



DIRECTION DE L'ENCADREMENT

# Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2026

## AXE 1

### Conforter les conditions d'un égal accès aux emplois supérieurs de l'État

#### Action 1

##### Favoriser les conditions de vie entourant la prise de poste

- **Mesure 1** – Déployer un cahier des charges à l'attention des recruteurs (accueil, logement, scolarisation des enfants, etc.)
- **Mesure 2** – Accompagner les conjointes ou conjoints de nos cadres supérieurs sur emploi fonctionnel en cas de mobilité, en lien avec les secrétaires généraux d'académie (SGA) et SGAA-DRH ainsi qu'avec les autres administrations de l'État pour les cadres en administration déconcentrée, notamment pendant la phase de recherche d'emploi

#### Action 2

##### Favoriser l'émergence d'un vivier féminin de cadres

- **Mesure 1** – Poursuivre l'objectif de 60 % de femmes rencontrées en revues des cadres au titre du vivier, à l'échelle de chaque académie
- **Mesure 2** – Valoriser des parcours de femmes pour élargir le champ des possibles via la création d'un podcast et de témoignages lors de formations
- **Mesure 3** – Accroître la proportion de cadres issus de la jeunesse et des sports rencontrés lors des revues et entretiens avec les missions académiques de l'encadrement (MAE) pour renforcer la part des femmes dans les emplois supérieurs des domaines jeunesse et sports
- **Mesure 4** – Inaugurer un programme « Encadrement au féminin » destiné, à terme, à accompagner les académies, les services de l'administration centrale, les opérateurs de l'enseignement supérieur dans l'animation des viviers de cadres
- **Mesure 5** – Accompagner les cadres dans la préparation aux comités d'audition

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

## AXE 2

# Stimuler la dynamique de carrière des femmes sur emploi fonctionnel

### Action 1

#### Utiliser la démarche « Parcours et carrière » comme levier au service de l'évolution professionnelle des femmes sur emploi fonctionnel

- **Mesure 1** – Proposer la démarche « Parcours et carrière » au moment le plus opportun de la carrière
- **Mesure 2** – Soutenir l'ambition, motiver la mobilité ascendante et encourager la prise de responsabilités plus importantes des talents féminins à l'occasion de la démarche « Parcours et carrière »

### Action 2

#### Accompagner les femmes primo-nommées au cours de leur prise de poste

- **Mesure 1** – Déployer une formation ou un module spécifique de formation pour les femmes primo-nommées (tutorat, mentorat, co-développement, etc.)
- **Mesure 2** – Garantir un entretien annuel en revue des cadres

## AXE 3

# Communiquer sur l'engagement de la direction de l'encadrement

### Action 1

#### Diffuser régulièrement les chiffres de l'encadrement supérieur à jour en fonction des nominations

- **Mesure 1** – Diffuser le baromètre de la féminisation chaque mois en interne
- **Mesure 2** – Prévoir des rencontres avec les associations et réseaux de femmes de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des sports

### Action 2

#### Valoriser des témoignages de femmes

- **Mesure 1** – Créer un podcast *Parcours de femmes* destiné à mettre en avant des femmes aux parcours singuliers (ayant accédé rapidement à des postes à responsabilité ou ayant eu une trajectoire interministérielle)
- **Mesure 2** – Créer des capsules vidéo-témoignages valorisant des bénéficiaires de la démarche « Parcours et carrière » et des parcours d'accompagnement à la prise de poste