

PLAN D'ACTION ACADÉMIQUE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2025 - 2027

**ÉGALITÉ
DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ**

TABLE DES MATIÈRES ³

Inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la gouvernance et de la politique des ressources humaines 5

ACTION 1 : Consolider le pilotage de l'académie sur l'égalité	6
ACTION 2 : Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Egalité	7
ACTION 3 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social	7
ACTION 4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan	8

Encourager la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles de l'encadrement intermédiaire et supérieur 9

ACTION 5 : Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur	10
---	----

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes 11

ACTION 6 : Assurer la transparence des rémunérations	12
ACTION 7 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	12

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale 13

ACTION 8 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps	14
ACTION 9 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes	14

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 **15**

ACTION 10 : Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes 16

ACTION 11 : Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles 16

Agir pour la santé des femmes au travail **17**

ACTION 12 : Développer et adapter la prévention 18

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **19**

ACTION 13 : Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels 20


ACTION 14 : Elaborer un plan de communication externe 20

ACTION 15 : Elaborer un plan de formation 21



3

AXE 1



Inscrire l'égalité
professionnelle entre les
femmes et les hommes au
cœur de la gouvernance
et de la politique des
ressources humaines



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines. Le présent plan d'action académique engage et guide l'académie pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cohérence avec sa stratégie RH, visible notamment au travers de sa feuille de route et de ses lignes directrices de gestion.

Action 1 : consolider le pilotage de l'académie sur l'égalité

Depuis 2021, l'égalité professionnelle s'est affirmée au fil des ans comme un des enjeux majeurs de notre académie dans notre politique de ressources humaines. Cela s'est traduit en 2024 par la création d'un poste de chargé de mission égalité professionnelle femmes-hommes et diversité afin de suivre et dynamiser la politique d'égalité de l'académie au quotidien et sur le long terme.

Pour aller plus loin, il est essentiel d'élaborer chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des actions mise en place, des réussites et des éléments à améliorer, de partager ce bilan collectivement et d'en tirer des enseignements pour l'année suivante.

l'académie s'engage à : 3

- Produire un bilan annuel présentant les indicateurs, les actions effectuées et les perspectives pour l'année suivante
- partager deux fois par an en comité de direction académique le déploiement du plan d'action.

Action 2 : réaffirmer le rôle central des référentes et référents égalité

Un des défis de notre académie est de pouvoir faire vivre l'égalité professionnelle sur un territoire très étendu au plus près des agentes et des agents. Le développement d'un réseau de personnes en charge de ces questions est donc essentiel afin que la politique de l'académie puisse être également portée au niveau départemental. Ainsi, depuis 2024, le chargé de mission académique égalité et diversité a progressivement coordonné des collectifs de travail émergeant au sein des départements pour accompagner des initiatives et déployer des actions locales.

Cette structuration doit désormais être renforcée par l'identification de personnes référentes égalité au sein de chaque département. Cette dynamique sera soutenue par le ministère qui est en charge de créer et de diffuser un vade-mecum, document socle destiné à faciliter l'appropriation de leur rôle par les personnes référentes égalité.

l'académie s'engage à : 3

- Identifier des référentes et référents sur l'égalité professionnelle au sein de chaque département
- Doter les personnes référentes d'une lettre de mission
- Outiller et former les personnes référentes
- Animer le réseau de personnes référentes

Action 3 : conforter le rôle des acteurs du dialogue social

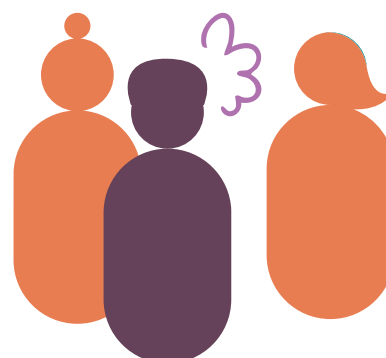
L'académie de Grenoble s'inscrit dans une volonté forte de dialogue social, qui se matérialise au fil de l'année par la réunion de groupes de travail réunissant membres de l'administration et représentantes et représentants du personnel. Plusieurs de ces travaux abordent des sujets directement liés à l'égalité professionnelle, tel que ceux portant sur les avancements de carrière, le dispositif de signalement des actes de VDHA, le télétravail, ou encore le programme académique de prévention. La structuration de la politique de gestion des ressources humaines fait également l'objet de travaux réguliers, lors de l'élaboration et du suivi de la feuille de route RH ou des lignes directrices de gestion, désormais irriguées par les objectifs de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les comités sociaux d'administration (CSA) sont actuellement consultés sur les projets de plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à la réglementation. Dorénavant, ils seront également informés chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action. Au-delà des obligations réglementaires, la volonté de l'académie est de réaliser un véritable suivi du plan avec les représentantes et représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail dédiés.

Enfin, pour faciliter ce travail de dialogue à partir d'éléments factuels, il est important de disposer du maximum de données sexuées sur l'ensemble des sujets du présent plan d'action. Depuis 2022, la base de données sociale académique (BDS) ainsi que Le rapport social unique (RSU) produit par l'académie ont évolué et présentent désormais le plus systématiquement possible les informations de manière genrée. Il convient de poursuivre cette évolution en intégrant, dans la mesure du possible, de nouveaux indicateurs sexués dans la BDS.

l'académie s'engage à : 3

- Présenter le bilan annuel du plan d'action égalité en CSA
- Effectuer deux groupes de travail de suivi du plan d'action par an avec les représentantes et représentants du personnel
- Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation du nombre de données sexuées dans la BDS.



Action 4 : impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

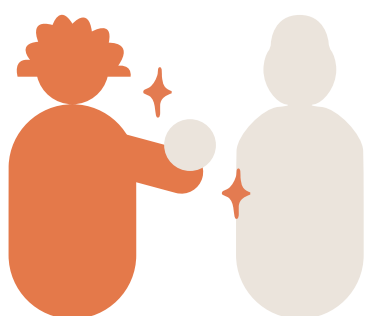
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernent tous les actes managériaux. A ce titre il est essentiel de permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le présent plan d'action et d'en suivre la réalisation.

C'est à ce titre qu'un séminaire sur l'égalité professionnelle a eu lieu en juillet 2022 à destination du haut encadrement, et qu'un autre a été organisé en décembre 2024 à destination des personnels de direction et d'inspection. De même, une formation auprès du vivier MAE (mission académique de l'encadrement) a eu lieu en janvier 2025. Ces actions d'information doivent désormais gagner en régularité, en élargissant les publics cibles, afin de faciliter l'appropriation de la politique d'égalité professionnelle de l'académie par l'ensemble des personnes en situation d'encadrement.

Enfin, des actions de formations sont planifiées (cf. axe 7) afin de permettre à l'ensemble des acteurs et actrices RH d'intégrer au quotidien dans leurs pratiques les enjeux de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations au regard des questions de recrutement, de gestion des ressources humaines et d'évaluation/promotion.

L'académie s'engage à : ³


- Présenter chaque année le plan d'action égalité académique et ses avancés au cours de réunions des personnels encadrants (cheffes et chefs de service, personnels de direction, personnels d'inspection) et à l'occasion de webinaires
- Diffusion d'une infolettre annuelle aux encadrants pour présenter le plan et/ou le bilan des actions effectuées
- Sensibilisation et formation des responsables RH aux enjeux de l'égalité professionnelle.





AXE 2

Encourager la mixité des métiers
et l'égal accès à toutes les
fonctions et responsabilités,
dont celles de l'encadrement
intermédiaire et supérieur



Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. Pour l'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 ».

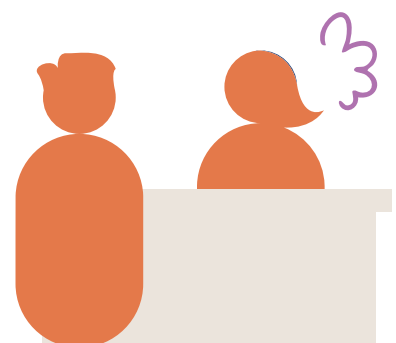
Action 5 : favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement intermédiaire et supérieur

Favoriser la mixité, cela commence par donner à voir des images et des modèles qui ne renforcent pas les stéréotypes. En 2021-2022, le projet « Marguerite » avait mis en lumière des parcours d'hommes dans les métiers fortement féminisés du médico-social afin de changer les représentations sur ces métiers. En 2024, l'académie a porté une attention toute particulière pour créer des supports de communication, notamment pour le recrutement, qui soient inclusifs et diversifiés. De plus, la cellule recrutement a établi, à destination des personnels recruteurs, une fiche de recrutement centrée uniquement sur les compétences afin, entre autres, de limiter les biais de genre. Pour aller plus loin, la formalisation d'une charte concernant la rédaction des offres d'emploi et le recrutement permettrait d'ancrer encore davantage ces bonnes pratiques dans l'ADN de l'académie en matière de recrutement.

Par ailleurs la mission académique de l'encadrement (MAE), qui propose depuis 2020 un accompagnement de deux ans pour encourager les personnels à aller vers des postes d'encadrements, permet aux femmes, qui y sont présentes en majorité, de se projeter vers de nouvelles missions. Ce dispositif, qui est amené à continuer, pourrait être renforcé par la mise en place d'un dispositif de mentorat dédiée spécialement aux femmes afin de faciliter leur accès à des postes à responsabilité.

L'académie s'engage à : ³

- Établir une charte concernant la rédaction des offres d'emploi et les campagnes de recrutement afin de s'assurer qu'elles ne comportent pas de stéréotype de genre
- Vérifier régulièrement les supports de communication et les offres d'emploi publiées
- Diffuser les campagnes de communication produites par le ministère sur les métiers les moins mixtes
- Mettre en place un dispositif de mentorat pour faciliter l'accès des femmes à des postes à responsabilité et créer une campagne d'information à destination des personnels concernés





AXE 3

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



Action 6 : assurer la transparence des rémunérations

De nombreuses données genrées ont déjà été intégrées dans la base sociale académique et le RSU, notamment les écarts de salaire globaux, la répartition genrée des temps partiels et des congés ou encore la répartition genrée dans les postes à responsabilité.

En ce qui concerne plus spécifiquement les rémunérations, il est important de pouvoir disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines que celles dont on dispose actuellement, notamment afin de mieux comprendre les facteurs qui expliquent les différences de salaires encore présentes entre les femmes et les hommes à échelon égal, avant de pouvoir agir sur ces facteurs. En 2024, une première extraction de données genrées a été effectuée sur les heures supplémentaires et le PACTE. Pour les années à venir il conviendra d'affiner et de pérenniser ces analyses.

L'académie s'engage à : 3

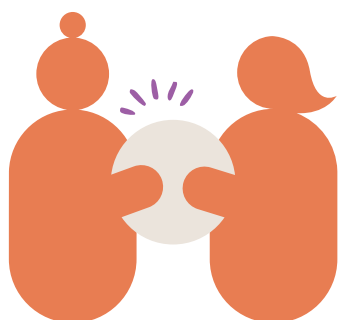
- Réaliser chaque année un bilan sexué des heures supplémentaires et des indemnités attribuées.

Action 7 : garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Depuis plusieurs années, au cours de la procédure académique d'avancement des personnels, la composition genrée des promovables est systématiquement prise en compte, de sorte à ce que la proportion femmes-hommes parmi les personnes promues soit la plus proche possible de la proportion femmes-hommes parmi les promovables. De plus ces proportions, avec d'autres statistiques, sont partagées chaque année aux représentantes et représentants du personnels au cours de groupes de travail dédiés. Cette démarche, conformément aux lignes directrices de gestion, doit être poursuivie.

L'académie s'engage à : 3

- Vérifier la répartition des promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promovables



AXE 4

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

3



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

Action 8 : mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps

Au sein des services déconcentrés, le télétravail est d'ores et déjà largement mobilisé pour les agentes et les agents afin de faciliter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

De manière plus globale, il paraît important de fixer les principes constitutifs d'une charte des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés. La DGRH assurera la rédaction de ces principes et ce document sera ensuite adapté par l'académie, publié et diffusé.

De plus, les personnels encadrants et les acteurs RH de proximité seront sensibilisés et formés aux organisations du travail facilitant l'articulation des différents temps de la vie personnelle et professionnelle (cf. axe 7). Au-delà des contraintes liées à la parentalité, il s'agit de mieux prendre en compte les besoins des personnes en situation de proche aidant.

L'académie s'engage à :

- Adapter et publier la charte des temps élaborée par la DGRH
- Former et informer les personnes en situation d'encadrement et les acteurs RH de proximité sur les formes d'organisation du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière
- Veiller à ce que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent soient sans impact sur son déroulement de carrière
- Veiller à ce que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières

Action 9 : accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Il est important de garantir à chaque agente et agent la connaissance de ses droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Jusqu'à présent, ces droits étaient régulièrement rappelés au sein de l'académie via la rédaction et l'envoi de circulaires. Il est néanmoins apparu qu'un guide « Parentalités » explicitant ces droits permettrait de gagner en clarté et en efficacité dans le partage de ces informations. La DGRH assurera la création de ce guide d'ici fin 2025, et l'académie l'adaptera pour y faire figurer les informations et données locales, avant de le diffuser.

L'académie s'engage à :

- Accompagner les parents et futurs parents via l'adaptation et la diffusion aux personnes concernées et aux acteurs et actrices RH du guide « Parentalités » élaboré par la DGRH






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



Signe d'une volonté forte d'action sur le sujet des violences sexistes et sexuelles, l'académie a été parmi les premières, en 2022, à lancer un dispositif d'écoute pour recueillir la parole sur ces situations. Au-delà de cela, la prévention des risques de violences ou de discrimination, en particulier à l'égard des femmes, et la protection de tout personnel subissant de tels actes est une des priorités de l'académie.

Action 10 : prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

La prévention des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHA) fait partie intégrante depuis 2023 du programme de prévention des risques établi par le service santé et sécurité au travail. Il convient désormais d'intégrer ces risques au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Par ailleurs, l'académie a fait le choix de désigner un ou une référente VDHA auprès de chacune des Formations Spécialisées départementales et académiques. Un comité de suivi les réunit pour effectuer le suivi du dispositif de signalement et des actions à mener sur ce sujet.

Enfin, un plan de sensibilisation et de formation important (cf. axe 7) sera mis en place afin que le maximum de personnels gagne en connaissance et en compétence sur ce sujet.

L'académie s'engage à :

- Intégrer les risques de VDHA aux DUERP
- Continuer à inclure et à suivre dans le programme de prévention des risques les actions de prévention sur les VDHA
- Former et sensibiliser largement les personnels à l'identification des situations de VDHA et aux bonnes pratiques



Action 11 : identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Le dispositif d'écoute mis en place en 2022 a évolué en septembre 2024 en un dispositif plus large et plus structuré répondant aux exigences de l'arrêté du 31 juillet 2023 relatif aux dispositifs de signalement au sein de l'Education Nationale. Ce dispositif, qui a bénéficié d'une large communication et d'un suivi régulier, commence à être bien identifié par les personnels. Il devra, au cours des 3 années du présent plan, continuer à évoluer pour répondre au mieux aux besoins des personnels qui s'en saisissent, au regard des bilans effectués chaque année et présentés en instances.

Par ailleurs, il est également essentiel de poursuivre le travail de communication déjà effectué pour que le dispositif soit connu par le plus de personnels possibles.

Enfin, des fiches réflexes doivent être élaborées par la DGRH sur l'accompagnement des victimes de VSS ou de harcèlement, sur l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales et sur la prise en charge RH des auteurs mis en cause. Elles seront transmises aux responsables RH de l'académie.

L'académie s'engage à :

- Traiter les situations de VDHA et assurer la prise en charge des victimes et des auteurs
- Recenser et suivre annuellement les signalements des actes de VDHA
- Présenter annuellement le bilan du dispositif en comité de suivi et en instances, et faire évoluer le dispositif au regard de ces bilans
- Communiquer largement sur le dispositif de signalement auprès des personnels au moins deux fois par an
- Transmettre aux responsables RH les fiches réflexes créées par la DGRH et accompagner les personnels dans leur appropriation



AXE 6

Agir pour la santé des
femmes au travail



Il s'agit là d'un axe d'engagement nouveau qui vise à mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes, ainsi qu'à améliorer l'information des femmes sur ces questions. C'est ce dernier point qui relève plus particulièrement du champ d'intervention de l'académie, plusieurs autres actions étant par ailleurs engagées au niveau national par le ministère.

Action 12 : développer et adapter la prévention

Il s'agit de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique, sur les maladies des femmes en particulier dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, du plan d'accompagnement des maladies chroniques du ministère chargé de la transformation publique, des actions en faveur de la santé mentale ou encore de la lutte contre la sédentarité. Ces actions seront menées en lien avec le service académique de médecine de prévention, qui intervient déjà sur le sujet.

L'académie s'engage à : 3

- Intégrer dans le programme de prévention académique des risques professionnels des actions d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes



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, la sensibilisation et la formation des personnels sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles.

Action 13 : élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

L'académie communique régulièrement en interne auprès des personnels autour de l'égalité professionnelle et du dispositif de signalement des actes de VDHA, avec plusieurs courriels envoyés à l'ensemble des agentes et des agents ou à l'échelle du rectorat et des DSDEN, avec la mise à jour du site Internet académique ou encore avec une visibilité accrue sur l'intranet. Les temps forts du 8 mars et du 25 novembre sont en particulier l'occasion de parler de ces sujets, en lien avec l'actualité nationale.

Ces actions de communication sont à poursuivre et à pérenniser, soutenues par l'élaboration d'un plan de communication, en y incluant des informations sur les actions concrètes mises en œuvre par l'académie.

L'académie s'engage à :

- Elaborer un plan annuel de communication interne programmant l'ensemble des communications à destination des agentes et des agents
- Communiquer régulièrement en interne sur les enjeux de l'égalité professionnelle et les actions réalisées

Action 14 : élaborer un plan de communication externe

Les actions de communication externe sur l'égalité professionnelle se sont également largement développées depuis 2024, avec l'appui du pôle communication de l'académie : publications sur le réseau social LinkedIn, production de vidéos pour le dossier de presse de rentrée, podcast.

Cette communication à destination des usagers et du grand public est à poursuivre et à structurer davantage, afin de faire savoir le plus largement possible que l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante des valeurs de l'académie.

En outre, grâce à une sensibilisation du pôle communication sur le sujet, une attention particulière est portée à la mise en œuvre d'une communication égalitaire et inclusive de manière transverse dans l'ensemble des publications. Cette dynamique va se poursuivre dans les années à venir.

L'académie s'engage à :

- Elaborer un plan annuel de communication externe mettant en lumière les actions de l'académie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes



Action 15 : élaborer un plan de formation

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, la sensibilisation et la formation sont des outils majeurs et structurants. Deux formations d'initiatives territoriales (FIT) existent d'ores et déjà et peuvent être sollicitées par les personnels : une sur la prévention des inégalités femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines et une sur la prévention des VSS. Un groupe de formateurs et formatrices académiques sur l'égalité professionnelle est également constitué, et des webinaires sur la prévention du sexisme ont été organisés, notamment à destination des personnels de direction.

Pour aller plus loin, une offre de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de violence et de discrimination doit désormais être déployée. C'est l'objet du plan de formation pluriannuel, élaboré en lien avec l'école académique de la formation continue (EAFC), et annexé au présent plan d'action.

Les publics ciblés en priorité sont :

- Les personnels de direction
- Les personnels d'inspection du 1er et du 2nd degré
- Les agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire
- Les conseillères/conseillers et responsables RH

Des actions de formations sont également prévues à destination des formateurs et formatrices académiques afin que les enjeux de l'égalité femmes-hommes soient intégrés de manière transverse à l'ensemble des formations académiques, ainsi qu'à destination des représentantes et représentants du personnel pour qu'ils puissent se saisir pleinement de ces questions.

L'académie s'engage à : 3

- Définir et mettre en œuvre un plan de formation pluriannuel afin de former les personnels de l'académie sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.





**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

7 place Bir-Hakeim 38000 Grenoble

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

<https://www1.ac-grenoble.fr/>

