

# Plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2026-2029

S'inscrivant dans la continuité de la charte Égalité, ratifiée en 2018, ainsi que du plan pour l'égalité professionnelle 2021-2024, ce plan traduit la volonté de l'Ensa Paris-Est de garantir un environnement de travail et d'apprentissage respectueux, inclusif et exempt de toute forme de discrimination ou de violence sexiste et sexuelle, et de contribuer aux objectifs portés par le ministère en matière d'égalité femmes-hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental des valeurs républicaines et un levier essentiel de justice sociale, de performance collective et de qualité du service public. Elle implique la garantie d'un accès équitable aux droits, aux opportunités et aux responsabilités, ainsi que la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences fondées sur le genre.

Dans ce cadre, le ministère de la Culture poursuit résolument sa politique en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes qu'il mène depuis 2017. Le ministère de la Culture est le premier ministère à avoir obtenu les deux labels Égalité et Diversité de l'AFNOR, preuves de son engagement et guides de sa vigilance sur ces principes. Le ministère vient de renouveler son plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2026-2028.

L'école s'inscrit dans cette dynamique ministérielle, et décline ces engagements à son échelle, en tenant compte de ses missions spécifiques de formation et de recherche.

Par ailleurs, en tant que membre fondateur de l'université Gustave Eiffel, l'école inscrit son plan dans une logique de cohérence avec celui de l'université et, le cas échéant, en décline les mesures pertinentes en les adaptant à ses spécificités.

Le premier plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024) a fait l'objet d'un suivi annuel et d'un bilan. Son renouvellement vise à structurer et renforcer les actions déjà engagées, tout en identifiant des leviers supplémentaires en faveur de l'égalité.

Son élaboration a fait l'objet d'une méthodologie transversale, associant l'ensemble des acteurs et actrices de l'établissement (personnels administratifs et enseignants, étudiantes et étudiants) de manière à promouvoir une culture durable de l'égalité, tout en s'ouvrant à la diversité.

# Axe I - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération et des parcours professionnels

## 1.1. Remédier aux écarts de rémunération

### 1.1.1. Garantir l'égalité salariale pour les personnels rémunérés par le ministère de la Culture (titre 2)

Pour les personnels titulaires et les contractuels de l'État, l'équité de traitement dans les rémunérations relève de la responsabilité du ministère de la Culture (rémunération principale liée au corps ou groupes des agents) notamment dans le cadre de son plan égalité professionnelle femmes hommes 2026-2028.

La remontée des promovables et des promus (H/F) chaque année est un indicateur à étudier. L'élaboration de statistiques ministérielles comparatives isolant les agents en ENSA serait intéressante afin de les mettre en perspectives avec la moyenne ministérielle.

### 1.1.2. Garantir l'égalité salariale pour les personnels rémunérés par l'ENSA (titre 3)

Jusqu'en 2025, tous les enseignants rémunérés sur le budget de l'école, quel que soit leur genre, étaient rémunérés sur le même indice.

Un cadre de gestion des enseignants contractuels est désormais mis en œuvre suite à l'accord ministériel du 30 juillet 2023. Il prévoit un déroulement de carrière et la progression de la rémunération avec l'ancienneté. Les agents à temps incomplet ne sont pas pénalisés par ce cadre qui prend en compte l'ensemble de leurs années de service indépendamment de leur quotité de travail.

Pour les personnels administratifs, l'école s'engage à appliquer les dispositions relatives à la circulaire Albanel qui fixe des fourchettes de rémunérations selon les postes occupés ainsi qu'une évolution à l'ancienneté.

**Indicateur de suivi :**

- **Part des femmes en temps partiels et temps incomplets au sein des effectifs (ETP) et motifs de demande**

## 1.2. Accompagner les agents dans leur déroulé de carrière et leur permettre d'accéder à la formation

### 1.2.1. Accompagner les carrières pour limiter les inégalités

. Promouvoir les possibilités de concours et d'accès à l'emploi titulaire (agents contractuels et examens professionnels) et expertiser les suivis de carrière.

. Informations collectives et individuelles sur les modalités d'accompagnement à la mobilité professionnelle, d'inscriptions aux concours, autorisations d'absences, et congés de formation.

. Sensibilisation des encadrants en amont des entretiens annuels (suivi de formation, entretien avec la directrice ou le directeur), ceux-ci étant l'occasion de faire le point sur le parcours des agents et les formations possibles.

. Mise à disposition des listes de promouvables et des critères de promotions (lignes directrices de gestion ministérielles) pour les agents administratifs et instruction des dossiers de promotion en CPSR pour les enseignants.

**Indicateur :**

- **Evolution de la part des femmes au sein des effectifs enseignants titulaires**

## **1.3. Favoriser les formations comme levier d'égalité et faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs favorisant leurs parcours professionnels**

### **1.3.1. Se saisir de la formation professionnelle comme levier d'égalité**

. Présentation d'un plan annuel de formation en Comité social d'administration  
. Favoriser l'accès aux formations et notamment pour la préparation de concours interne et examens professionnels avec une attention particulière pour les familles monoparentales et en créant les conditions favorables pour lever les freins à la formation  
. Favoriser un meilleur accès à des emplois en cohérence avec la formation initiale favorisant le parcours professionnel. Ce plan de formation pourra notamment accompagner de manière à faciliter les situations de recrutement ou opportunités de carrière  
. Mettre en place un dispositif d'accompagnement dédié aux femmes  
. Favoriser la sensibilisation des femmes et des hommes à ces questions par la formation

### **1.3.2. Diversifier les dispositifs de soutiens professionnels**

. Accompagner les enseignantes dans le dépôt de leurs dossiers d'habilitation  
. Faciliter l'accès aux doctorats dans la perspective de la réforme relative aux 70/30 (obligation de la détention d'un doctorat par les enseignants-chercheurs lors de la titularisation)  
. Favoriser le Team building et mettre en place un réseau entre les enseignantes, enseignants et équipes administratives afin d'apporter entraide et soutien

### **Egal accès des étudiants et étudiantes aux métiers de l'architecture et aux filières dites techniques**

. Sensibiliser les étudiantes sur les possibilités d'accès aux filières dites techniques (structure & architecture, CNAM)

**Indicateurs :**

- **Présentation d'un plan annuel de formation en CSA**  
- **Statistiques femmes / hommes du bilan de formation**

# **Axe II - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi public et des étudiants à la formation**

## **2.1. Recruter sans biais de genre**

### **2.1.1. Garantir la neutralité des processus de recrutement RH administratifs et enseignants**

- . Assurer une publication transparente et visibles des postes et porter une attention particulière à la rédaction des fiches de poste (non genrée, ouverte au handicap, pas de mention de contraintes particulières susceptibles de décourager les candidatures de personnes ayant des charges familiales)
- . Inclure un ou une représentante de la DRH dans les moments-clés de tout processus de recrutement et la présence du directeur ou son représentant dans les jurys des CDS (comités de sélection) (garant de la neutralité lors des jurys)
- . Assurer la traçabilité des entretiens de recrutement : appliquer le dispositif (grille d'évaluation neutre) mis en place par le ministère de la Culture, pour tous les recrutements (ATS et enseignants)

### **2.1.2. Sensibiliser sur les biais cognitifs et les stéréotypes**

- . Sensibiliser au biais de genre avec le suivi de la formation "déconstruire les stéréotypes de genre" ou tout autre formation similaire
- . Rappeler les biais cognitifs entrant en jeu avant les jurys de recrutement, notamment les CDS. De manière à garantir une plus grande objectivité, il est possible réglementairement d'organiser des mutualisations inter-ENSA des CDS

### **2.1.3. S'assurer de l'égalité dans le recrutement étudiants**

- . Rappeler les biais cognitifs pour le recrutement des primo-entrants en lien avec Parcoursup
- . Profiter de la mutualisation inter-ENSA de Parcoursup pour renforcer la formation des jurys

#### **Indicateurs :**

- **Part des femmes recrutées sur un emploi permanent rapporté à la part des femmes candidates**
- **Part des femmes dans les instances (CA, CPS, CFVE, CR, CSA)**
- **Part des femmes dans les commissions internes de l'école**
- **Part des femmes parmi les responsables de champs, d'années, de formations**
- **Part des femmes dans les procédures de recrutement des enseignants (comités de sélections, entretiens)**
- **Bilan femmes/hommes des personnes auditionnées avec classement final**

- **Part des femmes dans les jurys de sélection des étudiantes et étudiants entrants**
- **Part des femmes titulaires d'un doctorat**
- **Part des femmes parmi les étudiantes et étudiants**
- **Part des étudiantes dans l'apprentissage, les filières dites techniques (structure et architecture, et le double cursus avec le CNAM)**

## **2.2. Mieux prendre en compte les interruptions de carrière des femmes**

### **2.2.1. Identifier les dispositifs permettant de limiter l'impacts des interruptions sur la carrière des femmes**

- . Demander systématiquement au ministère de la Culture le reversement d'une indemnité compensatrice du congé de maternité d'un agent pour assurer son remplacement.
- . Systématiser les entretiens pré- et post-congés maternité et parental.
- . Systématiser l'accompagnement après interruption de carrière (retour congé maternité, paternité et/ou parental, maladie, etc), avec entretien RH et possibles aménagement des horaires de travail en lien avec le responsable hiérarchique.
- . Poursuivre la politique d'adaptation des horaires sur 4 ou 5 jours mise en place par l'école pour les agents administratifs

#### **Indicateurs :**

- **Nombre de congé maternité/parental, d'interruptions de travail**
- **Nombre d'entretiens de reprise tenus**

## **2.3. Accroître la visibilité des femmes pour favoriser la mixité professionnelle**

### **2.3.1. Valoriser les parcours des femmes dans les métiers de l'architecture**

- . Renforcer les actions et la communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers de l'architecture, à destination du public étudiant ainsi que du grand public.
- . Veiller à atteindre la parité dans la composition : des conférences organisées par l'école (notamment les conférences du « cycle du mardi »), du comité de rédaction de la revue de l'École « Marnes »
- . Renforcer la présence des femmes lors des différents jurys internes tout en veillant à varier les invitations pour éviter de solliciter toujours les mêmes personnes et l'épuisement professionnel
- . Être attentif aux communications de l'école et à la représentation des filières par équipe, et mettre en avant les équipes pédagogiques dans leur ensemble

### **2.3.2. Sensibiliser aux approches de genre pendant les études**

- . Introduire la thématique de genre sous différents formats pédagogiques, de manière pluridisciplinaire :

- Organiser un évènement Workshop intégré dans la formation pour toutes les années, avec pour thème l'égalité et la diversité
- Organiser des spectacles tel que "Habiter" de Patricia Allio  
<https://www.lafermedubuisson.com/fr/habiter> alliant habitation et identité de genre
- Organiser un cycle de conférence-débat sur les égalités et diversités et la place de l'architecte dans la société avec sensibilisation sur ces questions
- Reconduire des initiatives telles que le COO en lien avec la Graduate School et UGE en 2025-2026 *Histoires théories et pratiques féminines du projet*
- Inciter les thèmes de séminaires et de mémoires de licence sur le sujet de la pratique féminine de l'architecture

**Indicateurs :**

- **Nombre des femmes invitées à intervenir lors de conférences**
- **Nombre des femmes dans le comité de rédaction de la revue de l'école « Marnes »**
- **Nombre des femmes de l'école dans les jurys de projets**
- **Nombre de Workshops, conférences, COO (cours obligatoires optionnels) et autres cours organisés sur ce thème**
- **Nombre de séminaires, colloques et mémoires de licence sur le thème de l'égalité et la diversité**
- **Nombre de femmes invitées extérieures à l'école pour intervention lors des cours, jurys et conférences**

## **2.4. Accompagner les élèves et alumnis lors de leurs recherches de stage, lieu d'apprentissage et emplois**

### **2.4.1. Suivre l'insertion professionnelle des diplômées**

. Établir des statistiques genrées pour les réussites aux diplômes et l'insertion professionnelle des étudiants et étudiantes.

. Renforcer l'accompagnement de tous les élèves avec une personne dédiée, aide au CV, préparation d'entretien, formation pris de parole lors des études (mentorat notamment)

**Indicateur :**

- **Nombre de femmes diplômées et statistiques femmes hommes d'insertion professionnelle**

# **Axe III - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale**

## **3.1. Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle**

### **3.1.1. Poursuivre le dialogue social autour du temps de travail et la parentalité**

. Faire de la pédagogie auprès des enseignants et enseignantes concernant le cadre dans lequel ils se placent (Référentiel national d'équivalence horaire des enseignants-chercheurs des ENSA, droits et obligations des fonctionnaires titulaires et contractuels) et permettre le cas échéant l'accès à des journées d'accueil organisées par le ministère de la Culture

. Promouvoir la flexibilité et individualisation des horaires de travail, ainsi que le télétravail

. Tenir compte des contraintes personnelles et familiales dans l'organisation des réunions (par exemple, favoriser, dans la mesure du possible, l'hybride ou distanciel, hors instances)

. Rappeler le droit à la déconnexion

. Rappeler l'ensemble des autorisations d'absence et congés autorisés (congé de proche aidant, parent malade, etc) et sensibiliser les encadrants sur les autorisations d'absence

. accompagner et accueillir les temps de grossesse et de parentalité et lancer des campagnes de communication pour inciter les pères à prendre l'intégralité de leur congé paternité, et adapter les plannings de cours en conséquence pour les enseignants

. Communiquer sur les dispositifs d'action sociale accessibles à tous les agents et favoriser leur mise en oeuvre

### **3.1.2. Mettre en place des dispositifs favorisant la santé des femmes**

. Prendre en compte les pathologies hormonales incapacitantes au travail comme l'endométriose et les règles douloureuses avec un accompagnement (étudiantes et personnels) notamment dans le règlement des études afin de s'aligner sur le système mis en place par l'Université Gustave Eiffel

. Prise en compte, le cas échéant, de la ménopause avec des aménagements possibles ainsi qu'un accompagnement en lien avec la médecine du travail

. Accompagner les pathologies lourdes notamment les cancers.

#### **Indicateurs :**

**-Bilan avec le rapport femmes/hommes de l'utilisation des congés familiaux (autorisations d'absence, congé paternité et parental pour les hommes)**

# **Axe IV - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

## **4.1. Structurer une organisation identifiable permettant de lutter contre les VSSHC**

### **4.1.1 Renforcer la mission égalités et diversités et structurer l'organisation de l'instruction des signalements**

- . Dédoubler la fonction de chargé de l'égalité-diversité et de chargé des signalements
- . Permettre l'identification des référentes ou référents au sein des différentes communautés de l'ENSA (administratifs, enseignants, étudiants)
- . Dédier du temps pour les fonctions de référent
- . Permettre aux référentes et référents de l'école de participer aux réunions de la Vice-Présidence Égalité avec les référents ou référentes des 3 autres écoles du campus, au comité de pilotage du plan d'égalité professionnelle de l'université Gustave Eiffel, ainsi qu'au comité de suivi du plan de l'université
- . Permettre le suivi des formations proposées (signalement, écoute bienveillante...)
- . Favoriser une réflexion et une intégration de ces thématiques dans les missions et actions des associations étudiantes

#### **Indicateurs :**

- **Mails et campagnes d'information sur la mission Égalités et Diversités et du réseau des sentinelles**
- **Formations suivies**
- **Répartition femmes/hommes parmi les personnes sentinelles**

## **4.2. Sensibiliser et former les personnels administratifs et enseignants et les étudiantes et étudiants aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations**

### **4.2.1 Sensibiliser aux enjeux des VSSHC**

- . Lancer des campagnes de communication et de formation à destination de tous les personnels
- . Organiser des réunions de groupes de travail, régularité
- . Mettre en place des outils pour former à reconnaître et à réagir face aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement et aux discriminations (racisme, homophobie, antisémitisme, etc)
- . Créer et diffuser des guides de bonnes pratiques
- . Créer une carte d'information du système d'alerte et écoute interne des sentinelles, ainsi qu'un flyer
- . Lutter contre la précarité menstruelle en maintenant un dispositif pérenne de distribution de protections périodiques gratuites

- . Créer une charte de l'apprentissage avec rappel des obligations et droits (notamment respect des horaires, harcèlement et violences sexistes et sexuelles)
- . Sensibiliser aux questions relatives à la diversité notamment à l'occasion de conférences et cours

**Indicateurs :**

- **Nombre d'actions de sensibilisation sur les discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (campagnes affichages, réseaux sociaux, spectacles etc)**
- **Nombre de réunions Égalités et Diversités et réunions de sentinelles**
- **Formations suivies par les personnels et les étudiants**
- **Élaboration et diffusion de guides et chartes**
- **Nombre de distributeurs installés**
- **Nombre de conférences et cours relatives à la thématique de la diversité**

## **4.3. Faciliter le signalement des actes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discriminations et accompagner les victimes**

### **4.3.1. Continuer à faire connaître le dispositif**

- . Renforcer le dispositif de signalement et informer de son existence
- . Mettre à disposition de l'ensemble des agents sur l'intranet des fiches de signalement et des fiches réflexes
- . Diffuser l'information quant à l'existence du dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes du ministère de la Culture

**Indicateurs :**

- **Distribution des cartes de la cellule de signalement du ministère de la Culture et des sentinelles**
- **Présence et mise à jour des informations sur l'intranet**
- **Nombre de saisines du dispositif de signalement et mails d'information auprès des différents publics (présenté une fois par an lors du Comité Égalités et Diversités et au CA)**
- **Nombre d'actions de sensibilisation des publics étudiants et des personnels**

# **Axe V - Gouvernance, pilotage et suivi**

## **5.1. Présenter le plan d'Égalité devant les instances et faire de l'égalité un axe prioritaire de gouvernance dans le cadre du label DDRS**

### **5.1.1. Favoriser le dialogue social autour du plan égalité**

#### **A l'École**

- . Elaborer selon un mode concerté un plan d'action. En proposer la discussion avec toutes les communautés de l'école en vue de l'améliorer et de l'enrichir.
- . Présenter le plan au CSA de janvier 2025, pour discussion avec les représentations syndicales, et propositions d'amendement
- . Présenter le plan au CA du 12 mars 2025

#### **A l'Université Gustave Eiffel**

- . Présenter le plan de l'école, en tant qu'annexe du plan de l'université, aux instances de l'université.

### **5.1.2. Réaffirmer les engagements DDRS de l'ENSA par une communication renforcée**

## **5.2. Évaluer la mise en œuvre du plan d'action**

### **5.2.1. Assurer le suivi**

- . Etablir un suivi des indicateurs, présenté aux instances une fois par an, afin d'identifier les freins et les solutions à apporter et faire des recommandations à la direction.

## **5.3. Préparer le prochain plan d'action**

### **5.3.1. Prospecter de nouvelles thématiques**

### **5.3.2. Initier une démarche diversité afin que le prochain plan d'action couvre les deux thématiques**

# ANNEXE

## **Conduite d'entretiens individuels et collectifs avec Maiwenn Dubois et Charlotte Lannoy-Muyard. De novembre 2025 à janvier 2026.**

Le renouvellement du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été réalisé grâce à la conduite d'entretiens avec des volontaires de la communauté administrative, enseignante et étudiante de l'école, ainsi que la tenue d'une boîte à idées physique et virtuelle.

### **Dates des entretiens**

2 entretiens collectifs - personnels administratifs et membres du CSA

Mardi 18 novembre 2025 et mardi 6 janvier 2026

Isabelle Calvi de Montaugé, Hélène Antablian, Angélica Ferreira, Géraldine Arends

2 entretiens collectifs – personnels enseignants

Vendredi 21 novembre 2025 et lundi 12 janvier 2026

Silvia Groaz, Deborah Feldman, Anna Rosellini, Jean-Aimé Shu

1 entretien collectif – personnels enseignants

Lundi 24 novembre 2025

Isabelle Biro, Thais de Roquemaurel

2 entretiens individuels – personnel enseignant

Mercredi 26 novembre 2025 et jeudi 8 janvier 2026

Frédérique Mocquet

1 entretien individuel - étudiant élu aux instances

Mardi 9 décembre 2025

Tim Forlen

1 entretien individuel – personnel enseignant

Vendredi 16 Janvier 2026

Julien Romane