



ACADÉMIE  
D'AMIENS

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction  
des ressources  
humaines

# Plan d'action académique

pour l'égalité  
professionnelle  
entre les femmes  
et les hommes

2025 | 2027

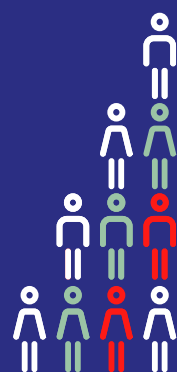


ÉGALITÉ  
DIVERSITÉ

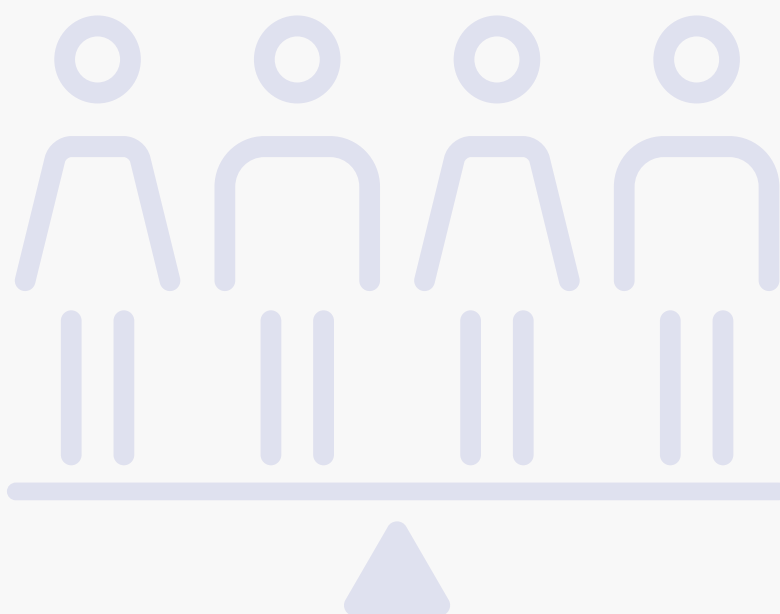
ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ







Dans la continuité des engagements pris par l'académie d'Amiens, ce second plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se veut toujours **ambitieux** et **volontariste**. Il est **entièrement tourné vers les agents et la personnalisation de leurs parcours professionnels** pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain. Il irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines innovante et durable, en cohérence avec sa feuille de route et ses lignes directrices de gestion.



# SOMMAIRE



## AXE 1

### Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines sur le long terme .P6

- **Actions 1 et 2** : réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des ressources humaines et la place centrale des référent(e)s Égalité .P6
- **Action 3** : conforter le rôle des acteurs du dialogue social .P7
- **Action 4** : impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan .P9

## AXE 2

### Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur .P10

- **Action 5** : à partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution .P10
- **Action 6** : favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur .P11

## AXE 3

### Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes .P13

- **Actions 7 et 8** : assurer la transparence des rémunérations et garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement .P13





## AXE 4

### Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale .P15

- **Action 9** : mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle .P15
- **Action 10** : accompagner les parentalités sous toutes leurs formes .P17

## AXE 5

### Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes .P18

- **Actions 11 et 12** : prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes - identifier et traiter ces situations de violence .P19
- **Action 13** : mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents et agentes de l'administration .P20

## AXE 6

### Agir pour la santé des femmes au travail .P21

- **Actions 14 et 15** : améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes ; développer et adapter la prévention .P21

## AXE 7

### Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .P23

- **Actions 16 et 17** : élaborer un plan de communication interne et externe .P23
- **Action 18** : élaborer un plan de sensibilisation et de formation .P24








# AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines sur le long terme



## Actions 1 et 2

### Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des ressources humaines et la place centrale des référentes et référents Égalité

 <b>LEVIERS</b>	Réaffirmation du rôle central du référent/de la référente académique et clarification des missions pour les référent(e)s Égalité en département	Création d'un comité de pilotage
 <b>OBJECTIFS</b>	Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent/de la référente Égalité, l'articulation de son action avec les autres acteurs RH et faire en sorte que chaque référent(e) Égalité puisse assurer sa mission	Fédérer les acteurs RH autour des axes de travail, suivre la progression des actions afin d'identifier les difficultés ou les freins et de définir des objectifs de progression
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direction des ressources humaines (DRH)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• DRH</li><li>• Référent(e) académique</li><li>• Services/acteurs RH</li></ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lettres de mission</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre et compte-rendu</li></ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>		3 par an



## Action 3



### Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

<b>LEVIERS</b>	Présentation du plan d'action académique (PAA) pour avis au Comité social d'administration (CSA) et pour information à la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)	Poursuite des groupes de travail thématiques et de la collaboration avec les représentants des personnels issus du CSA	Présentation régulière des bilans d'étape relatifs aux actions mises en œuvre en comité de suivi
<b>OBJECTIFS</b>	Associer fortement les organisations syndicales au suivi et à l'amélioration continue du plan d'action; favoriser la participation de l'ensemble des acteurs en veillant à une représentation équilibrée Femme/Homme		
<b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Egalité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Représentant(e)s académique, en département et des personnels</li> <li>• Conseiller technique de service social (CTSS)</li> <li>• Psychologue du travail</li> <li>• Conseiller(e) de prévention académique</li> </ul>	
<b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre groupes de travail</li> <li>• Comptes-rendus d'instances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre groupes de travail</li> <li>• Documents partagés sur Résana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compte-rendu</li> </ul>
<b>TEMPORALITÉ</b>	2024 / 2025	Tout au long de l'année	1 fois par an



## Action 3 (suite)

### Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

 <b>LEVIERS</b>	Identification d'indicateurs pérennes clairement ciblés : augmentation de données sexuées de la banque de données sociales	Communication des données du rapport de situation comparée
 <b>OBJECTIFS</b>	Établir un état des lieux sur le long terme afin d'affiner les actions à entreprendre	Sensibiliser et fédérer les agents
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Service de région académique des études statistiques (SRAES)</li> <li>• Services RH</li> <li>• Représentants des personnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique / référent(e)s Égalité</li> <li>• Représentant des personnels</li> <li>• Relais en services, en établissement scolaire (EPL)</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport de situation comparée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de vues des pages intranet</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	1 fois par an	1 fois par an + communication ciblée



## Action 4

### Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

<b>LEVIERS</b>	Création d'un bulletin académique trimestriel sur l'égalité professionnelle	Programmation d'un temps fort chaque année à destination des encadrant(e)s	Consolidation, identification et valorisation de personnes ressources
<b>OBJECTIFS</b>	Affirmer l'engagement de l'académie, informer les services et les encadrants qui serviront de relais, valoriser les acteurs de l'égalité professionnelle, instaurer une veille	Sensibiliser et responsabiliser l'ensemble des encadrants sur un temps dédié	Accroître les temps de sensibilisation pour l'ensemble des agents, favoriser la communication, reconnaître l'engagement
<b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Référent(e) académique / référent(e)s Égalité</li> <li>Personnes ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Référent(e) académique</li> <li>Référent(e)s Égalité</li> <li>École académique de la formation continue (EAFC)</li> <li>Direction de région académique des systèmes d'information (DRASI)</li> <li>Conseillère mobilité carrière (CMC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services RH</li> </ul>
<b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de vues + statistiques de progression</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de personnes ressources (1<sup>er</sup> degré/services/etc.)</li> </ul>
<b>TEMPORALITÉ</b>	3 fois par an	1 fois par an	Au fil de l'eau








# AXE 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur








## Action 5

**À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution**

 <b>LEVIERS</b>	<p>Suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégorie de contractuels, dont les AESH</p>	<p>Suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers</p>	<p>Poursuite de la valorisation des métiers déconstruction des stéréotypes sur l'idée du « cadre »</p>
 <b>OBJECTIFS</b>	<p>Objectiver la répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires</p>	<p>Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers de la filière administrative</p>	<p>Faire connaître la diversité des missions et lutter contre les stéréotypes à l'interne</p>
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services RH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direction de la communication</li> <li>Référente académique</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport de situation comparée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport de situation comparée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de vues sur la lettre d'informations</li> <li>Nombre de vues sur les réseaux sociaux</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>1 fois par an</p>	<p>1 fois par an</p>	<p>Tout au long de l'année</p>








**Action 6**
**Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur**

 <b>LEVIERS</b>	Sensibiliser les recruteurs aux risques de discrimination et autres biais cognitifs	Promouvoir les métiers de l'Éducation nationale pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité	Développer le mentorat/la création de réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices
 <b>OBJECTIFS</b>	Prévenir tout risque de discrimination en professionnalisant les acteurs du recrutement (concours et hors concours)	En partant du suivi annuel de la répartition des effectifs, faire connaître la diversité des missions et lutter contre les stéréotypes à l'externe	Renforcer et accompagner les femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire plus de responsabilités
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Pôle recrutement</li> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Égalité</li> <li>• Formateurs relai</li> <li>• Division des examens et concours (DEC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Bureaux du recrutement DPE6/DPAE3</li> <li>• Direction de la communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• EAFC</li> <li>• Conseillère mobilité carrière (CMC)</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableaux de suivi liés aux recrutements</li> <li>• Rapport social unique (RSU)</li> <li>• Nombre de candidats Femme/Homme</li> <li>• Nombre d'agents recrutés Femme/Homme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de salons/forums</li> <li>• Nombre de participants</li> <li>• Nombre de vues sur la lettre d'informations et les réseaux sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'agents suivis</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année	Tout au long de l'année	Tout au long de l'année



**Action 6 (suite)**
**Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur**

 <b>LEVIERS</b>	Renforcer les actions à destination des viviers	Sensibiliser les nouveaux entrants dans l'académie
 <b>OBJECTIFS</b>	Accompagner la mobilité des femmes, notamment sur des postes liés à l'encadrement	Développer une culture d'égalité/diversité.
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• CMC (mission académique de l'encadrement - MAE)</li> <li>• Conseillère RH de proximité (CRHP)</li> <li>• Cellule mobilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Direction de la communication</li> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Égalité</li> <li>• Formateurs relais</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'agents suivis</li> <li>• Taux de féminisation : vivier MAE + postes d'encadrement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de vues sur pages dédiées</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année	Tout au long de l'année








# AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes



## Actions 7 et 8






### Assurer la transparence des rémunérations et garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

 <b>LEVIERS</b>	<p>Communiquer des grilles normées de rémunération et les critères d'attribution des primes et des heures supplémentaires</p>	<p>Appliquer les lignes directrices de gestion (LDG) carrière en équilibrant les promotions Femme/Homme en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps-grades concernés</p>
 <b>OBJECTIFS</b>	<p>Assurer la transparence des rémunérations en faisant un bilan sur l'indemnitaire et les rémunérations complémentaires</p>	<p>Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement Point d'attention : la question du rattrapage du 3<sup>e</sup> rendez-vous après un congé familial</p>
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Services de gestion</li> <li>• Personnels de direction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services RH</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de vues sur l'intranet</li> <li>• Évolution des données indiciaires, comparaison Femme/Homme liées aux heures supplémentaires et pacte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilans présentés en CSA</li> <li>• Tableaux de suivi RSU</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Janvier de chaque année</p>	<p>Tout au long de l'année</p>



## Actions 7 et 8 (suite)

### Assurer la transparence des rémunérations et garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

 <b>LEVIERS</b>	<p>Être vigilant sur l'avancement des personnels à temps partiel</p>	<p>Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative</p>
 <b>OBJECTIFS</b>	<p>S'assurer de l'absence de discrimination sur la politique de promotion</p>	<p>Mesurer la répartition Femme/Homme parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre de ces mesures</p>
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services RH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DPAE</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de promotion des agent(e)s à temps partiel ou de retour de congés familiaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de féminisation parmi les requalifiés au regard de l'équilibre Femme/Homme du corps considéré</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>Septembre de chaque année</p>








# AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale



## Action 9





### Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle

 <b>LEVIERS</b>	Sensibilisation des référents, acteurs RH et personnels d'encadrement aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière (y compris préparation à la retraite)	limiter les stéréotypes liés au télétravail
 <b>OBJECTIFS</b>	Sensibiliser les encadrants aux pratiques managériales bienveillantes et vigilantes, aux questions d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Veiller aux modalités d'application du télétravail, y compris pour les cadres
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• DRH</li><li>• Référent(e) académique</li><li>• Référent(e)s égalité</li><li>• Pôle prévention</li></ul>	
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de participants</li></ul>	
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année	Tout au long de l'année



## Action 9 (suite)

### Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle

 <b>LEVIERS</b>	Visibilité des formations managériales, notamment via mentor	Rappel du droit à la déconnexion (signatures de mails, etc.) : cf charte académique + guide des usages du numérique
 <b>OBJECTIFS</b>	Favoriser l'autoformation	Réaffirmer le droit à la déconnexion
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s égalité</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous services</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'opérations de communication</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année	Tout au long de l'année



## Action 10

### Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

<b>LEVIERS</b>	<p>Actualiser tout document utile à l'accompagnement de la parentalité</p> <p>Envoyer systématiquement le livret de la parentalité au moment de chaque déclaration</p> <p>Communiquer sur le congé paternité</p>	<p>Mieux informer les personnels sur les congés familiaux, y compris les congés de proche aidant</p>
<b>OBJECTIFS</b>	<p>Reconnaître toutes les formes de parentalité (coparentalité, monoparentalité, ...), accompagner et favoriser l'investissement dans la parentalité</p>	<p>Ne pas impacter le déroulement de carrière, résorber les écarts de rémunération Femme/Homme</p>
<b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services de gestion RH</li> <li>• Conseillère technique du service social du recteur (CTSS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services RH</li> </ul>
<b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de documents réactualisés.</li> <li>• Tableaux de bord RSU (nombre d'agents ayant pris un congé paternité sur 1 année scolaire, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de vues</li> <li>• Lettres RH à prévoir</li> </ul>
<b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>Tout au long de l'année</p>








# AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes



## Actions 11 et 12

### Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes – identifier et traiter ces situations de violence

 <b>LEVIERS</b>	Recueil de la parole et orientation des agents vers une prise en charge adaptée	Communication régulière sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles (VSS)	Suivi de dispositif de signalement des différentes formes de violence au travail
 <b>OBJECTIFS</b>	Accompagner les agent(e)s victimes de VSS		Accompagner les agents victimes de discriminations, de harcèlement moral ou de violences conjugales/ intrafamiliales
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Pôle accompagnement</li> <li>• Écouteant(e)s du dispositif</li> <li>• Pôle prévention</li> <li>• Direction de la communication</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Pôle accompagnement</li> <li>• Pôle prévention</li> <li>• Service interacadémique des affaires juridiques (SIAJ)</li> <li>• Services RH</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de signalements</li> <li>• Bilan en formations spécialisées</li> </ul>		
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année	3 fois par an	Tout au long de l'année



## Actions 11 et 12 (suite)





### prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes – identifier et traiter ces situations de violence

<b>LEVIERS</b>	Commission spécifique pour l'étude des signalements	Intégration des VSS au travail comme un risque à part entière
<b>OBJECTIFS</b>	S'assurer du suivi et de l'accompagnement des agents	Prévenir ces violences
<b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Services RH</li> <li>• Psychologue du travail</li> <li>• Représentant SIAJ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle prévention</li> </ul>
<b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de commissions</li> <li>• Nombre de sanctions</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration au guide de santé sécurité au travail</li> </ul>
<b>TEMPORALITÉ</b>	1 tous les 2 à 3 mois	Communication une fois par an
.....		
<b>LEVIERS</b>	Proposition d'une campagne d'affichage spécifique chaque année	Sensibilisation des personnels d'encadrement à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence.
<b>OBJECTIFS</b>	Sensibiliser tous les agents aux diverses thématiques	Prévenir et identifier les situations de violence.
<b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Représentant(e)s académique et départementales des personnels.</li> <li>• CTSS</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référentes académique et départementales</li> <li>• Représentantes académique et départementales des personnels</li> <li>• Psychologue du travail</li> </ul>
<b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de communications</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de modules</li> <li>• Nombre de supports de suivis</li> </ul>
<b>TEMPORALITÉ</b>	3 supports par an	Tout au long de l'année



## Action 13

### Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents et agentes de l'administration

 <b>LEVIERS</b>	Mise à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe »	Proposition systématique de la protection fonctionnelle aux agent(e)s lors de l'écoute
 <b>OBJECTIFS</b>	Mieux orienter et soutenir les victimes	Mieux soutenir les victimes
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Pôle accompagnement</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Écoute(e)s</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de téléchargements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de signalements</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année	Tout au long de l'année








# AXE 6

## Agir pour la santé des femmes au travail



### Actions 14 et 15






#### Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes ; développer et adapter la prévention

 <b>LEVIERS</b>	Production de données sexuées relatives à la santé	Création d'une « semaine santé des femmes » ou mise en place d'actions ciblées sur les principales pathologies des femmes
 <b>OBJECTIFS</b>	Développer l'élaboration et l'exploitation de ces données dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et de la médecine de prévention (...)	Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et renforcer leur accès aux soins
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services RH</li> <li>• Médecin conseiller technique du recteur (CTR)</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Médecin CTR</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition Femme/Homme, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions, taux de participation, etc.</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	1 fois par an	1 à plusieurs fois par an



## Actions 14 et 15 (suite)

### Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes ; développer et adapter la prévention

 <b>LEVIERS</b>	<p>Amélioration de la traçabilité et de la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention</p>	<p>Suivi de l'adaptation du poste de travail (agents avec états de santé particulier, avec pathologies particulières, etc.)</p>	<p>Partenariat avec la MGEN / actions avec d'autres administrations publiques</p>
 <b>OBJECTIFS</b>	<p>Prévenir les risques professionnels</p>	<p>Renforcer le rôle de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail</p>	<p>Faciliter les actions de prévention / créer une dynamique de territoire</p>
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Médecin CTR</li> <li>• Médecins de travail</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Médecin CTR</li> <li>• Médecin du travail</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'aménagements du poste de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>Tout au long de l'année</p>	<p>1 à plusieurs fois par an</p>








# AXE 7

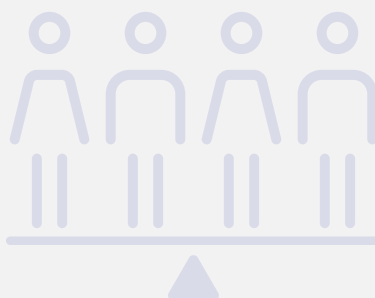
Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



## Actions 16 et 17

### Élaborer un plan de communication interne et externe

 <b>LEVIERS</b>	Plan de communication annuel (actions spécifiques, lettres trimestrielles, etc.)	Développement des partenariats / du réseau des référentes égalité professionnelle	Recueillir la perception des agent(e)s en matière d'égalité et de diversité
 <b>OBJECTIFS</b>	Favoriser l'implication de tous les agent(e)s et faire vivre ces valeurs au quotidien, recueillir leur perception du sujet	Partager et faire vivre notre politique d'égalité professionnelle / Porter nos valeurs à l'externe	Mesurer la perception des agent(e)s sur la politique d'égalité professionnelle et faire converger ce qui est ressenti avec la réalité
 <b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Égalité</li> <li>• Référent(e) Fille/Garçon</li> <li>• Direction de la communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Égalité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Égalité</li> <li>• Pôle prévention</li> </ul>
 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions</li> <li>• Nombre de supports</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de participations</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année	Tout au long de l'année	Tous les 2 ans



## Action 18

### Élaborer un plan de sensibilisation et de formation

<b>LEVIERS</b>	Construction de modules de formation courts et accessibles à tous (capsules, podcasts, etc.), mise à disposition de ressources	S'assurer que le Plan académique de formation (PAF) s'inscrit dans la politique d'égalité professionnelle
<b>OBJECTIFS</b>	Adapter la formation aux diverses organisations de travail et assurer une diffusion la plus large possible	Sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<b>SERVICES CONCERNÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Égalité</li> <li>• Psychologue du travail</li> <li>• Psychologue CTR</li> <li>• EAFC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référent(e) académique</li> <li>• Référent(e)s Égalité</li> <li>• EAFC</li> </ul>
<b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de modules</li> <li>• Nombre de vue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formations / d'agents formés</li> </ul>
<b>TEMPORALITÉ</b>	Plusieurs fois par an	Tout au long de l'année





# Plan d'action académique

pour l'égalité  
professionnelle  
entre les femmes  
et les hommes

2025 | 2027

