

Table des matières

AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme..... p3

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..... p5

AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes..... p7

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale..... p9

AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes..... p11

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail..... p13

AXE 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... p15

ANNEXE 1

Indicateurs..... p17

ANNEXE 2

Formations..... p20

AXE 1

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines. Le présent plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PNA EPFH) engage l'administration centrale, l'ensemble des académies et des établissements publics placés sous l'autorité des deux ministères et doit les guider dans l'élaboration de leurs propres plans d'action.

Les plans d'action sont mis en œuvre au bénéfice de chaque agente et agent.

Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel.

Les rectrices, recteurs, les présidentes, présidents et directrices, directeurs d'établissement publics nationaux sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans.

Les plans d'action précédents sont prorogés jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux plans issus du présent plan national. Ce plan intervient dans la continuité du premier, qui garde tous ses effets comme, en matière de gouvernance, l'obligation de déploiement de référentes et référents égalité ou, en matière de prévention et de traitement des discriminations, l'obligation pour les plans académiques ou d'établissements de comprendre un volet lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- chaque employeur informe ses agentes et agents des exigences qu'il se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur communique les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité ;
- toutes les personnes encadrantes et les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien.

ACTION 2

Mesure 4 - Présence effective d'un(e) référent(e) égalité auprès des DRH doté(e) d'une lettre de mission – chaque année au 1er décembre.

Mesure 5 - Harmonisation des quotités de mission des référent(e)s égalité, 40% ETP en fonction des effectifs – suivi annuel.

ACTION 3

Mesure 7 - Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement de la déclinaison académique du plan ; deux réunions annuelles pour partage des avancées et difficultés dans la mise en œuvre – suivi du tableau des indicateurs annuel.

Mesure 8 - Disposer de davantage de données chiffrées sexuées dans le RSU – suivi annuel.

ACTION 4

Mesure 9 - Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrant(e)s ainsi qu'à la mise à jour du tableau de bord – nombre de réunions annuelles organisées lors desquelles un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité.

FOCUS FORMATION

Année civile 2026

- Dans les rectorats et DSDEN, calendrier de formation de tous les personnels de tous les services autour des questions de l'égalité professionnelle et plus généralement de la diversité.
- Présentation en instance dans chaque établissement/circonscription de la déclinaison académique du plan.

Rentrées 2026 et 2027

- Information des encadrant(e)s.

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

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. Pour l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'égalité des genres, qui passe notamment par la mixité des métiers, est un « moteur de croissance qui renforce la démocratie et la cohésion sociale et améliore le bien-être de tous les membres de la société ».

S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé du travail (Dares) considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 35 % et 65 %.

Les objectifs poursuivis en termes de mixité et d'accès aux responsabilités sont les suivants :

- adopter une politique volontariste de promotion de la mixité ;
- favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et les agents.

ACTION 5

Mesure 10 - Suivi et transmission des données chiffrées sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels dont ITRF et AESH ; intégration au RSU, SEEM.

ACTION 6

Mesure 12 - Supports de campagne de recrutement sans stéréotype ; vérification annuelle.

Mesure 13 - Campagne de communication sur les métiers les moins mixtes de l'académie (mathématiques, mathématiques-sciences et technologie) avec comme cible : les collégiennes, lycéennes, étudiantes et contractuelles via des articles écrits, des capsules vidéo, les réseaux sociaux, des interventions devant élèves, le mentorat, les forums, les stages en entreprise ; données chiffrées disponibles avec la nouvelle plateforme de recrutement.

Mesure 14 - Recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes ; comptabilisation annuelle des demandes et autorisations accordées.

Mesure 15 - Accompagnement et repérage des femmes souhaitant accéder à des corps ou fonctions supérieurs par les supérieur(e)s hiérarchiques ainsi que les collègues avec de l'expérience sous la forme de mentorat : rendez-vous de carrière, sensibilisation des responsables, formation à l'INSPE ; indicateurs annuels des directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète et des femmes cheffes d'établissement de catégories 4 et 5.

Mesure 16 - Respect de la loi du 19 juillet 2023 pour la parité dans les primo-nominations dans l'encadrement supérieur ainsi que dans l'effectif total des emplois concernés ; données chiffrées annuelles.

FOCUS FORMATION

- **Formation des recruteurs et jurys** de concours notamment grâce au support Recruter sans discriminer.
- Programme par académie et par établissement pour **renforcer l'accompagnement et le repérage des femmes** dans le cadre de la mesure 15.

AXE 3

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

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers du MEN et du MSJVA.

L'enjeu demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires ou des heures supplémentaires et complémentaires. C'est également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés familiaux, etc.

Une attention particulière est ainsi portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et à l'accord du 30 novembre 2018, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-10 du CGFP.

ACTION 7

Mesure 17 - Bilan annuel sexué des indemnités et heures supplémentaires par corps de fonctionnaires et catégories de contractuels ainsi que bilan annuel sexué du Pacte : afin de lisser les écarts, inciter les supérieur(e)s hiérarchiques à solliciter les femmes au regard des compétences et proposition de missions complémentaires aux enseignantes en poste partagé et équité de traitement des femmes et des hommes ; chiffres DAFIL et DOS.

ACTION 8

Mesure 18 - Ne pas pénaliser des agentes pour une interruption de carrière liée à la grossesse, accorder une grande vigilance aux items des grilles d'évaluation qui font référence à l'investissement dans l'établissement ou le service (prise en compte de la manière de servir et valorisation de l'expérience ou des compétences déjà mobilisées pour les femmes en congé) et anticiper l'organisation interne des équipes dans les écoles ; suivi des situations des agentes concernées dans une discipline, une division et une circonscription.

Mesure 20 - Information de l'ensemble des évaluateurs de la nécessaire attention portée à la date à laquelle les enseignant(e)s de retour de congé et en temps partiel de droit sont évalué(e)s : temps nécessaire pour la reprise des missions, anticipation des plannings, possibilité de rattrapage réglementaire cadré – informer les agent(e)s et faire apparaître cette évaluation sur le dossier utilisé par la commission académique de promotion ; état annuel des agent(e)s qui doivent être évalué(e)s ainsi que des agent(e)s évalué(e)s, la cible étant de 100%.

ACTION 9

Mesure 21 - Réduction de l'écart femmes-hommes des dix plus hautes rémunérations ; données chiffrées annuelles.

FOCUS FORMATION

- **Information et formation des supérieur(e)s hiérarchiques** dans le cadre des mesures 18 et 20.

AXE 4

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

L'enjeu en termes de gestion RH est d'intégrer toutes les formes de parentalité dans la promotion des droits des agentes et agents et d'avoir également une action particulière sur la séniorité.

Il convient donc de mieux accompagner les agentes et agents publics dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale et de permettre le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiel liés à ces moments clés.

Les objectifs poursuivis en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle et familiale sont les suivants :

- promouvoir les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes ;
- permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants dans la société.

ACTION 10

Mesure 22 - Déploiement d'une charte des temps dans tous les services et établissements en prenant appui sur des principes constitutifs : temps de réunion, de formation, ASA, droit à la déconnexion, travail en présentiel / distanciel – groupe de travail académique sur cette thématique spécifique ; nombre de chartes publiées et pourcentage d'entités concernées.

Mesure 23 - S'assurer que les agent(e)s exerçant à temps partiel figurent de manière équitable parmi les promouvables et les promus ; données sexuées pour tous les corps et grades.

Mesure 24 - Permettre le déploiement des aménagements du temps de travail des aidant(e)s par des temps partiels, des congés, des ASA ; données chiffrées par corps et grades.

ACTION 11

Mesure 25 - Garantir à chaque agent(e) la connaissance de ses droits et services mis à sa disposition par la diffusion des guides d'accompagnement aux parentalités : mise en ligne des guides sur le site employeur ; nombre de congés parentaux octroyés chaque année par corps et répartition femmes/hommes en pourcentage.

FOCUS FORMATION

- **Formation des personnes en situation d'encadrement et les managers** aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière.
- Offre de formations à mobiliser sur la **plateforme Mentor**.

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

Les bases juridiques de cet axe sont l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les articles R. 135-1 à R. 135-10 du CGFP relatifs aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles ont été complétées par l'arrêté du 31 juillet 2023 pour le MEN et le MSJVA.

L'employeur a obligation de prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et de protéger tout personnel subissant un acte de violence, quel qu'il soit.

Les objectifs poursuivis en termes de prévention et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles sont les suivants :

- renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales ;
- accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place de ces dispositifs et, lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions réglementaires ; pour ce faire, doter les services déconcentrés et les opérateurs d'un vade-mecum récapitulatif simple d'utilisation et poursuivre le programme de formation aux enquêtes administratives actuellement mené auprès des académies et des opérateurs.

ACTION 12

Mesure 28 - Campagnes d'information annuelle tous médias aux agents ; travaux en GT sur les supports utilisés – bilan annuel.

ACTION 13

Mesure 29 - Conception d'une procédure pour les responsables et les référent(e)s égalité et d'un document reprenant le protocole à suivre lors des signalements de VSS – réalisation année 2026 puis mise à jour en fonction des retours d'expérience.

Mesure 30 - Mise en œuvre d'un traitement des données anonymisées et sexuées des signalements avec les suites données ; présentation lors des réunions de suivi de la déclinaison du plan – suivi du nombre de signalements et des suites données deux fois par an.

ACTION 14

Mesure 31 - Veille documentaire et transmission de ressources pour orienter et soutenir les victimes ; base de données importante qui nécessite un tri et une communication des documents les plus pertinents aux responsables RH et référent(e) égalité – point annuel quant à la communication réalisée.

FOCUS FORMATION

- **Sensibiliser et informer tous les agent(e)s** : formations disponibles sur Magistère et Mentor notamment.
- Formations spécifiques pour les responsables sur les **comportements à adopter lors des signalements de VSS**.

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail

Le précédent plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'envisageait pas spécifiquement cette question, par ailleurs présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels. Un axe dédié à la santé des femmes figure également dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, Toutes et tous égaux.

L'audition d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de mieux connaître les conséquences à traiter dans le cadre du plan national d'action. Il a donc paru nécessaire de :

- mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes ;
- améliorer l'information des femmes sur ces questions.

Les actions et mesures proposées s'inscrivent dans une stratégie qui vise à :

- prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de préservation de la santé au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail : risques liés aux métiers exercés, accompagnement de la maternité, cumul des activités professionnelles et de soutien de la famille ;
- adapter les dispositifs de prévention pour qu'ils prennent davantage en compte ces spécificités : évaluation des risques différenciée, accompagnement individuel, dispositifs RH.

ACTION 15

Mesure 32 - Développer le recueil des données chiffrées liées à la santé des femmes afin d'améliorer la connaissance des spécificités liées à l'exercice des missions dans les écoles, les établissements ou les services – indicateurs suivants avec communication annuelle : arrêts de travail, accidents de travail, maladies professionnelles, nombre de jours de carence et adaptations de postes de travail pour raisons de santé par corps, par sexe et par catégories d'agents.

ACTION 16

Mesure 35 - Former et informer ; actions de sensibilisation et d'information en lien direct avec la santé des femmes, MGEN – nombre d'actions réalisées tous les ans.

Mesure 37 - Informer les agents des textes réglementaires et des procédures quant aux préconisations médicales afin de faciliter les démarches et aménagements de poste – nombre d'actions réalisées en ce sens annuellement.

FOCUS FORMATION

- Proposition de parcours de **formation par la MGEN** – en cours de réalisation.
- Associer les **représentants de la F3SCT** aux temps de formation.

AXE 7

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

Pour forger une culture partagée, il convient de renforcer la communication et l'information des personnels au plus près de leur lieu d'exercice sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles et permettre ainsi de faire connaître l'existence des référentes et référents égalité professionnelle, des dispositifs d'accompagnement, de signalement et de soutien. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation sont prévus sur la période du PNA.

Les objectifs poursuivis en termes de communication, de sensibilisation et de formation sont les suivants :

- faire connaître et donner à voir l'engagement des ministères auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur ;
- former l'ensemble de la filière RH et des personnels encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'intégration de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management, etc.).

ACTION 18

Mesure 41 - Mise à jour de la page du site académique avec les actualités en termes de formation et en relayant les campagnes ministérielles en passant par la voie hiérarchique ; montrer et faire connaître l'engagement des ministères pour lutter contre les violences faites aux femmes – nombre de mises à jour annuelles.

Mesure 42 - Élaboration d'un plan de formation pluriannuel – bilan chiffré annuel des formations organisées.

FOCUS FORMATION

- **Faire connaître les modules de formation** à disposition des agents via le site académique.

Annexe 1 - Indicateurs

ANNEXES	INDICATEURS
AXE 1	
Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme.	
Action 2	
Mesure 4	Présence d'un(e) référent(e) égalité chaque année au 1er décembre.
Mesure 5	Suivi annuel de la quotité de mission du/de la référent(e).
Action 3	
Mesure 7	Deux réunions annuelles pour partage des avancées et des difficultés dans la mise en œuvre – suivi du tableau des indicateurs.
Mesure 8	Suivi annuel des données chiffrées sexuées dans le RSU.
Action 4	
Mesure 9	Nombre de réunions annuelles organisées lors desquelles un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité.
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	
Mesure 10	Intégration au RSU des données chiffrées sexuées par corps et par catégorie de contractuels (dont ITRF et AESH).
Action 6	
Mesure 12	Vérification annuelle des supports de campagne de recrutement.
Mesure 13	Données chiffrées sexuées disponibles avec la nouvelle plateforme de recrutement concernant les campagnes de communication sur les métiers les moins mixtes de l'académie.
Mesure 14	Nombre des demandes et autorisations accordées pour le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes.
Mesure 15	Nombre de directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète et des cheffes d'établissement de catégories 4 et 5.
Mesure 16	Données chiffrées annuelles concernant la parité des primo-nominations dans l'encadrement supérieur ainsi que dans l'effectif total.

ANNEXES	INDICATEURS
AXE 3 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.	
Action 7	
Mesure 17	Bilan annuel sexué des indemnités, heures supplémentaires et pactes enseignants.
Action 8	
Mesure 18	Suivi des situations des agentes concernées par une interruption de carrière liée à la grossesse ; dans une discipline, une division et une circonscription (à déterminer).
Mesure 20	État annuel des agent(e)s en retour de congé qui doivent être évalué(e)s ainsi que des agent(e)s évalué(e)s ; cible 100%.
Action 9	
Mesure 21	Données chiffrées annuelles pour la réduction de l'écart femmes-hommes des dix plus hautes rémunérations.
AXE 4 Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.	
Action 10	
Mesure 22	Nombre de chartes des temps publiées et pourcentage d'entités concernées.
Mesure 23	Données sexuées pour tous les corps et grades des agents en temps partiels figurant parmi les promouvables et les promus.
Mesure 24	Données chiffrées par corps et par grades des aménagements du temps de travail des aidants.
Action 11	
Mesure 25	Nombre de congés parentaux octroyés chaque année par corps et répartition femmes/hommes en pourcentage.

ANNEXES	INDICATEURS
AXE 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.	
Action 12	
Mesure 28	Bilan annuel des campagnes d'information.
Action 13	
Mesure 29	Réalisation durant l'année 2026 d'une procédure quant aux signalements de VSS puis mise à jour en fonction des retours d'expérience.
Mesure 30	Suivi du nombre de signalements et des suites données deux fois par an.
Action 14	
Mesure 31	Point annuel quant à la communication réalisée pour orienter et soutenir les victimes (ou victimes présumées) de violences.
AXE 6 Agir pour la santé des femmes au travail.	
Action 15	
Mesure 22	Communication annuelle chiffrée : arrêts de travail, accidents de travail, maladies professionnelles, nombre de jours de carence et adaptations de postes de travail pour raisons de santé par corps, par sexe et par catégories d'agents.
Action 16	
Mesure 35	Nombre d'actions de sensibilisation et d'information en lien direct avec la santé des femmes réalisées tous les ans.
AXE 7 Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	
Action 18	
Mesure 41	Nombre de mises à jour annuelles du site académique avec les actualités en termes de formation et en relayant les campagnes ministérielles.
Mesure 42	Bilan chiffré annuel des formations organisées.

Annexe 2 - Formations

FORMATION - AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères

Année civile 2026 : dans les rectorats et DSDEN, calendrier de formation de tous les personnels de tous les services autour des questions de l'égalité professionnelle et plus généralement de la diversité.

Rentrées 2026 et 2027 : information des encadrants.

Présentation en instance dans chaque établissement/circonscription de la déclinaison académique du plan.

FORMATION - 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.

Formation des recruteurs et jurys de concours notamment grâce au support Recruter sans discriminer.

Programme par académie et par établissement pour renforcer l'accompagnement et le repérage des femmes dans le cadre de la mesure 15.

FORMATION - AXE 3

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

Information et formation des supérieurs hiérarchiques dans le cadre des mesures 18 et 20.

FORMATION - AXE 4

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

Formation des personnes en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière.

Offre de formations à mobiliser sur la plateforme Mentor.

FORMATION - AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Sensibiliser et informer tous les agents : formations disponibles sur Magistère et Mentor notamment.

Formations spécifiques pour les responsables sur les comportements à adopter lors des signalements.

FORMATION - AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail.

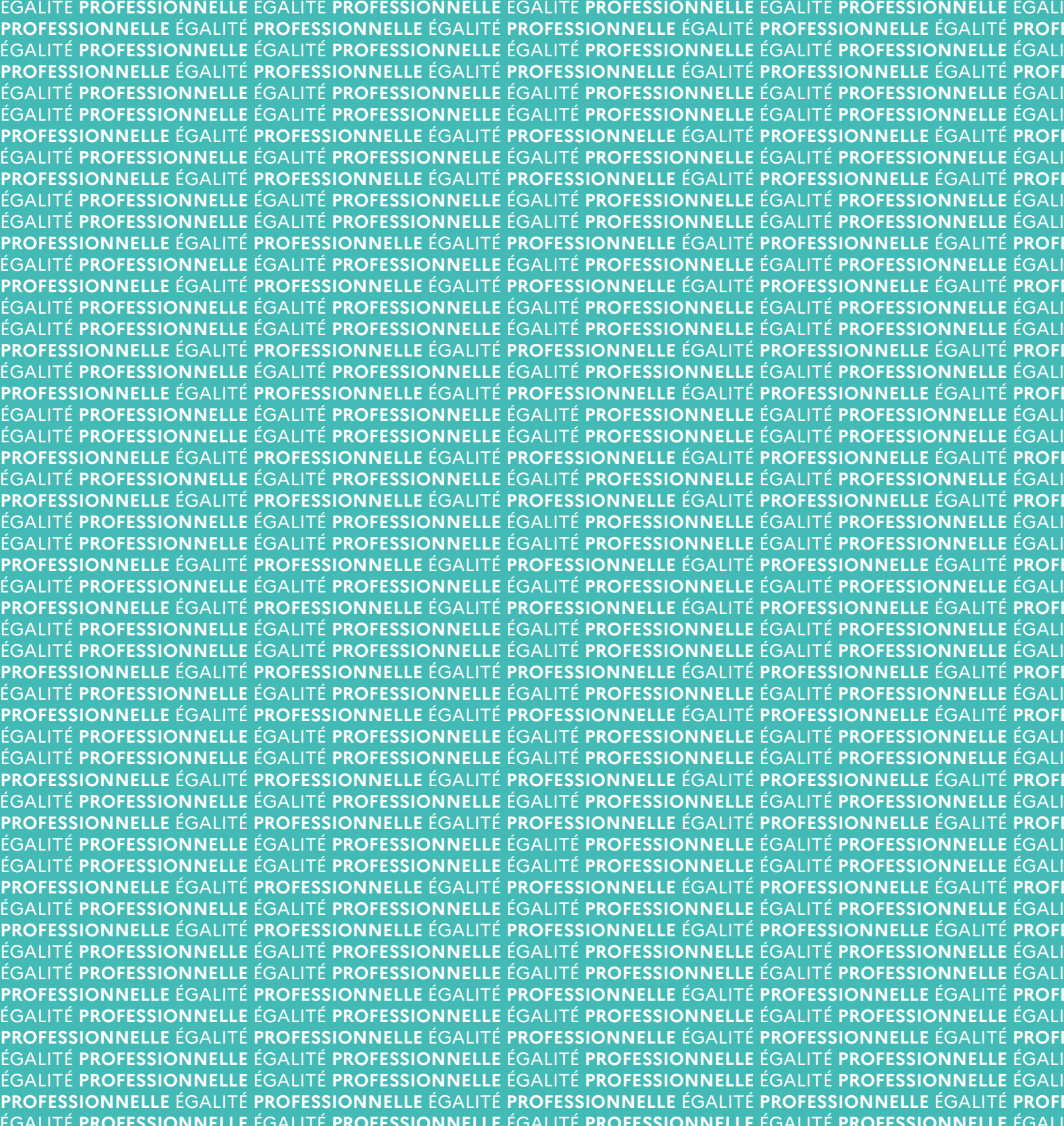
Proposition de parcours de formation par la MGEN – en cours de réalisation.

Associer les représentants de la F3SCT aux temps de formation.

FORMATION - AXE 7

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

Faire connaître les modules de formation à disposition des agents via le site académique.



ac-besancon.fr



Rectorat de l'académie de Besançon
10, Rue de la Convention
25 000 Besançon
03 81 65 49 38