



**ACADÉMIE
DE PARIS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan académique

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

**ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ**

2025 | 2027

Éditorial

Depuis la loi du 6 août 2019, les employeurs publics ont la responsabilité de mettre en œuvre des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le premier Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2021 à 2023 (cf éditorial ministre : <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>) a constitué une étape essentielle : il a posé les fondations d'une politique ambitieuse et durable en matière d'égalité professionnelle au sein du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le plan national 2025-2027 s'inscrit dans cette continuité avec une volonté renforcée : faire de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes une réalité quotidienne au sein de notre ministère, premier employeur de France. Que ce soit pour la formation, les parcours professionnels, l'évaluation des personnels ou la qualité de vie au travail, il adopte des engagements clairs, mesurés par des indicateurs précis pour garantir des avancées tangibles.

Dans cet esprit, l'académie de Paris a souhaité élaborer son plan d'action 2025-2027 pour l'adapter aux réalités propres du territoire. Fruit d'un travail collaboratif associant l'ensemble des services académiques et en concertation avec les organisations syndicales, ce plan se veut un outil résolument opérationnel, chaque mesure retenue étant assortie d'objectifs et d'indicateurs mesurables afin d'assurer tant leur effectivité que leur efficience. Il se distingue notamment par le renforcement de l'offre de formation, la diversification des dispositifs d'accompagnement, ainsi qu'une attention particulière à la santé des femmes au travail.

Ce plan vise ainsi à inscrire durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la politique académique des ressources humaines, en agissant sur les causes des inégalités pour empêcher qu'elles ne se reproduisent et en transformant nos pratiques professionnelles partout là où cela est nécessaire.

Parce que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous, elle doit être présente au cœur de notre action.

Julie Benetti

rectrice de la région académique Île-de-France,
rectrice de l'académie de Paris,
chancelière des universités de Paris et
d'Île-de-France



Sommaire

AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. p. 4

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. p. 7

AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. p. 9

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale p. 10

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 p. 12

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail. p. 15

AXE 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes p. 17

ANNEXES p. 18

Présentation du document et processus de validation du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent plan a été construit à partir des orientations fixées dans le cadre du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lors de trois groupes de travail avec les organisations syndicales. Il a été présenté le 24 juin 2025 en comité social d'administration académique.



Ce plan est composé de 7 axes qui concernent l'ensemble des personnels de l'académie de Paris. Chaque axe comprend plusieurs actions qui seront mises en œuvre entre 2025 et 2027.


Il est piloté par la référente égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, adjointe au directeur des ressources humaines. Des points réguliers sur sa mise en œuvre seront réalisés lors des comités opérationnels (COP), des comités de pilotage égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (COPII). Le bilan annuel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera présenté devant le comité social d'administration académique.

L'équipe Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est composée d'une référente académique et d'un chargé de mission. Il existe en outre une enseignante référente discriminations, violences et harcèlement moral (VDHA) et violences sexistes et sexuelles (VSS) désignée par les organisations syndicales au sein de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) académique - referentevssvdha.f3sct@ac-paris.fr

AXE 1



Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État	
ACTION 1						
Aux côtés de la DGRH pour lui permettre de réaffirmer son rôle de pilote						
1.1	Suivre le tableau de bord des indicateurs annexé au présent plan avec les académies et les établissements et en assurer la consolidation sur les périmètres ministériels puis la diffusion	Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, collecter des données par indicateur et identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions	Nombre de réunions chaque année	Comptes rendus des réunions de suivi	La mesure est à renouveler chaque année Un comité opérationnel (COP) et un comité de pilotage (COPI) par trimestre en octobre, février et juin Un comité stratégique annuel Bilan annuel au CSA (fin d'année scolaire)	 LANCÉ
ACTION 2						
Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité						
1.2	S'assurer de la présence effective de la référente ou du référent égalité auprès des DRH et les doter d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente	Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, lui donner le temps et les outils pour coordonner son action avec l'ensemble des actes de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle portés par les acteurs RH en administration centrale, en services déconcentrés, au sein des établissements publics nationaux et des CREPS	Nombre de personnes exerçant les fonctions de référente ou référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l'année N	Lettre de mission	Chaque année au 1 ^{er} décembre Une référente académique dotée d'une lettre de mission et un chargé de mission (organisation spécifique de l'académie de Paris)	 AVANCÉ

	Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
1.3	Harmoniser les quotités de mission pour les référents et référents égalité	Fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d'assurer sa mission, dans les conditions définies dans la lettre de mission, au regard des spécificités de l'académie ou de l'établissement	Rapport d'activité annuel de la référente	Un tableau précisant les effectifs de l'académie, la quotité-cible et la quotité figurant dans la lettre de mission de la référente est annexé annuellement à l'indicateur	Suivi annuel La mission égalité professionnelle représente 20% des missions de la référente et 70% de celles du chargé de mission La lettre de mission de la référente est présentée annuellement au CSA 5 écoutantes et écoutants pour les cellules d'écoute stopvss et stopvdha	

ACTION 3


Conforter le rôle des acteurs du dialogue social


1.4	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans : Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre des plans	Académie : Nombre de réunions pour élaborer le plan d'action Nombre de réunions des groupes de travail	Comptes rendus des réunions de travail et mise à jour du tableau de bord	6 mois après la publication du plan d'action académique la mesure est à renouveler chaque année Information en début d'année scolaire du calendrier des instances Égalité professionnelle avec dates de repli Bilan annuel au CSA Convocation des membres du COP et du COFIL trimestriels Convocation des représentantes et des représentants des personnels du CSA/F3SCT aux groupes de travail Information mensuelle sur les saisines VSS/VDHA (stock et flux)	
1.5	Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes, en augmentant les données sexuées de la BDS et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi	Disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles	Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans la BDS	BDS/RSU Photographie dans un document unique des actions réalisées en 2024/2025 : Données sexuées relatives aux campagnes de recrutement, de promotion, de formation, de temps partiel tout corps par fonction Données sexuées sur les bénéficiaires d'IMP, HSE et parts PACTE pour les enseignantes et enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés Données sexuées et évolution du nombre de saisines VSS/VDHA Le tableau de bord réunissant l'ensemble des documents sera présenté au CSA de fin d'année scolaire	la mesure est à mettre en œuvre chaque année	


Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État	
ACTION 4						
Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan						
1.6	Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à toutes les encadrantes et les encadrants	Permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'elle en suive la réalisation.	Nombre de réunions à destination des encadrantes et des encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle F/H	Mise à jour du tableau de bord élaboré sur la base de la photographie initiale (2024/2025) : le tableau de bord mesure l'évolution des actions dans une perspective d'amélioration Mesurer le temps consacré à l'égalité professionnelle : nombre de participantes et de participants effectivement présents lors des formations dédiées à l'égalité professionnelle, ainsi qu'aux réunions institutionnelles pendant lesquelles la thématique est présentée.	La mesure est à mettre en œuvre chaque année Réunions institutionnelles de rentrée, de bassins, de cheffes et chefs de division, collège des inspectrices et inspecteurs 1 ^{er} et 2 ^d degrés, COP, COPII, COSTRAT et CSA	 LANCÉ
ACTION 5						
Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle F/H						
1.7	Élaborer un plan de formation nécessaire à l'exercice des missions et actes RH prenant en compte l'égalité professionnelle	L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les acteurs RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants, les membres des CSA et les référentes/référents VDHA soient formés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation prévue au PAF, le parcours m@gistere ou le module MENTOR Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés Nombre de formations proposées et de personnes formées au niveau académique	GAÏA M@GISTERE MENTOR VIRTUO	Une formation pour la référente à sa désignation, puis une formation d'approfondissement une fois en poste : séminaire IHE2F début juillet 2025 Une formation obligatoire pour chaque actrice et acteur RH dans l'année qui suit sa prise de fonction et formation obligatoire pour les personnels d'encadrement Pour chaque actrice et acteur RH, sensibilisation sur l'égalité professionnelle : présentation des formations avec objectifs et bénéficiaires (référente égalité et chargé de mission, personnels de direction et corps d'inspection, cadres administratifs et formatrices/formateurs égalité professionnelle, référentes et référents VDHA, écoutantes et écoutants cellules d'écoute VSS/VDHA), calendrier et modalités de participation	 LANCÉ

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




Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
ACTION 1					
Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur					
2.1	S'assurer que les supports de campagne de recrutement des ministères ne véhiculent pas de stéréotypes de genre	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi	Vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées. Rappel des obligations de non discrimination aux recruteuses et recruteurs ainsi qu'aux services de communication. Nombre d'annonces ne comportant pas la mention F/H sur le nombre total de publications. Vérification de l'écriture égalitaire sur les supports de campagne et dans l'ensemble des publications et circulaires recto-rales	À chaque publication académique	 LANCÉ

	Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
2.2	Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités	Mettre en place différentes opérations dont le mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes	Répartition femmes hommes des directrices et directeurs d'école bénéficiant d'une décharge complète, données pour les PERDIR et corps d'inspection par discipline, pour les cheffes et chefs de division, les agentes et agents comptables, les CPC, les PEMF (photographie des trois dernières années) Données sur le temps partiel pour l'ensemble des corps et fonctions et le temps incomplet pour les AESH et AED	Photographie des postes et dispositifs d'accompagnement en articulation avec la MAE (mentorat, accompagnement professionnel, travailler les réseaux, période d'immersion) Nombre de comptes-rendus d'entretien professionnel et comptes-rendus de rendez-vous de carrière effectivement réalisés et notifiés	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	 LANCÉ

ACTION 2		Former les recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection				
2.3		Former les référentes et référents, les actrices et acteurs RH et tous les personnels encadrants à la connaissance des stéréotypes, des biais cognitifs et des freins à la progression de carrière des femmes	Nombre d'actions de formation proposées dans le plan et nombre de personnes formées Nombre d'actions de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor	EAFC et DAFPE	Les formations sont à mettre en œuvre chaque année • Formation obligatoire pour les recruteuses et recruteurs, jurys de concours et comités de sélection aux stéréotypes et biais cognitifs et freins à la progression de carrière des femmes « Recruter sans discriminer » dès juillet 2025	 LANCÉ
2.4		Former les recruteuses et les recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection	Nombre d'actions de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor Nombre de membres de jurys de concours ayant suivi une formation locale (indicateur suivi au niveau des académies et des établissements) Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés		• Flyer « Recruter sans discriminer » distribué à chaque jury • Ateliers d'accompagnement professionnel pour les femmes à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars	

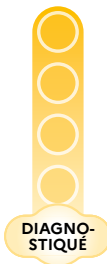

AXE 3


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

	Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
	ACTION 1 Assurer la transparence des rémunérations					
3.1	Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué	Disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires	Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels ou contractuelles Etablir un bilan sexué du PACTE	SIRH	Bilan sexué de la ventilation des CIA, IMP, HSE par corps de fonctionnaires Bilan sexué du Pacte enseignant Introduire un logo académique égalité professionnelle dans les documents de travail et bilans. Repérer les congés : maternité, parental, d'adoption et proche aidant(e) lésés par les rendez-vous de carrière selon le type de congé	
	ACTION 2 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement					
3.2	Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promovables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps	Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion	Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps	SIRH	Mesure à renouveler chaque année : chiffres à présenter dans le tableau de bord au CSA de fin d'année scolaire	
3.3	Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3 ^e rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité	Créer une procédure pour évaluer les enseignantes et enseignants afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion	Nombre annuel d'évaluations réalisées lors de la période de rattrapage (1 ^{re} quinzaine de septembre)	SIRH	Atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants concernés	

AXE 4


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

	Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
	ACTION 1					
	Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps					
4.1	Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés	Parvenir à une écriture de ces chartes des temps partagée au plus près des collectifs de travail entre employeurs et agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents.	Pourcentage des établissements et services ayant déployé une charte	Enquête annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : mise à disposition des principes constitutifs/ lignes directrices ministérielles • 2026 : GT sur les chartes des temps pour la déclinaison académique des chartes ministérielles 	 <p>DIAGNOSTIQUÉ</p>
4.2	S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière	Mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle	<p>Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel de droit et sur autorisation, disponibilité de droit (enfant de moins de 12 ans) et sur autorisation/ congé maternité/d'adoption/ parental/congé paternité/proche aidant parmi les promouvables au choix à un grade, et pourcentage F/H des promus.</p> <p>Par tranche d'âge, par corps et fonction</p> <p>Focus sur les plus de 50 ans</p> <p>Regard sur les éligibles (promouvables) et les promus par rendez-vous de carrière</p>	SIRH /BDS et RSU	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : données sexuées disponibles par corps et si possible par fonction • 2026 et 2027 : la mesure est à renouveler chaque année 	 <p>DÉFINI</p>

Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État	
4.3	S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidants et/ou l'allongement des carrières	Développer des gestions du temps adaptées à ces situations	Répartition F/H des temps partiels de droit et sur autorisation octroyés par corps et par tranche d'âge Quotités de temps partiels accordées /quotités demandées par corps et par sexe Nombre de congés de proche aidant(e) et solidarité familiale accordés/ nombre demandés par corps et par sexe Quotités de disponibilités de droit et sur autorisation accordées /quotités demandées par corps et par sexe Nombre de retraites progressives accordées/ nombre demandés par corps et par sexe	SIRH / BDS / RSU	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	

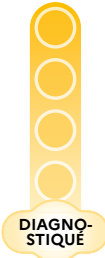
ACTION 2

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

4.4	Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés	Garantir à toutes les agentes et agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants	Mise à disposition du guide parentalité auprès des personnels	Site web académique Égalité professionnelle F/H Diffusion du guide papier dans les services et les établissements scolaires	2026 : GT sur le guide parentalité RS 2026 et 2027 : diffusion du guide académique	
-----	--	---	---	--	---	---


ACTION 3


Former les 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



4.5	Former la référente Égalité professionnelle, les acteurs et actrices RH et tous les personnels encadrants à ces questions d'articulation vie professionnelle/vie personnelle avec un objectif d'accompagnement des fins de carrière/préparation à la retraite	Nombre de retraites progressives par corps et par âge Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation pendant l'année N, dans l'académie Taux de satisfaction post formation	EAFC GAÏA M@GISTERE MENTOR VIRTUO Médecine de prévention CHRP	Les formations sont à construire et mettre en œuvre chaque année	
-----	---	---	---	--	---


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


Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
ACTION 1					
Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes					
5.1 Intégrer les VSS au travail comme un risque à part entière	Intégrer les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS) et, spécifiquement, ceux de violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) Harmoniser les différents dispositifs d'écoute et de traitement des discriminations et des VSS	Nombre annuel de saisines et évolution sur N-3 Nombre de dossiers clos, en veille et en cours de traitement Nature du signalement, mesures en faveur de la victime, mesures envers la personne mise en cause (y compris disciplinaires), catégorie et corps de l'agent victime et de la personne mise en cause Nombre de dossiers examinés par la cellule de traitement VSS/VDHA	Enquête annuelle/DUERP	La mesure est à mettre en œuvre chaque année et alimente le tableau de bord	


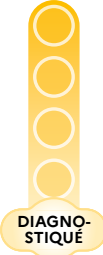

Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
5.2 Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants	Améliorer la prévention et la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin	Nombre de campagnes d'information au niveau académique Nombre de consultations de la page web académique Égalité Nombre de brochures et affiches papier distribuées dans les établissements et les services	Recensement des campagnes Service de la communication Division de la logistique et de l'intendance (DIL)	Deux fois par an (pré-rentree et printemps), information numérique à l'ensemble des personnels sur les dispositifs académiques VSS et VDHA et lors des journées thématiques (8 mars et 25 novembre) Diffusion annuelle des brochures et des affiches papier dans l'ensemble des services et des établissements scolaires	 AVANCÉ

ACTION 2		Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles			
5.3 Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements	Doter les responsables RH et la référente égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes	Engagement de l'académie de communiquer le document ministériel sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et VIF (violences intrafamiliales)	Publication	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	 LANCÉ
5.4 Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons	Disposer d'un fichier type de traitement des données et assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi	Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS Nombre de situations traitées / nombre de situations signalées	Cellules d'écoute Cellule de traitement	2025 pour le premier exercice complet de remontées d'information 2026 et 2027 : chaque année en fin d'année scolaire	 AVANCÉ

Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
ACTION 3	Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents et agents de l'administration				
	Former les référentes/référents, les acteurs RH et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des VSS				
5.5	Sensibiliser chaque agente et chaque agent+D62:H64	<p>Nombre d'actions de sensibilisation proposées chaque année à tout public (PAF/EAFC) et nombre total de participantes et participants effectivement présents</p> <p>Nombre d'actions de sensibilisation suivies à distance sur M@gistère/Mentor</p> <p>Taux de satisfaction post formation</p> <p>Information sur le dispositif avec supports de communication adaptés (en s'inspirant d'autres académies)</p>	GAÏA M@GISTERE MENTOR PAF/EAFC	PAF 2025/27 - Un parcours de sensibilisation/formation Égalité professionnelle femme/homme et lutte contre les VSS pour les PERDIR et les corps d'inspection (parcours formatif) obligatoire - Cycle encadrement pédagogique : Sensibilisation/formation obligatoire à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les VSS pour les cadres néo-recrutés et les autres cadres administratifs en fonction - Cycle développement professionnel : sensibiliser et insuffler une culture partagée de l'égalité professionnelle femme/homme dans notre académie. Tout public. - Publication d'un document unique de l'ensemble des formations à l'égalité professionnelle	
5.6	Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargés des suites à donner	<p>Nombre de formations proposées sur MENTOR, le PNF, le PAF et nombre de participantes et participants effectivement présents</p> <p>Nombre de séances de supervision pour les écoutantes et écoutants (groupe d'analyse de pratiques/MGEN)</p> <p>Questionnaire de satisfaction post formation</p>			
5.7	Former la référente Égalité professionnelle et le chargé de mission, les actrices et acteurs RH et tous les personnels encadrants - intermédiaires, supérieurs - ainsi que les personnels en CSA, les VDHAS et les agentes et agents du MSJVA exerçant les fonctions de DTN, de DTN adjoints, CTS, de référent féminisation et prévention des VSS	<p>Nombre de formations proposées sur MENTOR, PNF, PAF et nombre de participantes et participants</p> <p>Taux de satisfaction post formation</p> <p>Nombre d'inspectrices et d'inspecteurs formés à la conduite d'enquêtes administratives VSS/VDHA</p>			




Agir pour la santé des femmes au travail

Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
ACTION 1					
Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes					
6.1 Sexuer les données relatives à la santé	Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans santé sécurité au travail (SST), accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA ministériel et mettre à disposition des préventeurs des applications numériques adaptées à ce recueil	<p>Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, par tranches d'âge, titulaires et contractuelles ou contractuels</p> <p>Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe</p> <p>Nombre d'adaptations de postes de travail (motif médical) accordées par rapport au nombre de demandes par corps et catégories et par sexe</p> <p>Nombre de suivis médicaux obligatoires (visite d'information et de prévention tous les 5 ans, visite de surveillance médicale particulière si l'agent(e) est enceinte ou vient d'accoucher ou si elle est allaitante)</p> <p>Nombre d'allègements de service et suivi (augmentation du nombre d'ETP 1^{er} degré)</p>	BDS / RSU/médecine de prévention (bilan annuel F3SCT)	<p>GT pré F3SCT (médecins, psychologue du travail, représentantes et représentants des personnels)</p> <p>Présentation en F3SCT de décembre</p> <p>La mesure est à mettre en œuvre chaque année</p>	 <p>DÉFINI</p>

Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
ACTION 2		Développer et adapter la prévention			
6.2	Former et informer	Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique	Nombre d'actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes Taux de satisfaction post formation	médecine de prévention, correspondante handicap	La mesure est à mettre en œuvre chaque année 
6.3	Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention	Engagement de l'académie pour bénéficier de l'accompagnement de l'administration centrale dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe	Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel		La mesure est à mettre en œuvre chaque année 
6.4	Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail	Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail	Taux de mise en œuvre des préconisations d'aménagement du poste concernant des femmes	médecine de prévention, correspondante handicap (la préconisation doit préciser les conditions pratiques d'adaptation au poste)	La mesure est à mettre en œuvre chaque année 

AXE 7

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

	Libellé mesure plan d'action national	OBJECTIF plan d'action national	Indicateur(s) plan d'action académique	Outil(s) de recueil des données (SI : préciser lequel BDS/RSU ; autre : ex enquête, compte rendu réunion programmée, etc.)	Échéance académique (2025 - 2027)	État
	ACTION 1 Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels					
7.1	7.1 Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements	Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions	Nombre de vues des supports de communication sur les réseaux sociaux et mesure de la fréquentation sur le site web académique Égalité professionnelle Nombre de supports de communications distribués dans les services et les établissements	Service de communication et DIL	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	 DÉFINI
	ACTION 2 Élaborer un plan de communication externe					
7.2	7.2 Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes	Faire savoir que le MEN et le MSJVA traitent ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des valeurs des ministères	Nombre de vues des supports de communication sur le site de l'académie de Paris lors des grandes journées thématiques Communication des actions académiques Égalité professionnelle sur les réseaux sociaux	Service de la communication	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	 DÉFINI
	ACTION 3 Élaborer un plan de formation					
7.3	Former les différents personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de la vie associative sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé	Plan de formation synoptique annexé au plan d'action académique Égalité F/H et mise à jour annuelle avec public et modalités (convocation ou sur inscription) Nombre de formation suivies sur MENTOR, le PAFAC, le PNF, les PAF et M@gistere	GAÏA M@GISTERE MENTOR VIRTUO EAFC	Les formations sont à mettre en œuvre chaque année Bilan annuel CSA, COFIL, COP, et COSTRAT	 AVANCÉ

ANNEXE

Plan de formation

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – violences sexistes et sexuelles 2025-2026

Plan de formation

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – violences sexistes et sexuelles 2025-2026

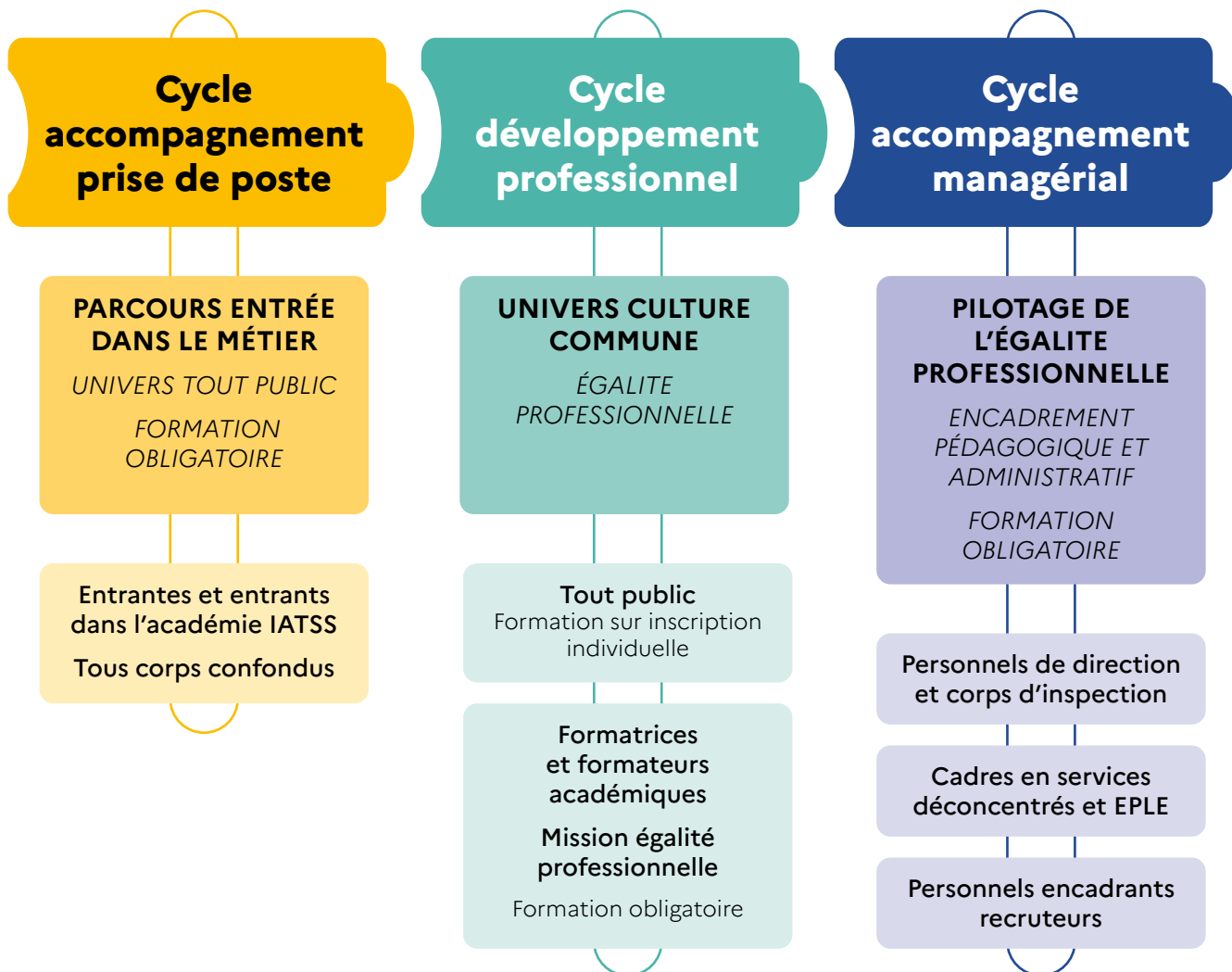
EAFC et Mission académique égalité professionnelle




Un plan de formation dédié

Inscrit dans le cadre du Plan d'action
académique pour l'égalité professionnelle entre
les femmes et les hommes 2025-2027


Les formations s'inscrivent tout au long des cycles de formation de chaque public cible




CYCLE ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE DE POSTE

PARCOURS	DESCRIPTIF DU PARCOURS DE FORMATION	MODALITÉ	DURÉE	AXE PAA*
PUBLIC : NOUVEAUX PERSONNELS IATSS - FORMATION OBLIGATOIRE -				
<p>Dans le cadre du parcours de formation des entrants et des entrants dans l'académie.</p> <p>Rencontre avec les nouveaux collaborateurs IATSS : journée d'intégration</p> <p>Nouveau →</p>	<p>La journée d'intégration s'insère dans le parcours de formation destiné à l'ensemble des nouveaux personnels IATSS.</p> <p>Cette journée a spécifiquement pour ambition d'insuffler une culture partagée dans le domaine de la transformation du service public.</p> <p>La formation 2025-2026 se construit sur de nouveaux enjeux ; notamment une sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Seront également abordées : la modernisation de la fonction financière dans les EPLE et les services, ainsi que la déontologie et le statut du fonctionnaire...</p>	Présentiel	L'intervention dans le cadre de cette journée de la référente égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<p>Axe 1 Action 1.6</p> 

CYCLE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

PARCOURS	DESCRIPTIF DU PARCOURS DE FORMATION	MODALITÉ	DURÉE	AXE PAA
TOUT PUBLIC - FORMATION SUR INSCRIPTION -				
<p>Sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H</p> <p>Nouveau</p>	<p>Dans le cadre du plan d'action <i>égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>, un parcours de formation ouvert à tout public est proposé.</p> <p>Il vise à sensibiliser et insuffler une culture partagée de l'égalité professionnelle au sein de notre académie.</p> <p>Animé par le groupe de formatrices et de formateurs académiques, il propose dans le cadre d'un atelier une sensibilisation (déconstruction des stéréotypes de genre, facteurs d'inégalités et pistes d'action à mettre en œuvre de manière individuelle et collective...). La dimension inter professionnelle est abordée comme un atout pour permettre de s'emparer collectivement de la thématique.</p>	Présentiel	3h00	<p>Axe 5 Action 5.7 Axe 7 Action 7.3</p> 

FORMATRICES ET FORMATEURS ACADÉMIQUES MISSION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE - FORMATION OBLIGATOIRE -


<p>Sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H</p> <p>Accompagnement des formatrices et des formateurs</p> <p>Nouveau</p>	<p>Cette formation vise à accompagner les formatrices et les formateurs, dans le cadre d'un atelier de travail collectif, associant des personnels de direction et d'inspection, à adapter la formation à un public spécifique et aux gestes professionnels de ce public.</p> <p>Il s'agit également, d'aider à l'appropriation de techniques d'animation qui facilitent le partage des connaissances et des idées.</p>	Présentiel	2h00	<p>Axe 5 Action 5.7</p> 
--	---	------------	------	---

* PAA = plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027


CYCLE ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL

PARCOURS	DESRIPTIF DU PARCOURS DE FORMATION	MODALITÉ	DURÉE	AXE PA
----------	------------------------------------	----------	-------	--------


PUBLIC : TOUS LES PERSONNELS DE DIRECTION ET CORPS D'INSPECTION - FORMATION OBLIGATOIRE -

<p>Formation égalité professionnelle femmes/hommes – VSS</p> <p>Sensibilisation</p> <p>Nouveau</p>	<p>Dans le cadre du plan d'action <i>égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>, une formation de type sensibilisation est organisée pour l'ensemble des personnels de direction et d'inspection.</p> <p>Elle vise à sensibiliser et insuffler une culture partagée de l'égalité professionnelle, pleinement intégrée dans son management et dans son pilotage. Une focale sera faite sur les violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Animée par le groupe de formatrices et de formateurs académiques, associé à des personnels de direction et d'inspection en expertise sur le sujet, cette formation prend la forme d'un atelier de sensibilisation visant en la déconstruction des stéréotypes de genre, facteurs d'inégalités et permettant des pistes d'action à mettre en œuvre de manière individuelle et collective...</p> <p>Un ancrage dans les situations professionnelles rencontrées par le public cible sera le fil conducteur de cette sensibilisation.</p> <p>Cette sensibilisation peut être approfondie dans le cadre d'un parcours « Approfondissement des gestes professionnels spécifiques encadrement ».</p>	Présentiel	1 h 30	<p>Axe 5 Action 5.7</p> 
<p>Formation égalité professionnelle femmes/hommes – VSS</p> <p>Approfondissement gestes professionnels spécifiques perdir et corps inspection</p> <p>Nouveau</p> <p>Parcours de formation déployé sur deux années</p>	<p>En prolongement de l'atelier de sensibilisation, il est proposé un parcours de formation sous la forme d'ateliers facultatifs.</p> <p>Ces ateliers portent sur des thèmes qui reflètent des situations que peuvent rencontrer des personnels de direction et d'inspection, et pour lesquels, il est proposé de travailler sur ce que pourrait être les bons gestes professionnels à adopter, garants d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Des situations relatives à des violences sexistes ou sexuelles sont également abordées, afin d'aider au repérage et permettre de les empêcher.</p> <p>Chacun de ces ateliers est animé par un personnel du corps d'inspection, d'un personnel de direction et des formatrices et des formateurs du groupe EGAE (Agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles).</p> <p>Le parcours se déploie sur deux ans, avec 3 thèmes abordés chaque année.</p>	Présentiel	2 h 00	<p>Axe 5 Action 5.7</p> 

PUBLIC : CADRES EN SERVICES DECONCENTRÉS ET EPLE - FORMATION OBLIGATOIRE -

<p>Formation égalité professionnelle femmes/hommes – VSS</p> <p>Sensibilisation</p>	<p>Dans le prolongement des actions conduites en 2024-2025, les publics de cadres en services déconcentrés et en EPLE, non encore formés, seront intégrés à la formation « sensibilisation tout public » (ou « sensibilisation encadrement » selon les opportunités possibles).</p>	<p>Présentiel</p>	<p>2h00</p>	<p>Axe 5 Action 5.7</p> 
---	---	-------------------	-------------	---

PUBLIC : TOUS LES PERSONNELS ENCADRANTS RECRUTEURS - FORMATION OBLIGATOIRE -

<p>Recruter sans discriminer</p> <p>Démarches et système d'information Virtuo</p> <p>Nouveau (Corps d'inspection 1^{er} et 2^d degrés, personnels de direction, responsables de services)</p>	<p>Cette formation vise à accompagner les formatrices et les formateurs, dans le cadre d'un atelier de travail collectif, associant des personnels de direction et d'inspection, à adapter la formation à un public spécifique et aux gestes professionnels de ce public.</p> <p>Il s'agit également, d'aider à l'appropriation de techniques d'animation qui facilitent le partage des connaissances et des idées.</p>	<p>Présentiel</p>	<p>9h00 (1 journée et demi)</p>	<p>Axe 2 Action 2.4</p> 
--	---	-------------------	-------------------------------------	---

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



1 rectorat | 3 sites

Enseignement scolaire au Visalto | 12 boulevard d'Indochine, 75933 Paris Cedex 19

Enseignement supérieur en Sorbonne | 47 rue des Écoles, 75230 Paris cedex 5

Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Île-de-France |

Service départemental de la jeunesse et des sports | 6/8 rue Eugène Oudiné, 75634 Paris Cedex 13

www.ac-paris.fr | www.sorbonne.fr | communication.sorbonne@ac-paris.fr

 @academie_paris |  paris.academie |  academie_paris |  Académie de Paris