'intégration des questions d'égalité dans la formation étudiante à travers la PSL Week

Les PSL Week offrent aux étudiants et étudiantes des semaines pédagogiques immersives permettant de découvrir de nouvelles disciplines et de personnaliser leur parcours académique. Cette action vise à maintenir et renforcer la présence des thématiques liées aux inégalités de genre et à la lutte contre les discriminations, en proposant des ateliers, conférences et modules spécifiques. L'objectif est de sensibiliser et former le public étudiant à ces enjeux dans une dynamique de formation continue... Depuis l'année universitaire 2024-2025, la direction de la vie étudiante organise une PSL Week vie étudiante au centre Mazet. Ayant lieu sur un temps banalisé, et étant intégrée à un grand nombre de formations de l'Université, cette PSL Week est validable et rapporte 6 crédits ECTS.

Les thématiques de la cellule IDEA y sont particulièrement développées, notamment la prévention et la lutte contre les VSS dans le cadre associatif et dans les milieux festifs. Cette PSL Week a lieu une fois par an depuis deux ans, rassemble 15 étudiants de la licence au master 2, et sera reprogrammé chaque année à l'avenir.

Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)
Action 5.1 – Développer un programme de mentorat au niveau européen (EELISA)	WP4 EELISA, mission égalité	Lancement du programme Nombre de mentors et mentoré.e.s inscrits	Programme lancé en 2026 Minimum 15 binômes la première année
Action 5.2 – Rendre accessible et valoriser les formations aux inégalités dans les universités EELISA	WP4 EELISA, mission égalité	Nombre de formations traduites et mises en ligne Communication auprès des étudiants et du personnel	50% des formations recensés traduite sur 24 mois Publication sur le site EELISA
Action 5.3 – Poursuivre l'intégration des questions d'égalité dans la formation étudiante à travers la PSL Week	Direction de la Formation, PSL Week, VE	Nombre d'ateliers ou conférences dédiés à l'égalité Taux de participation des étudiant.e.s	Minimum 1 atelier/conférence par PSL week +10% de participation par rapport à l'année n-1

Axe transverse : Gouvernance du PAE

Résumé :

1. Créer un comité de suivi pour assurer la mise en œuvre du plan
2. Créer un comité de pilotage pour orienter et valider les décisions stratégiques
3. Organiser des réunions régulières entre les deux comités pendant toute la durée du plan
4. Renforcer le lien avec les établissements composantes pour garantir une cohérence des politiques d'égalités

Action 6.1 - Créer un comité de suivi du plan égalité

L'absence de suivi structuré a été identifiée comme une faiblesse majeure du précédent plan. Ce comité de suivi aura pour mission de contrôler l'avancement des actions, d'assurer la cohérence des indicateurs et de préparer les bilans intermédiaires et finaux.

Ce comité pourrait être composé de :

- La DRH
- Des représentants CSA / CSE
- La chargée de mission égalité, lutte contre VSS et les discriminations
- Chargé de mission SIRH (Système d'information de gestion des ressources humaines)

Action 6.2 – Créer un comité de pilotage du plan égalité

Le portage politique étant aussi un enjeu majeur pour instiller la culture de l'égalité, un comité de pilotage pourra être chargé de la gouvernance stratégique du plan et de son portage politique.

Il réunirait :

- La DGS
- La VP en charge des questions des égalité
- La DRH
- Des représentants CSA / CSE
- La chargée de mission égalité, lutte contre VSS et les discriminations

Action 6.3 - Réunir le Comité de suivi et le Comité de pilotage pendant la durée du plan

Ces deux comités en charge de veiller au portage et à l'implémentation du plan d'égalité professionnelle devraient ainsi se réunir de manière régulière pour assurer le suivi et l'avancée de la mise en place du plan.

Action 6.4 – Renforcer le lien avec les établissements composantes concernant les politiques d'égalité

Pour garantir une mise en œuvre homogène, il est essentiel de relancer le groupe de travail égalité (GT Egalité) avec les référent-e-s égalité des composantes et de présenter

régulièrement les avancées aux responsables RH des établissements. Une cartographie des référent.e.s sera réalisée pour suivre leur présence et leur quotité de travail dédiée.

Action	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateur (description)	Indicateur (valeur cible)
6.1 Créer un comité de suivi de pilotage du plan d'action	RH, mission égalité	Nombre de réunions et CR - Identification des membres	3 réunions/an - Comité opérationnel sous 6 mois
6.2 – Créer un comité de pilotage du plan égalité	DRH, DGS, VP en charge de l'égalité	- Composition validée- Publication des décisions	- Comité opérationnel sous 6 mois
6.3 – Réunir les comités pendant la durée du plan	DRH, Comité de pilotage	- Nombre de réunions conjointes - CR disponibles	Minimum 3 réunions par an CR diffusés à tous les membres
6.4 – Renforcer le lien avec les établissements composantes concernant les politiques d'égalité	DAPIQ, Chargé SIRH, mission égalité	- Cartographie des référents égalités - % des établissements dotés d'un.e référente	100% des établissements avec un.e référent.e Tenir une cartographie régulièrement mise à jour des référent.e.s égalités