



ACADÉMIE
DE LYON

*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





SOMMAIRE

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 de l'académie.

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.

Axe 3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

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.

Axe 6 : agir pour la santé des femmes au travail.

Axe 7 : communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Glossaire

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 de l'académie.

1.1 Elaborer et mettre en œuvre le renouvellement du plan d'action académique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
1.1.1	Elaborer et diffuser le plan d'action académique au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du plan national	DRH – CME – RAEG – référents départementaux égalité	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du plan CSA A et F3SCT A Vote au CSA A 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboration entre mai et juillet 2025 Vote au CSA A d'octobre 2025
1.1.2	Identifier et suivre les indicateurs annexés au plan national en vue d'une application académique	DRH - CME <ul style="list-style-type: none"> Calendrier prévisionnel des réunions GT 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions sur les indicateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Identification des indicateurs fin 2025 Suivi des indicateurs en 2026 et 2027
1.1.3	Suivre la mise en œuvre du plan	DRH - CME – RAEG	<ul style="list-style-type: none"> Point d'avancée des actions aux CSA A et FSSSCT A en début d'année civile Bilan sur l'année N-1 	Chaque année

1.2 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
1.2.1	Données concernant : <ul style="list-style-type: none"> les promus et promouvables par grade et corps le temps partiel choisi (contractuels et titulaires) les disponibilités pour garde d'enfant, ASA enfants malades, congé parental l'octroi de la protection fonctionnelle 	SIASEPP - SIAJ Sous réserve qu'une quotité soit dédiée à la production de données en lien avec l'égalité professionnelle femmes-hommes	Panorama statistiques Sous réserve que les données soient disponibles	D'ici 2027
1.2.2	Indice moyen obtenu au moment du départ à la retraite au regard du grade	SIASEPP Expertise en cours. Il est possible qu'il y ait un problème de qualité de données	Indices moyens	D'ici 2027
1.2.3	Corps concernés par le télétravail	Modernisation	Effectifs Sous réserve que les données soient disponibles	Dès 2025
1.2.4	Formation (pendant vacances, âge, CPF), congés formation, formateurs académiques, obtention CAFFA	EAFC		D'ici 2027
1.2.5	Rémunérations complémentaires des enseignants (ex : HSE, HSA, IMP, Pacte)	SIASEPP Sous réserve qu'une quotité soit dédiée à la production de données en lien avec l'égalité professionnelle femmes-hommes		D'ici 2027
1.2.6	Rémunérations complémentaires des non enseignants	Sous réserve que les SIRH soient requêttables en temps réel		D'ici 2027
1.2.7	PEMF - CPC - UPE2A - ULIS	SIASEPP Expertise en cours		D'ici 2027

1.3 Réaffirmer le rôle central des référentes et référents égalité

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
1.3.1	S'assurer de la présence effective d'un(e) référent(e) académique égalité auprès de la DRH et le/la doter d'une lettre de mission	Rectrice Présentation de la lettre de mission en FSSSCT A	<ul style="list-style-type: none"> • Nomination • Lettre de mission inspirée du modèle du ministère 	Dès 2025
1.3.2	S'assurer de la présence effective d'un(e) référent(e) départemental(e) égalité dans chaque département et le/la doter d'une lettre de mission	DASEN	<ul style="list-style-type: none"> • Nomination • Lettre de mission inspirée de celle du ou de la référent(e) académique et adaptée au niveau local 	Dès 2025
1.3.3	Harmoniser les quotités de mission pour les acteurs engagés en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes	DRH	<ul style="list-style-type: none"> • Quotité attribuée au niveau académique • Lettres de mission validées 	D'ici 2027
1.3.4	Rédiger un vadémécum à l'attention des personnes référentes égalité	DRH – CME – RAEG	<ul style="list-style-type: none"> • Vadémécum 	6 mois après la publication du vadémécum national

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

2.1. Identifier les métiers particulièrement sexués de l'Education nationale et cibler les efforts pour en suivre l'évolution

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
2.1.1	Repérer les métiers et disciplines manquant de mixité sur lesquelles les acteurs en charge du recrutement peuvent agir	DIPE, DPE, DIPER, DPATSS, DE, DR, RH de proximité	Effectifs	2026
2.1.2	Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH	Services RH	<ul style="list-style-type: none"> • Effectifs • Evolution des effectifs 	Chaque année
2.1.3	Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers	DPATSS	<ul style="list-style-type: none"> • Effectifs • Evolution des effectifs 	Chaque année
2.1.4	Mettre en œuvre des dispositifs facilitant la mixité	DIPE, DPE, DIPER, DPATSS, DE, RH de proximité	<ul style="list-style-type: none"> • Effectifs • Nombre de dispositifs et les détailler 	2026

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

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
2.2.1	Relayer au niveau académique les supports de campagne de recrutement du ministère sans stéréotypes de genre	CME – RAEG - DR – service communication	Nombre de diffusion des supports	Au moins une fois par an à partir de 2025
2.2.2	Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité	CME – RAEG - DR Identification des métiers dits « prioritaires »	Evolution des effectifs	D'ici 2027
2.2.3	Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les femmes enceintes	DEC	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de demandes • Nombre de femmes l'ayant obtenu 	Chaque année
2.2.4	Communiquer aux jurys de concours les données genrées des recrutements précédents et la composition du corps concerné	DEC		D'ici 2027
2.2.5	Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités	EAFC – dispositif MAE Inciter à des modalités d'organisation non-discriminantes envers les parents	<ul style="list-style-type: none"> • Module, sensibilisation ou parcours de formation • Indicateurs répartition F/H 	Dès 2026

AXE 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

3.1 Intégrer dans le plan d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
3.1.1	Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération : politique indemnitaire et politique de promotion	SIASEPP	<ul style="list-style-type: none"> • Calcul de l'évolution des écarts • Communication des données aux chefs d'établissement 	D'ici 2027

3.2 Assurer la transparence des rémunérations

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
3.2.1	Communiquer avant le recrutement les éléments de rémunération (grilles indiciaires, critères d'attribution des primes) et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours académique (ADJAENES, infirmiers, assistants sociaux), sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle	Services RH	Pourcentage des offres comportant ces informations	D'ici 2027

3.3 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
3.3.1	Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps	Services RH	Effectifs	D'ici 2027
3.3.2	Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS	DPATSS	Part des femmes occupant un emploi requalifié	D'ici 2027
3.3.3	Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3ème rendez-vous de carrière (RDVC), compte-tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité	DIPE	Nombre annuel d'évaluations	D'ici 2027 selon l'évolution de la réglementation nationale

3.4 Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
3.4.1	Calculer l'écart femmes-hommes des 20 plus hautes rémunérations de l'administration	Coordination paye	Écart moyen	D'ici 2027

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

4.1 Mettre en place des organisations de travail permettant une articulation vie professionnelle et vie personnelle dans les temps

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
4.1.1	Rendre possible la déclinaison à l'échelle d'un établissement ou d'un service de la charte des temps dont les principes constitutifs seront publiés par le ministère	Services RH (rectorat, DSDEN), EPLE	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de chartes • Note de rentrée 	2026
4.1.2	S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière	Services RH (rectorat, DSDEN) - SIASEPP	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer un indicateur dans le bilan social en croisant temps partiel et promotion • Temps de travail choisi entre la semaine à 4,5 jours ou 5 jours 	D'ici 2027
4.1.3	Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	Services RH (rectorat et DSDEN), EPLE <ul style="list-style-type: none"> • Interroger les DSDEN sur les interdictions pour l'accès à certaines fonctions ou missions des agents en situation de temps partiel. • Interroger les services RH sur l'élargissement de la campagne de temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de satisfaction des temps partiels sur autorisation liés à la parentalité • Taux de satisfaction des temps partiels sur autorisation liés à des choix personnels • Taux de satisfaction des quotités demandées 	D'ici 2027
4.1.4	S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières	Services RH - SIASEPP	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution du nombre de congés de proche aidant et de retraites progressives par corps et par sexe • Taux de satisfaction des temps partiels sur autorisation liés au statut d'aidant 	D'ici 2027

4.2 Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
4.2.1	Réaliser un entretien systématique avec la RH de proximité pour les agentes et agents ayant une situation particulière en lien avec la parentalité (situations des élèves et stagiaires enceintes, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, situations des parents de jeunes enfants)	RH de proximité	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des contextes impactant la durée de stage • Nombre de situations adressées aux services RH de proximité • Communication des contacts des RH de proximité et du vadémécum aux agents concernés 	D'ici fin 2027
4.2.2	Décliner au niveau académique le guide de la parentalité pour accompagner les futurs parents en portant une attention particulière à la diversité des familles	DRH – CME - RAEG	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de publications • Typologie des communications • Nombre de lieux de diffusion 	2026
4.2.3	Former les référents, les acteurs RH et les personnels encadrants à ces questions vie professionnelle et vie privée avec un objectif d'accompagnement des fins de carrière	EAFC	Nombre de personnes formées	D'ici 2027

AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

5.1 Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
5.1.1	Elargir le dispositif académique de signalement, de traitement et de suivi des VSS aux VDHA	DRH – CME – RAEG GT	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de GT sur l'élargissement aux VDHA • Nombre de signalements et nombre de situations traitées <ul style="list-style-type: none"> • Retour sur le questionnaire de satisfaction suite aux temps d'écoute • Nombre de permanences réalisées par chacun des écoutants du dispositif 	D'ici 2027
5.1.2	<p>Former systématiquement</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'encadrement supérieur et dirigeant • les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs) • les référents égalité et diversité et lutte contre les discriminations (administration) • les référents axe 5 des organisations syndicales • les personnels et gestionnaires des services RH • les assistantes/assistants et conseillères conseillers de prévention <p>les assistants et assistantes de service social</p> <ul style="list-style-type: none"> • les représentants du personnel • les élèves ou fonctionnaires stagiaires (établissements ou services) • les médecins du travail et infirmières santé au travail • les directrices et les directeurs d'école 	EAFC	100% des acteurs de prévention en 2026, puis 20% des autres personnels chaque année	

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
5.1.3	Professionaliser les nouveaux membres des dispositifs de signalement, écoutants et experts dont les référents égalité	Formation ministère - EAFC	Session	2025
5.1.4	Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière	CME – RAEG - CPA	DUERP	2026
5.1.5	Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants	CME – service communication	Nombre et typologie des communications sur les dispositifs	2025

5.2 Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
5.2.1	Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements	CME - RAEG		2025
5.2.2	Assurer localement un suivi des témoins et des victimes ainsi qu'un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif de signalement	CME - RAEG	Bilan du nombre de signalements et de situations traitées via le dispositif académique	Dès septembre 2025

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

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
5.3.1	Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe »	CME – RAEG – services médico-sociaux	Fiches réflexes	2025
5.3.2	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des VSS	E AFC Modules de sensibilisation sur Mentor « lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » et « violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir »	Nombre de personnes formées	D'ici 2027

AXE 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

6.1 Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
6.1.1	Sexuer les données relatives à la santé au niveau académique avec un focus plus spécifique sur la profession des AESH	Service médical - services RH	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et durée des arrêts de travail et de maladies professionnelles par corps, répartition F/H, par tranches d'âge, titulaires et contractuels • Nombre de jour de carence par corps • Nombre de retraites pour invalidité et inaptitudes par corps, répartition F/H 	2025
6.1.2	Relayer la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes	Service médical - CME - service communication	Publication dans le « flash info santé »	Dès que la campagne nationale est lancée

6.2. Développer et adapter la prévention

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
6.2.1	Former et informer sur la santé des femmes	Service médical - CPA - CME	« Flash info santé » dont un dédié aux proches aidants et plus spécifiquement aux aidantes à l'occasion du 6 octobre .*	2026
6.2.2	Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes et aux risques liés à certaines professions très féminisées dans les plans de prévention	CPA - CME - RAEG	DUERP avec une dimension sexuée sur au moins un risque professionnel, notamment les VSS	D'ici 2027
6.2.3	Renforcer le suivi de l'adaptation du poste du travail, et plus particulièrement les adaptations matérielles.	Service médical	Effectifs	2025

AXE 7 : Communiquer, sensibiliser,
former pour installer une culture de l'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes

7.1 Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels sur les deux périmètres

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
7.1.1	Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	SIASEPP – CME - RAEG	Résultats de l'enquête en ligne	Tous les deux ans à partir de 2026
7.1.2	Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents de l'académie	Service communication – CME	<ul style="list-style-type: none"> Type d'actions Nombre de publications et nombre de consultations Bilan des actions présenté en FSSSCT A 	Chaque année
7.1.3	Relayer le contenu du kit de communication fourni par le ministère sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Service communication - CME	Nombre de publications et nombre de consultations	Chaque année
7.1.4	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	Service communication - CME	Présence de cette dimension dans les plaquettes institutionnelles	Chaque année

7.2 Elaborer un plan de communication externe

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
7.2.1	Définir un plan académique de communication externe lors des temps forts de l'égalité professionnelle	Service communication - CME	Nombre de publications et nombre de consultations	Chaque année

7.3. Elaborer un plan de formation dédié à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Actions	Objectifs	Moyens en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
7.3.1	Mettre à disposition des agentes et agents a minima un module de sensibilisation à distance	Service communication – CME Modules d'auto-formation disponibles sur m@gistere « comprendre pour agir : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et sur Mentor « vers l'égalité entre les hommes et les femmes »	Nombre d'agents ayant suivi les modules de sensibilisation	Chaque année
7.3.2	Former les différents personnels de l'éducation nationale sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	EAFC	Nombre de personnes formées	D'ici 2027

GLOSSAIRE

ADJAENES : adjoint administratif de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur

AESH : accompagnant d'élèves en situation de handicap

CME : chargée de mission égalité

CPA : conseillère de prévention académique

CPC : commission professionnelle consultative

CSA : comité social d'administration

CT EVS : conseiller technique établissements et vie scolaire

CTA : comité technique académique

DASEN : directrice ou directeur académique des services de l'Education nationale

DE : direction de l'encadrement

DEC : direction des examens et des concours

DIPE : direction des personnels enseignants

DIPER : division des personnels

DPATSS : direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

DPE : division des personnels enseignants 1er degré public

DR : direction du recrutement

DRH : directrice des ressources humaines

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

EAFC : école académique de la formation continue

EPL : établissement public local d'enseignement

FS SSCT : formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail

GT : groupe de travail

MAE : mission académique de l'encadrement

PEMF : professeur des écoles maître formateur

RAEG : référente académie égalité professionnelle femmes-hommes

SIAJ : service inter-académique des affaires juridiques

SIASEPP : service-inter académique de la statistique, de l'évaluation, de la prospective et de la performance

ULIS : unité localisée pour l'inclusion scolaire

UPE2A : unité pédagogique pour élèves allophones arrivants

VDHA : violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes

VSS : violences sexuelles ou sexistes