



**ACADÉMIE  
DE STRASBOURG**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Plan d'action académique

## pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**2025-2027**





Dans un contexte où l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la prévention des violences, des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes demeurent des enjeux professionnels et sociaux majeurs et exigent une attention constante et un engagement collectif, l'académie de Strasbourg réaffirme sa volonté d'agir concrètement pour bâtir une institution plus juste, plus inclusive et plus respectueuse de chacune et de chacun.

***L'égalité professionnelle ne peut se cantonner à une simple déclaration d'intention ; elle doit être une réalité vécue au quotidien et un facteur d'épanouissement pour toutes et tous.***

L'exemplarité institutionnelle est indissociable de la mission éducative de l'école républicaine. Si nous portons collectivement la mission de transmettre à nos élèves les valeurs d'équité et de respect, il nous appartient également de les incarner dans nos pratiques quotidiennes et de les concrétiser dans chacun de nos actes et chacune de nos décisions. Ainsi, en plaçant l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de son action, l'académie participe activement à la construction d'une société plus juste, où l'égalité entre les filles et les garçons se vit dès le plus jeune âge.

Dans la continuité du deuxième plan national d'action pour l'égalité professionnelle, le plan d'action de l'académie de Strasbourg résulte d'un travail collectif mené en concertation avec les services académiques et départementaux ainsi que les représentantes et les représentants des personnels. Il traduit une volonté partagée de transformer durablement les pratiques et d'ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines - du recrutement à la formation, de la rémunération aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels, de la prévention des risques professionnels à la qualité de vie au travail.

**Je souhaite que l'égalité professionnelle soit pleinement intégrée à l'ensemble de nos pratiques et constitue un pilier de notre culture commune.** A cette fin, les sept axes du plan d'action académique visent à :

- Impliquer l'ensemble des personnels pour une mise en œuvre collective et participative ;
- Promouvoir la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités ;
- Prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière, en assurant transparence et équité dans les processus de gestion ;
- Favoriser la conciliation des temps de vie, gage d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Prévenir, identifier et traiter toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence, afin d'assurer un cadre de travail serein et sécurisé pour chacune et chacun ;
- Tenir compte des spécificités liées à la santé des femmes dans le cadre du travail,
- Sensibiliser et former l'ensemble des actrices et des acteurs aux enjeux de l'égalité, pour que cette exigence devienne une évidence collective et durable.

**Ensemble, faisons de l'égalité professionnelle non seulement une priorité, mais également une valeur vécue, partagée et incarnée chaque jour au sein de notre académie, au service d'une école républicaine fidèle à ses principes et résolument tournée vers l'avenir.**

**Olivier Klein**  
Recteur de l'académie  
de Strasbourg



© Service communication du rectorat

# Table des matières

## Axe 1

**Conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son inscription au cœur de la politique des ressources humaines sur le long terme.....7**

**Engagement 1 : Consolider la politique en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'académie et en assurer le pilotage partagé par l'ensemble des actrices et acteurs concerné(e)s .....7**

**Engagement 2 : Conforter le rôle des actrices et des acteurs du dialogue social dans la politique d'égalité professionnelle et associer les personnels dans sa mise en œuvre .....9**

**Engagement 3 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre du plan d'action .....10**

## Axe 2

**Promouvoir la mixité des métiers et garantir un accès égal de toutes et tous aux fonctions et responsabilités, y compris aux postes d'encadrement et d'encadrement supérieur ..... 11**

**Engagement 1 : Identifier les métiers et les fonctions majoritairement représentés par un sexe et en assurer le suivi ..... 11**

**Engagement 2 : Promouvoir la mixité des métiers et des fonctions ..... 12**

**Engagement 3 : Favoriser l'égal accès aux fonctions à responsabilité, dont les fonctions d'encadrement supérieur ..... 13**

## Axe 3

**Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ..... 14**

**Engagement 1 : Assurer la transparence des rémunérations ..... 14**

**Engagement 2 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ..... 14**

## Axe 4

**Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ..... 16**

**Engagement 1 : Promouvoir des organisations du travail favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans la durée ..... 16**

**Engagement 2 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes ..... 17**

## Axe 5

**Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ..... 19**

**Engagement 1 : Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes ..... 19**

**Engagement 2 : Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles ..... 20**

**Engagement 3 : Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteur(e)s lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration ..... 21**

## Axe 6

**Agir pour la santé des femmes au travail ..... 22**

**Engagement 1 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes ... 22**

**Engagement 2 : Développer et adapter la prévention ..... 22**

## Axe 7

**Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... 24**

**Engagement 1 : Élaborer un plan de communication ..... 24**

**Engagement 2 : Élaborer un plan de formation ..... 25**

## Annexes

**Annexe 1 : Affiche du plan d'action académique**

**Annexe 2 : Affiche de la cellule d'écoute**

**Annexe 3 : Plan d'action académique – tableau synthétique**



# Axe 1


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



La mise en œuvre effective et durable de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une gouvernance claire, structurée et partagée. Cet axe vise à inscrire cette priorité au cœur de la politique des ressources humaines, en consolidant le pilotage académique, en associant pleinement les actrices et les acteurs du dialogue social, en dotant les référentes et référents des moyens nécessaires et en mobilisant l'ensemble des encadrantes et encadrants. L'objectif est d'ancrer l'égalité professionnelle dans la durée, en s'appuyant sur des outils de suivi, des indicateurs objectifs et une démarche participative permettant d'ajuster en continu les actions engagées.

### Engagement 1


**Consolider la politique en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'académie et en assurer le pilotage partagé par l'ensemble des actrices et acteurs concerné(e)s**



**Mesure 1 : Élaborer et diffuser un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les 6 mois suivant la publication du plan national d'action.**

 L'objectif est d'assurer la déclinaison locale et opérationnelle du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adapté aux spécificités de l'académie de Strasbourg.


-  Plan d'action adopté et publié avant la fin de l'année 2025  
Présentation du plan d'action en comité social d'administration académique du mois d'octobre 2025  
Diffusion du plan d'action sur Partage
-  Fin 2025




**Mesure 2 : Déployer un tableau de bord académique de suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

 L'objectif est de suivre la mise en œuvre effective des actions prévues dans le plan académique, d'identifier les freins et les leviers d'action, et d'ajuster et d'actualiser le plan en fonction des résultats observés.


-  Nombre d'indicateurs renseignés chaque année  
Nombre de comité de suivi tenus  
Présentation d'un bilan annuel en comité social d'administration académique
-  Suivi annuel du plan en comité social d'administration académique  
Évaluation à mi-parcours (2026) et bilan final en 2027



**Mesure 3 : Renouveler la composition du comité de pilotage et du comité de suivi opérationnel en désignant de nouvelles référentes et de nouveaux référents départementaux, ainsi que de nouvelles et nouveaux pilotes d'axes.**

 L'objectif est de renforcer la mise en œuvre territoriale du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur un réseau de personnes identifiées en vue de relayer les orientations académiques dans les services et les établissements, d'assurer un suivi de proximité des actions et des indicateurs, et de faire remonter les besoins et les bonnes pratiques pour nourrir le pilotage académique.


-  Nombre de référent(e)s départementaux désigné(e)s
-  Nombre de pilotes référent(e)s d'axes désigné(e)s
-  Mois de décembre 2025




**Mesure 4 : Optimiser la gouvernance du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en réunissant les comités de pilotage et de suivi opérationnel à intervalles réguliers.**

 L'objectif est d'assurer une gouvernance efficace du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en favorisant la participation active des différent(e)s actrices et acteurs.


-  Nombre de comités de pilotage et de comités de suivi réunis durant l'année scolaire
-  Mise en place du calendrier annuel avant le 15 septembre de chaque année scolaire



**Mesure 5 : Réaffirmer le rôle des référent(e)s égalité professionnelle académiques et départementaux et leur garantir les moyens nécessaires pour intégrer pleinement les enjeux d'égalité dans la politique des ressources humaines. Communiquer sur le rôle des référent(e)s égalité professionnelle : informer l'ensemble des personnels de leur désignation et de leurs missions.**

 L'objectif est de garantir un rôle clair, reconnu et opérationnel aux référentes et référents égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

-  Nombre de lettres de mission signées par monsieur le recteur
-  Création d'un espace égalité professionnelle sur Partage
-  Mois de novembre 2025

**Mesure 6 : Allouer à chaque référente ou référent égalité professionnelle une quotité de temps de travail adaptée à sa mission qui soit conforme aux recommandations ministérielles.**


 L'objectif est de garantir à chaque référente ou référent égalité professionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission.



-  Indication de la quotité de travail dédiée dans la lettre de mission
-  Mois de novembre 2025

## Engagement 2


### Conforter le rôle des actrices et des acteurs du dialogue social dans la politique d'égalité professionnelle et associer les personnels dans sa mise en œuvre



#### **Mesure 1 : Associer les actrices et les acteurs du dialogue social au suivi régulier du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle en veillant à une représentation équilibrée femmes/hommes.**

 L'objectif est de permettre aux actrices et aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan d'action académique et de partager les avancées ou les difficultés dans sa mise en œuvre.


-  Nombre de groupes de travail dédiés à l'égalité professionnelle en présence des représentant(e)s du personnel  
Présence d'un point "égalité professionnelle" inscrit à l'ordre du jour du comité social d'administration académique
-  Suivi annuel du plan en comité social d'administration académique  
Évaluation à mi-parcours (2026) / bilan final en 2027



#### **Mesure 2 : Associer la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail académique, en particulier le ou la référente « actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes » dans la mise en œuvre et le suivi des actions, en particulier celles qui relèvent des axes 5 et 6.**

 L'objectif est d'assurer la concertation et l'implication de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail académique (F3SCT), en particulier le ou la référent(e) « actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes » (VDHAS) dans le suivi des actions liées à la santé et à la sécurité au travail.


-  Nombre de réunions ou d'instances de suivi auxquelles participent la F3SCT et le ou la référent(e) VDHAS
-  2026 et 2027 (la mesure est à mettre en œuvre chaque année)



#### **Mesure 3 : Accroître la part des indicateurs sexués dans le rapport social unique, en lien avec les sept axes du plan national.**

 L'objectif est de mieux identifier, comprendre et objectiver les écarts entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines en développant une approche sexuée du rapport social unique, articulée avec les 7 axes du plan national pour l'égalité professionnelle.

-  Nombre de nouveaux indicateurs sexués introduits en lien avec les axes du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle
-  2026 et 2027 (la mesure est à mettre en œuvre chaque année)

#### **Mesure 4 : Déployer un baromètre académique de l'égalité professionnelle**


 L'objectif est de réaliser une enquête annuelle auprès des personnels afin de mesurer leur perception de l'égalité professionnelle, d'identifier les points de vigilance et d'utiliser les résultats pour ajuster les actions du plan académique.



-  Taux de participation au baromètre
- Évolution des résultats d'une édition à l'autre
- Nombre de mesures correctives identifiées à partir des résultats
-  Conception et 1ère diffusion du baromètre : 1<sup>er</sup> trimestre 2026

### **Engagement 3**


#### **Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre du plan d'action**



**Mesure 1 : Intégrer systématiquement un temps de présentation sur les enjeux de l'égalité professionnelle à l'occasion des réunions de rentrée des personnels d'encadrement et des corps d'inspection en services académiques et des réunions de rentrée départementales des chef(fe)s d'établissement et des inspectrices et inspecteurs de l'Éducation nationale.**

 L'objectif est d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques managériales et les processus des ressources humaines.

-  Nombre de réunions de rentrée ayant intégré un temps sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
-  Avant la fin du mois de septembre de chaque année

**Mesure 2 : Transmettre un kit de communication aux chef(fe)s d'établissement et aux encadrant(e)s de services et promouvoir l'égalité professionnelle dans les supports institutionnels.**

 L'objectif est de permettre aux actrices et acteurs ayant des responsabilités en recrutement ou gestion des personnels de connaître, diffuser et suivre le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

-  Création d'un espace dédié sur Partage
- Nombre de kits de présentation transmis
- Nombre de lettre d'info RH dédiée à la thématique de l'égalité professionnelle
-  Avant la fin du mois de septembre de chaque année

# Axe 2


## Promouvoir la mixité des métiers et garantir un accès égal de toutes et tous aux fonctions et responsabilités, y compris aux postes d'encadrement et d'encadrement supérieur



La mixité des métiers et l'égal accès aux responsabilités constituent des leviers majeurs pour renforcer l'égalité professionnelle. Cet axe vise à identifier et à réduire les déséquilibres persistants entre les femmes et les hommes dans certains métiers, corps ou fonctions, en agissant dès le recrutement jusqu'aux parcours de carrière. Il s'agit à la fois de promouvoir une communication inclusive et non stéréotypée, de valoriser des parcours inspirants dans les métiers encore peu mixtes, de faciliter l'accès aux concours et aux postes de responsabilité, et d'accompagner spécifiquement les femmes dans leur accès aux fonctions d'encadrement supérieur. L'objectif est de créer un environnement professionnel où la mixité est encouragée et où chaque personnel, femme ou homme, dispose des mêmes opportunités de progression et de reconnaissance.

### Engagement 1


#### Identifier les métiers et les fonctions majoritairement représentés par un sexe et en assurer le suivi



**Mesure 1 :** Poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH.

 L'objectif est d'identifier les déséquilibres et d'orienter les actions visant à promouvoir la mixité.

 Évolution annuelle de la part des femmes et des hommes par corps (rapport social unique)  
 2026 et 2027

**Mesure 2 :** Poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers avec une attention particulière portée sur la part des femmes parmi les personnels encadrants.

 L'objectif est d'identifier les déséquilibres et d'orienter les actions visant à promouvoir la mixité.


 Évolution annuelle de la part des femmes et des hommes par corps et par métiers (rapport social unique)  
 2026 et 2027


## Engagement 2

### Promouvoir la mixité des métiers et des fonctions


#### **Mesure 1 : Garantir une communication neutre et inclusive dans les communications institutionnelles et notamment dans les campagnes de recrutement.**


 L'objectif est de veiller à ce que les communications institutionnelles et les supports de recrutement soient exempts de stéréotypes de genre.


 Pourcentage de supports diffusés conformes, contrôlés annuellement par Echantillonnage (Offres d'emploi, campagnes de recrutement...)

 Janvier 2026 et janvier 2027


#### **Mesure 2 : Valoriser les parcours dans les fonctions ou métiers dans lesquels les femmes ou les hommes sont sous-représentés.**


 L'objectif est de renforcer la connaissance des métiers et d'encourager une meilleure représentation des femmes et des hommes dans les métiers à faible mixité.

 Présentation des métiers et des fonctions lors de forums et sur les réseaux sociaux professionnels  
Nombre de témoignages de personnels diffusés  
Nombre d'événements mettant en avant ces parcours

 2026 et 2027


#### **Mesure 3 : Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes, dans le respect de la réglementation en vigueur.**


 L'objectif est de garantir l'égalité d'accès aux épreuves orales de concours pour les candidates enceintes.

 Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu

 La mesure est à mettre en œuvre chaque année

#### **Mesure 4 : Renforcer la diffusion et l'utilisation du guide "recruter, accueillir et intégrer sans discriminer" à destination des personnels en charge du recrutement.**

 L'objectif est de garantir des recrutements respectueux de l'égalité professionnelle, de la transparence et de la lutte contre les discriminations.


 Mise à disposition du guide aux actrices et acteurs concernés  
Diffusion sur Partage


 La mesure est à mettre en œuvre chaque année


## Engagement 3

**Favoriser l'égal accès aux fonctions à responsabilité, dont les fonctions d'encadrement supérieur**


**Mesure 1 : Mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement, via la mission académique de l'encadrement (MAE), pour soutenir les femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité encore peu féminisés.**


 L'objectif est de réduire les déséquilibres liés au genre dans les fonctions supérieures.


 Nombre de femmes bénéficiant d'un dispositif d'accompagnement  
Évolution du nombre de candidatures féminines sur des postes à responsabilité  
Répartition sexuée des personnels de direction par catégorie d'établissement

 La mesure est à mettre en œuvre chaque année

**Mesure 2 : Valoriser et diffuser des témoignages de parcours de femmes occupant des postes à forte responsabilité (direction d'établissements publics locaux d'enseignement de catégorie supérieure, direction d'école bénéficiant d'une décharge complète...)**

 L'objectif est de promouvoir l'accès des femmes à des postes de direction, d'encadrement et à responsabilité.

 Nombre de témoignages diffusés  
Évolution du nombre de candidatures féminines sur des postes à responsabilité  
Répartition sexuée des personnels de direction par catégorie d'établissement

 La mesure est à mettre en œuvre chaque année

# Axe 3


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



Cet axe vise à renforcer la transparence sur les rémunérations, à identifier les différences entre femmes et hommes, et à mettre en œuvre des mesures correctives adaptées. Il s'agit également de garantir une égalité réelle dans les procédures d'avancement et de promotion, en veillant à une répartition équitable et conforme à la représentativité des personnels dans les différents corps.

### Engagement 1

#### Assurer la transparence des rémunérations

**Mesure 1** : Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan sexué du Pacte (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré, titulaires et contractuels) et de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les personnels administratifs, d'inspection et de direction.


 L'objectif est de collecter des informations précises sur les rémunérations des agentes et des agents pour identifier les écarts et définir des mesures correctives.



-  Bilan sexué du Pacte et de l'IFSE intégré au rapport social unique (RSU)
-  Mois de juin 2026 et 2027 (RSU 2024-2025 et 2025-2026)

### Engagement 2


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

**Mesure 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.

 L'objectif est d'assurer l'égalité de traitement dans l'attribution des promotions entre les femmes et les hommes dans les campagnes d'avancement.

-  Taux de promotion des femmes et des hommes comparativement au taux de représentation dans le corps.
-  Mois de novembre 2025, 2026 et 2027

**Mesure 2 : Mesurer chaque année la répartition des effectifs des femmes et des hommes parmi les personnels occupant un poste requalifié dans les corps des attachés d'administration de l'État (AAE) et des secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES).**

 L'objectif est d'identifier et de corriger d'éventuels déséquilibres entre femmes et hommes dans la filière administrative en garantissant notamment l'égalité de traitement lors des requalifications des postes relevant des corps des AAE et des SAENES.



Part des femmes et des hommes occupant un poste requalifié au 1<sup>er</sup> octobre 202<sup>\*\*</sup> au regard de la répartition des femmes et des hommes dans le corps considéré.



Mois de juin 2026 et 2027 (RSU 2024-2025 et 2025-2026)

# Axe 4


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



L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un facteur essentiel de bien-être au travail, de motivation et de performance collective. Cet axe vise à promouvoir des organisations du travail plus adaptées aux besoins des personnels, à accompagner les situations de parentalité sous toutes leurs formes et à mieux prendre en compte les enjeux liés aux parcours de vie, afin de garantir une égalité réelle et durable entre les femmes et les hommes.

### Engagement 1


#### Promouvoir des organisations du travail favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans la durée



**Mesure 1** : Décliner la charte nationale des temps à l'échelle de l'académie pour promouvoir une organisation du travail respectueuse de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en adaptant les pratiques aux besoins des agent(e)s tout en garantissant l'intérêt du service.

 L'objectif est de sensibiliser les encadrant(e)s et les personnels aux bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail et au droit à la déconnexion.


-  Rédaction et diffusion de la charte (courriel, affichage, diffusion sur Partage)
-  Rédaction et diffusion de la charte en 2026 (sous réserve de la diffusion de la charte nationale)


**Mesure 2** : Garantir un accès équitable au télétravail pour l'ensemble des agent(e)s dont les missions sont éligibles et qui disposent de l'autonomie nécessaire, indépendamment de leur profil ou de leurs responsabilités, tout en veillant au respect de l'intérêt du service.


 L'objectif est d'assurer un accès juste, transparent et non discriminant au télétravail, en évitant les biais liés au genre, au statut, à la catégorie hiérarchique ou à la nature du poste, dans une logique d'égalité des droits et de qualité de vie au travail.

-  Taux d'accès au télétravail
- Nombre de situations contestées/réévaluées
-  La mesure est à mettre en œuvre chaque année


**Mesure 3 : Garantir que tout personnel administratif sollicitant un temps partiel bénéficie d'un entretien avec son encadrant(e) pour évoquer l'organisation de son temps de travail et son évolution de carrière.**


 L'objectif est de garantir une prise de décision éclairée et optimiser l'organisation du service en cas de demande de temps partiel.


 Modalités des entretiens préalables avec les encadrant(e)s précisées dans la circulaire académique relative aux demandes de temps partiel des personnels administratifs

 Janvier 2026 (la mesure est à renouveler chaque année)

**Mesure 4 : Communiquer et sensibiliser sur les possibilités d'organisation du travail afin de mieux répondre aux besoins des personnels aidants et de l'allongement des carrières.**

 L'objectif est d'assurer une information auprès des personnels et des encadrant(e)s sur les dispositifs existants (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, don de congés, retraite progressive).


 Publication d'un guide du proche aidant  
Nombre de congés de proche aidant sollicités et accordés par corps et par sexe  
Nombre de congés de solidarité familiale sollicités et accordés par corps et par sexe  
Nombre de congés de présence parentale sollicités et accordés par corps et par sexe  
Nombre de retraites progressives sollicitées et accordées par corps et par sexe


 Publication d'un guide du proche aidant en 2027  
La campagne de communication est à renouveler chaque année


## Engagement 2

### Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes


**Mesure 1 : Communiquer et sensibiliser sur les dispositifs en faveur de la parentalité.**





 L'objectif est d'assurer une information auprès des personnels et des encadrant(e)s sur les dispositifs existants (congé de maternité/paternité, congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans...)

 Publication d'un guide de la parentalité  
Publication de témoignages ciblant les agents ayant bénéficié d'un congé parental  
Nombre de temps partiels de droit pour élever un enfant sollicités et accordés par corps et par sexe  
Nombre de congés de paternité sollicités et accordés par corps et par sexe  
Nombre de congés parentaux sollicités et accordés par corps et par sexe  
Nombre de disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans sollicitées et accordées par corps et par sexe

 Publication d'un guide de la parentalité en 2026  
La campagne de communication est à renouveler chaque année

**Mesure 2 : Communiquer et sensibiliser sur les dispositifs d'aménagement pour les agent(e)s allaitant(e)s. Encourager la création et l'aménagement d'espaces dédiés dans les principaux pôles académiques (Rectorat, DSDEN) et sensibiliser les établissements scolaires à l'importance de dédier une pièce pour cet usage.**

 L'objectif est de permettre aux agent(e)s allaitant(e)s de concilier reprise du travail et poursuite de l'allaitement, en assurant un environnement adapté.

-  Nombre d'espaces aménagés dans les pôles académiques
-  Taux d'utilisation des espaces aménagés par les agent(e)s concerné(e)s
-  Nombre d'établissements scolaires sensibilisés
-  Étude de faisabilité en 2026 pour les services académiques

# Axe 5

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


Cet axe a pour ambition de prévenir, identifier et traiter l'ensemble des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein de l'académie. Il s'agit de reconnaître ces situations comme de véritables risques professionnels, de renforcer la protection et l'accompagnement des personnels victimes, de sensibiliser et former les encadrant(e)s et l'ensemble des personnels, et d'instaurer des dispositifs de suivi et de signalement clairs, fiables et accessibles.


## Engagement 1

**Prévenir les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

**Mesure 1 : Intégrer les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes (VDHAS) dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des services académiques et des établissements scolaires. Sensibiliser et former les encadrant(e)s sur les risques des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.**


**Rappeler les aspects réglementaires sur l'évaluation de ces risques, leur intégration dans le DUERP et la mise en œuvre des mesures de prévention dans la cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).**



 L'objectif est de reconnaître les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes comme des risques au même titre que les autres risques professionnels.

 Nombre de DUERP dans lesquels les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes ont été intégrés

 1<sup>er</sup> trimestre 2025-2026 (la mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire)

**Mesure 2 : Déployer, à chaque rentrée scolaire, une campagne d'information sur l'existence et le rôle de la cellule d'écoute académique auprès de l'ensemble des agent(e)s et des encadrant(e)s.**


 L'objectif est d'assurer une communication régulière et visible sur la cellule d'écoute académique afin de garantir que l'ensemble des agent(e)s et encadrant(e)s ont connaissance de son existence, son rôle et les modalités de saisine.



-  Nombre de supports de communication diffusés (papier et numérique)  
Ordres du jour des réunions de rentrée, des réunions de bassins, des réunions des collèges d'inspection, des 1<sup>ères</sup> réunions des séances plénières des formations spécialisées en santé, sécurité, et conditions de travail départementales  
Taux de consultation sur Partage  
Nombre de sollicitations de la cellule après les campagnes d'information
-  1<sup>er</sup> trimestre 2025-2026 (la mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire)

## Engagement 2

### Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles


**Mesure 1 : Rédiger et diffuser un vademécum relatif au signalement et au traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes, dont les violences intrafamiliales.**



 L'objectif est de renforcer la capacité d'action des encadrant(e)s et la protection des personnels en diffusant un vademécum garantissant la lisibilité des procédures et des interlocuteurs compétents en matière de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes dont les violences intrafamiliales.

-  Taux de consultations du vademécum sur Partage  
Nombre de signalements enregistrés auprès de la cellule d'écoute
-  Rédaction : année scolaire 2025-2026  
Diffusion : rentrée 2026  
Mise à jour annuelle ou à chaque évolution réglementaire

**Mesure 2 : Concevoir un tableau de suivi académique permettant de recenser le nombre de signalements, la nature des situations (violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes, violences intrafamiliales), les suites données (enquête administrative, mesures de protection, accompagnement RH...)**


**Intégrer des indicateurs consolidés dans le rapport social unique.**


 L'objectif est d'améliorer la lisibilité et le suivi institutionnel des situations de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.


-  Nombre de signalements recensés par an  
Nombre et type de suites données  
Présence d'indicateurs relatifs aux VDHAS dans le rapport social unique
-  Mois de juin 2026 et 2027 (RSU 2024-2025 et 2025-2026)

**Mesure 3 : Présenter annuellement un bilan des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes à l'occasion des séances plénières des formations spécialisées en santé, sécurité, et conditions de travail académique et départementales.**

**Associer la référente VDHAS à la préparation du bilan et à sa présentation devant les membres des instances du dialogue social.**

 L'objectif est d'associer, dans le cadre du dialogue social, les représentant(e)s du personnel au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.


 Nombre de séances plénières des formations spécialisées en santé, sécurité, et conditions de travail ayant intégré un point « violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes » à l'ordre du jour  
Nombre de bilans présentés


 2026 et 2027


### Engagement 3

**Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteur(e)s lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration**


**Mesure 1 : Rédiger et diffuser un kit d'accompagnement des victimes de violences sexistes ou sexuelles ou intrafamiliales, des victimes de harcèlement, et des victimes de discrimination liés au handicap.**


 L'objectif est d'outiller les encadrant(e)s, les responsables RH et les référent(e)s égalité professionnelle afin de mieux orienter et de proposer un accompagnement rapide et complet.


 Diffusion du kit  
Nombre d'agentes et d'agents accompagnés  
Nombre de situations traitées

 1<sup>er</sup> trimestre 2025-2026 (mise à jour annuelle)

**Mesure 2 : Mieux faire connaître la possibilité de solliciter une protection fonctionnelle. Prendre en compte les situations de victimes dans l'instruction des demandes de mobilité. Développer l'accès au soutien psychologique. Recourir aux mesures conservatoires nécessaires à l'égard de l'auteur(e) présumé(e).**

 L'objectif est de garantir une protection et un accompagnement renforcés des agent(e)s victimes de violences, y compris intrafamiliales, de harcèlement et de discrimination en facilitant leur accès aux droits, au soutien psychologique et aux mesures de protection adaptées.

 Nombre de demandes de protection fonctionnelle déposées et taux d'acceptation  
Délai moyen de traitement des demandes de protection fonctionnelle  
Nombre de situations accompagnées par l'action sociale  
Nombre de bénéficiaires d'un soutien psychologique  
Nombre de mesures conservatoires mises en œuvre

 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire

# Axe 6


## Agir pour la santé des femmes au travail



Cet axe vise à renforcer la connaissance et la prévention de la santé au travail des femmes au sein de l'académie. Il s'agit d'améliorer la collecte et l'exploitation de données sexuellement différenciées, de développer des actions de sensibilisation ciblées sur des problématiques spécifiques à la santé féminine, et d'adapter les plans de prévention aux besoins et risques particuliers rencontrés par les agentes.

### Engagement 1

#### Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

##### Mesure 1 : Sexuer les données relatives à la santé


 L'objectif est de développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail (SST), aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA académique.



-  Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition femmes / hommes, par tranches d'âge, titulaires et contractuels  
Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe : bilan sexué à intégrer au rapport social unique
-  Mois de juin 2026 et 2027 (RSU 2024-2025 et 2025-2026)

### Engagement 2


#### Développer et adapter la prévention

##### Mesure 1 : Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique

 L'objectif est de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique autour des thématiques suivantes : problématique de la voix, endométriose, cancer du sein, ménopause, maladie de Crohn, troubles musculo-squelettiques dans le 1<sup>er</sup> degré notamment en maternelle.

-  Nombre d'actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes
-  2026 et 2027

## **Mesure 2 : Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention**

 L'objectif est d'accompagner les chef(fe)s de service 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



1<sup>ère</sup> campagne : rentrée 2025

La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire

# Axe 7


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



Cet axe vise à structurer et à renforcer la politique académique de sensibilisation et de formation en matière d'égalité professionnelle. Il s'attache à diffuser une information cohérente et accessible à l'ensemble des personnels, à valoriser les actions engagées et à développer des compétences communes permettant d'intégrer pleinement les enjeux d'égalité dans les pratiques professionnelles et managériales.

### Engagement 1


#### Élaborer un plan de communication



**Mesure 1 : Relayer les communications mettant en avant l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle, en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes.**

 L'objectif est de véhiculer, à l'échelle de l'académie, l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les initiatives locales.


-  Nombre de vues du magazine et de la lettre d'info RH
- Nombre de rebonds
-  En attente du calendrier national



**Mesure 2 : Publier des contenus sur l'égalité professionnelle dans la rubrique « Entre nous » du magazine de l'académie et assurer un relais dans la lettre d'information RH.**

 L'objectif est de véhiculer aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan d'action mis en œuvre et les résultats obtenus.

-  Nombre de vues sur le site académique et les réseaux sociaux professionnels
-  1<sup>er</sup> trimestre 2025-2026
- La mesure est à mettre en œuvre chaque année

**Mesure 3 : Adopter une charte de communication unique pour les différents supports dédiés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**


 L'objectif est de déployer les outils de communication de la Délégation à la communication auprès de l'ensemble des personnels académiques afin de renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle et aux dispositifs associés.



-  Chartre de communication dédiée à l'égalité professionnelle
-  A définir : en attente des indications ministérielles

## Engagement 2

### Élaborer un plan de formation


#### **Mesure 1 : Promouvoir, via l'EAFC, les parcours M@gistère et Mentor en auto-formation.**



 L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

-  Nombre de formations suivies
-  1<sup>er</sup> trimestre 2025-2026  
La mesure est à mettre en œuvre chaque année

#### **Mesure 2 : Former les cadres sur la pédagogie égalitaire en collège commun et en webinaire des chef(fe)s.**


**Former de manière prioritaire et échelonnée les publics à la pédagogie égalitaire : cadre (corps d'inspection, chef(fe)s de division et de service, référent(e)s en circonscription (CP) et au niveau de l'académie dans le second degré.**



 L'objectif est de sensibiliser tous les publics à la pédagogie égalitaire et y intégrer la formation initiale via l'INSPE.

-  Nombre de personnels formés  
Exploitation des bilans des formations via l'EAFC
-  2025 à 2027 selon programmation prioritaire

#### **Mesure 3 : Mettre en œuvre un dispositif de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**


**Public cible : référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants, membres du comité social d'administration académique.**


 L'objectif est de garantir un socle commun de connaissances sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin qu'elle soit intégrée dans les pratiques quotidiennes et les décisions à tous les niveaux de responsabilité.


-  Nombre de formations proposées et de personnels formés  
Exploitation des bilans des formations via l'EAFC
-  Rentrée 2025-2026  
La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire

**Mesure 4 : Mettre en œuvre un dispositif de formation à la connaissance des stéréotypes, des biais cognitifs et des freins à la progression de carrière des femmes.**

**Public cible : référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants, jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement.**

 L'objectif est de favoriser les pratiques équitables et inclusives et réduire les freins à la progression de carrière des femmes dans l'académie.


 Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnels formés  
Nombre de membres de jurys de concours ayant suivi une formation locale  
Pourcentage de personnels formés / effectifs concernés

 Rentrée 2025-2026  
La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire

**Mesure 5 : Mettre en œuvre un dispositif de formation aux formes d'organisation du travail facilitant l'articulation des temps de vie aux différentes étapes de la carrière.**

**Public cible : référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants.**


 L'objectif est de promouvoir des pratiques favorisant l'équilibre des temps de vie.


 Nombre de formations et d'actions abordant cette thématique  
Nombre de stagiaires ayant suivi des formations


 Rentrée 2025-2026  
La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire

**Mesure 6 : Mettre en œuvre un dispositif de sensibilisation et de formation aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.**

**Public cible : référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.**

 L'objectif est d'outiller les référent(e)s égalité professionnelle, les actrices et acteurs des ressources humaines, les personnels encadrants et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement pour repérer, prévenir et traiter efficacement les situations de VDHAS et favoriser un environnement professionnel respectueux et inclusif.

 Nombre de formations et d'actions abordant cette thématique  
Nombre de stagiaires ayant suivi des formations

 Rentrée 2025-2026  
La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire

# Annexes



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

L'académie de Strasbourg renouvelle son engagement pour bâtir une institution plus juste, plus inclusive et plus respectueuse de chacune et chacun

## Axe 1

3 engagements et 12 mesures pour ancrer l'égalité professionnelle au cœur de la politique des ressources humaines de manière durable

## Axe 2

3 engagements et 8 mesures pour promouvoir la mixité des métiers et garantir un accès égal de toutes et tous aux fonctions et responsabilités

## Axe 3

2 engagements et 3 mesures pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière

## Axe 4

2 engagements et 6 mesures pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

## Axe 5

3 engagements et 7 mesures pour prévenir, traiter et accompagner les situations de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes

## Axe 6

2 engagements et 3 mesures pour agir pour la santé des femmes au travail

## Axe 7

2 engagements et 9 mesures pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

7 axes, 17 engagements, 48 mesures pour faire de l'égalité professionnelle une réalité vécue au quotidien par toutes et tous

[egalite-diversite@ac-strasbourg.fr](mailto:egalite-diversite@ac-strasbourg.fr)





ACADÉMIE  
DE STRASBOURG

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# UNE CELLULE D'ÉCOUTE POUR TOUS LES PERSONNELS DE L'ACADEMIE DE STRASBOURG

## **Au travail, vous êtes victime ou témoin**

- d'une situation de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes
- d'une situation de mal-être dans le cadre du travail

**Prise de contact :** [cellule-ecoute@ac-strasbourg.fr](mailto:cellule-ecoute@ac-strasbourg.fr)

Réponse par mail dans les 10 jours ouvrés suivant la saisine (sauf périodes de vacances)



Plus d'information sur l'intranet Partage / Vie de l'agent / SAPAS-RH / Cellule d'écoute

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

<b>Axe 1: Conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son inscription au cœur de la politique des ressources humaines sur le long terme</b>				
	<b>Mesure</b>	<b>Objectif</b>	<b>Indicateur(s)</b>	<b>Échéance 2025-2027</b>
<b>I-1</b>	<b>Engagement 1: consolider la politique en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'académie et en assurer le pilotage partagé par l'ensemble des actrices et acteurs concerné(e)s.</b>			
I-1-1	Élaborer et diffuser un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les 6 mois suivant la publication du plan national d'action	Assurer la déclinaison locale et opérationnelle du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adapté aux spécificités de l'académie de Strasbourg	Plan d'action adopté et publié avant la fin de l'année 2025 Présentation du plan d'action en comité social d'administration académique du mois d'octobre 2025 Diffusion du plan d'action sur Partage	Fin 2025
I-1-2	Déployer un tableau de bord académique de suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Suivre la mise en œuvre effective des actions prévues dans le plan académique, identifier les freins et les leviers d'action, ajuster et actualiser le plan en fonction des résultats observés.	Nombre d'indicateurs renseignés chaque année Nombre de comité de suivi tenus Présentation d'un bilan annuel en comité social d'administration académique	Suivi annuel du plan en comité social d'administration académique (état d'avancement, indicateurs de réalisation) Évaluation à mi-parcours (2026) et bilan final en 2027
I-1-3	Renouveler la composition du comité de pilotage et du comité de suivi opérationnel en désignant de nouvelles référentes et de nouveaux référents départementaux, ainsi que de nouvelles et nouveaux pilotes d'axes.	Renforcer la mise en œuvre territoriale du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur un réseau de personnes identifiées en vue de relayer les orientations académiques dans les services et les établissements, d'assurer un suivi de proximité des actions et des indicateurs, et de faire remonter les besoins et les bonnes pratiques pour nourrir le pilotage académique.	Nombre de référent(e)s départementaux désigné(e)s Nombre de pilotes référent(e)s d'axes désigné(e)s	Mois de décembre 2025
I-1-4	Optimiser la gouvernance du plan d'action pour l'égalité professionnelle en réunissant les comités de pilotage et de suivi opérationnel à intervalles réguliers.	Assurer une gouvernance efficace du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en favorisant la participation active des différent(e)s actrices et acteurs.	Nombre de comités de pilotage et de comités de suivi réunis durant l'année scolaire	Mise en place du calendrier annuel avant le 15 septembre de chaque année scolaire
I-1-5	Réaffirmer le rôle des référent(e)s égalité professionnelle en académie et en DSDEN et leur garantir les moyens nécessaires pour intégrer pleinement les enjeux d'égalité dans la politique des ressources humaines.  Communiquer sur le rôle des référent(e)s égalité professionnelle: informer l'ensemble des personnels de leur désignation et de leurs missions.	Garantir un rôle clair, reconnu et opérationnel aux référentes et référents égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Nombre de lettres de mission signées par monsieur le recteur  Création d'un espace égalité professionnelle sur Partage	Mois de novembre 2025
I-1-6	Allouer à chaque référente ou référent égalité professionnelle une quotité de temps de travail adaptée à sa mission qui soit conforme aux recommandations ministérielles.	Garantir à chaque référente ou référent égalité professionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission.	Indication de la quotité de travail dédiée dans la lettre de mission	Mois de novembre 2025
<b>I-2</b>	<b>Engagement 2: conforter le rôle des actrices et des acteurs du dialogue social dans la politique d'égalité professionnelle et associer les personnels dans sa mise en œuvre</b>			
I-2-1	Associer les actrices et les acteurs du dialogue social au suivi régulier du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle (groupes de travail et présentation du bilan en comité social d'administration académique) en veillant à une représentation équilibrée femmes/hommes.	Permettre aux actrices et aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan d'action académique.  Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan académique.	Nombre de groupes de travail dédiés à l'égalité professionnelle en présence des représentant(e)s du personnel  Présence d'un point "égalité professionnelle" inscrit à l'ordre du jour du comité social d'administration académique	Suivi annuel du plan comité social d'administration académique (état d'avancement, indicateurs de réalisation) Évaluation à mi-parcours (2026) et bilan final en 2027
I-2-2	Associer la F3SCT et en particulier le ou la référente VDHAS dans la mise en œuvre et le suivi des actions, en particulier celles qui relèvent de l'axe 5 et 6.	Assurer la concertation et l'implication de la F3SCT, et du ou de la référente VDHAS dans le suivi des actions liées à la santé et à la sécurité au travail.	Nombre de réunions ou d'instances de suivi auxquelles participent la F3SCT et le ou la référente VDHAS	2025 2026 2027

I-2-3	Accroître la part des indicateurs sexués dans le rapport social unique, en lien avec les sept axes du plan national.	Mieux identifier, comprendre et objectiver les écarts entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines en développant une approche sexuée du rapport social unique, articulée avec les 7 axes du plan national pour l'égalité professionnelle.	Nombre de nouveaux indicateurs sexués introduits en lien avec les axes du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle	Mois de juin 2026 La mesure est à mettre en œuvre chaque année
I-2-4	Déployer un baromètre académique de l'égalité professionnelle	Réaliser une enquête annuelle auprès des personnels pour mesurer leur perception de l'égalité professionnelle et identifier les points de vigilance. Utiliser les résultats de cette enquête pour ajuster les actions du plan académique.	Taux de participation au baromètre Évolution des résultats d'une édition à l'autre  Nombre de mesures correctives identifiées à partir des résultats	Conception et 1ère diffusion du baromètre : 1er trimestre 2026
<b>I-3 Engagement 3: impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre du plan d'action</b>				
I-3-1	Intégrer systématiquement un temps de présentation sur les enjeux de l'égalité professionnelle à l'occasion des réunions de rentrée des personnels d'encadrement et des corps d'inspection en services académiques et des réunions de rentrée départementales des chef(fe)s d'établissement et des inspectrices et inspecteurs de l'Éducation nationale.	Intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques managériales et les processus RH.	Nombre de réunions de rentrée ayant intégré un temps sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Avant la fin du mois de septembre de chaque année scolaire
I-3-2	Transmettre un kit numérique de communication aux chef(fe)s d'établissement et aux encadrant(e)s de services et promouvoir l'égalité professionnelle dans les supports institutionnels.	Permettre aux actrices et acteurs ayant des responsabilités en recrutement ou gestion des personnels de connaître, diffuser et suivre le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.	Création d'un espace dédié sur Partage  Nombre de kits de présentation transmis  Nombre de lettre d'info RH dédiée à la thématique de l'égalité professionnelle	Avant la fin du mois de septembre de chaque année scolaire

**Axe 2: Promouvoir la mixité des métiers et garantir un accès égal de toutes et tous aux fonctions et responsabilités, y compris aux postes d'encadrement et d'encadrement supérieur**

Mesure	Objectif	Indicateur(s)	Échéance 2025-2027
<b>II-1 Engagement 1: identifier les métiers et fonctions majoritairement représentés par un sexe et en assurer le suivi</b>			
II-1-1	Poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH.	Identifier les déséquilibres et orienter les actions visant à promouvoir la mixité.	Évolution annuelle de la part des femmes et des hommes par corps (rapport social unique)  2026 2027
II-1-2	Poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers avec une attention particulière portée sur la part des femmes parmi les encadrant(e)s.	Identifier les déséquilibres et orienter les actions visant à promouvoir la mixité.	Évolution annuelle de la part des femmes et des hommes par corps et par métiers (rapport social unique)  2026 2027
<b>II-2 Engagement 2: promouvoir la mixité des métiers et des fonctions</b>			
II-2-1	Garantir une communication neutre et inclusive dans les communications institutionnelles et notamment dans les campagnes de recrutement.	Veiller à ce que les supports de recrutement soient exempts de stéréotypes de genre.	Pourcentage de supports diffusés conformes, contrôlés annuellement par échantillonnage (offres d'emploi, campagnes de recrutement...)  Janvier 2026 Janvier 2027
II-2-2	Valoriser les parcours dans les fonctions ou métiers dans lesquels les femmes ou les hommes sont sous-représentés.	Renforcer la connaissance des métiers et encourager une meilleure représentation des femmes et des hommes dans les métiers à faible mixité.	Présentation des métiers et des fonctions lors de forums et sur les réseaux sociaux  Nombre de témoignages de personnels diffusés  Nombre d'événements mettant en avant ces parcours  2026 2027
II-2-3	Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes, dans le respect de la réglementation en vigueur.	Garantir l'égalité d'accès aux épreuves orales de concours pour les candidates enceintes.	Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu  La mesure est à mettre en œuvre chaque année

II-2-4	Renforcer la diffusion et l'utilisation du guide "recruter, accueillir et intégrer sans discriminer" à destination des personnels en charge du recrutement.	Garantir des recrutements respectueux de l'égalité professionnelle, de la transparence et de la lutte contre les discriminations.	Mise à disposition du guide aux actrices et acteurs concernés  Diffusion sur Partage	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
<b>II-3 Engagement 3: favoriser l'égal accès aux fonctions à responsabilité, dont les fonctions d'encadrement supérieur</b>				
II-3-1	Mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement, via la MAE, pour soutenir les femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité encore peu féminisés.	Réduire les déséquilibres liés au genre dans les fonctions supérieures.	Nombre de femmes bénéficiant d'un dispositif d'accompagnement  Évolution du nombre de candidatures féminines sur des postes à responsabilité  Répartition sexuée des personnels de direction par catégorie d'établissement	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
II-3-2	Valoriser et diffuser des témoignages de parcours de femmes occupant des postes à forte responsabilité (direction EPLE catégorie supérieure, direction d'école bénéficiant d'une décharge complète...)	Promouvoir l'accès des femmes à des postes de direction, d'encadrement et de responsabilité.	Nombre de témoignages diffusés  Évolution du nombre de candidatures féminines sur des postes à responsabilité  Répartition sexuée des personnels de direction par catégorie d'établissement	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

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

Mesure	Objectif	Indicateur(s)	Échéance 2025-2027
<b>III-1 Engagement 1: assurer la transparence des rémunérations</b>			
III-1-1	Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan sexué du Pacte (personnels enseignants du 1er et du 2nd degré, titulaires et contractuels) et de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les personnels administratifs, d'inspection et de direction.	Collecter des informations précises sur les rémunérations des agentes et des agents pour identifier les écarts et définir des mesures correctrices.	Bilan sexué du Pacte et de l'IFSE intégré au rapport social unique  RSU 2024-2025 RSU 2025-2026
<b>III-2 Engagement 2: garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</b>			
III-2-1	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.	Assurer l'égalité de traitement dans l'attribution des promotions entre les femmes et les hommes dans les campagnes d'avancement.	Taux de promotion des femmes et des hommes comparativement au taux de représentation dans le corps  Novembre 2025 Novembre 2026
III-2-2	Mesurer chaque année la répartition des effectifs des femmes et des hommes parmi les personnels occupant un poste requalifié pour les AAE et SAENES.	Garantir l'égalité de traitement lors des requalifications des postes d'AAE et de SAENES.  Identifier et corriger d'éventuels déséquilibres entre femmes et hommes dans la filière administrative.	Part des femmes et des hommes occupant un poste requalifié au 1er octobre 2022** au regard de la répartition des femmes et des hommes dans le corps considéré  RSU 2024-2025 RSU 2025-2026

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

Mesure	Objectif	Indicateur(s)	Échéance 2025-2027
<b>IV-1 Engagement 1: promouvoir des organisations du travail favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans la durée</b>			
IV-1-1	Décliner la charte nationale des temps à l'échelle de l'académie pour promouvoir une organisation du travail respectueuse de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, en adaptant les pratiques aux besoins des personnels tout en garantissant l'intérêt du service.	Sensibiliser les encadrant(e)s et les personnels aux bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail et au droit à la déconnexion.	Rédaction et diffusion de la charte en 2026  Sous réserve de la diffusion de la charte nationale
IV-1-2	Garantir un accès équitable au télétravail pour l'ensemble des agent(e)s dont les missions sont éligibles et qui disposent de l'autonomie nécessaire, indépendamment de leur profil ou de leurs responsabilités, tout en veillant au respect de l'intérêt du service.	Assurer un accès juste, transparent et non discriminant au télétravail, en évitant les biais liés au genre, au statut, à la catégorie hiérarchique ou à la nature du poste, dans une logique d'égalité des droits et de qualité de vie au travail.	Taux d'accès au télétravail  Nombre de situations contestées/réévaluées  La mesure est à mettre en œuvre chaque année

IV-1-3	Garantir que tout personnel administratif sollicitant un temps partiel bénéficie d'un entretien avec son encadrant(e) pour évoquer l'organisation de son temps de travail et son évolution de carrière	Garantir une prise de décision éclairée et optimiser l'organisation du service en cas de demande de temps partiel.	Préciser, dans la circulaire académique relative aux demandes de temps partiel des personnels administratifs, les modalités des entretiens préalables avec les encadrant(e)s	Janvier 2026 Cette mesure est à renouveler chaque année.
IV-1-4	Communiquer et sensibiliser sur les possibilités d'organisation du travail afin de mieux répondre aux besoins des personnels aidants et de l'allongement des carrières.	Assurer une information auprès des personnels et des encadrant(e)s sur les dispositifs existants (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, don de congés, retraite progressive)...	Publication d'un guide du proche aidant  Nombre de congés de proche aidant sollicités et accordés par corps et par sexe  Nombre de congés de solidarité familiale sollicités et accordés par corps et par sexe  Nombre de congés de présence parentale sollicités et accordés par corps et par sexe  Nombre de retraites progressives sollicitées et accordées par corps et par sexe	Publication d'un guide du proche aidant en 2027  La campagne de communication est à renouveler chaque année

**IV-2 Engagement 2 : accompagner les parentalités sous toutes leurs formes**

IV-2-1	Communiquer et sensibiliser sur les dispositifs en faveur de la parentalité.	Assurer une information auprès des personnels et des encadrant(e)s sur les dispositifs existants (congé de maternité/paternité, congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans...).	Publication d'un guide de la parentalité  Publication de témoignages ciblant les agents ayant bénéficié d'un congé parental  Nombre de temps partiels de droit pour élever un enfant sollicités et accordés par corps et par sexe  Nombre de congés de paternité sollicités et accordés par corps et par sexe  Nombre de congés parentaux sollicités et accordés par corps et par sexe  Nombre de disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans sollicitées et accordées par corps et par sexe	Publication d'un guide de la parentalité en 2026.  La campagne de communication est à renouveler chaque année.
IV-2-2	Communiquer et sensibiliser sur les dispositifs d'aménagement pour les agent(e)s allaitant(e)s.  Encourager la création et l'aménagement d'espaces dédiés dans les principaux pôles académiques (Rectorat, DSDEN) et sensibiliser les établissements scolaires à l'importance de dédier une pièce pour cet usage.	Permettre aux agent(e)s allaitant(e)s de concilier reprise du travail et poursuite de l'allaitement, en assurant un environnement adapté.	Nombre d'espaces aménagés dans les pôles académiques  Taux d'utilisation des espaces aménagés par les agent(e)s concerné(e)s  Nombre d'établissements scolaires sensibilisés	Étude de faisabilité en 2026 pour les services académiques.

**Axe 5: prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Mesure	Objectif	Indicateur(s)	Échéance 2025-2027	
<b>V-1 Engagement 1: prévenir les les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</b>				
V-1-1	Intégrer les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels des services académiques et des établissements scolaires.  Sensibiliser et former les encadrant(e)s sur les risques des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.  Rappeler les aspects réglementaires sur l'évaluation de ces risques, leur intégration dans le DUERP et la mise en oeuvre des mesures de prévention (PAPRI Pact).	Reconnaître les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes comme des risques au même titre que les autres risques professionnels.	Nombre de DUERP dans lesquels les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes ont été intégrés	1 <sup>ère</sup> campagne : rentrée 2025  La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire

V-1-2	<p>Déployer, à chaque rentrée scolaire, une campagne d'information sur l'existence et le rôle de la cellule d'écoute académique auprès de l'ensemble des agent(e)s et des encadrant(e)s.</p>	<p>Assurer une communication régulière et visible sur la cellule d'écoute académique afin de garantir que l'ensemble des agent(e)s et encadrant(e)s connaissent son existence, son rôle et les modalités de saisine.</p>	<p>Nombre de supports de communication diffusés (papier et numérique)</p> <p>Ordre du jour des réunions de rentrée, des réunions de bassins, des réunions des collèges d'inspection, des 1ères réunions des séances plénières des formations spécialisées en santé, sécurité, et conditions de travail départementales</p>	<p>1<sup>ère</sup> campagne : rentrée 2025</p> <p>La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire</p>
V-2 <b>Engagement 2: identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles</b>				
V-2-1	<p>Rédiger et diffuser un vademecum relatif au signalement et au traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes, dont les violences intrafamiliales.</p>	<p>Renforcer la capacité d'action des encadrant(e)s et la protection des personnels en diffusant un vademecum garantissant la lisibilité des procédures et des interlocuteurs compétents en matière de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes dont les violences intrafamiliales.</p>	<p>Taux de consultations du vademecum sur Partage</p> <p>Nombre de signalements enregistrés auprès de la cellule d'écoute</p>	<p>Rédaction: année scolaire 2025-2026</p> <p>Diffusion : rentrée 2026</p> <p>Mise à jour annuelle ou à chaque évolution réglementaire</p>
V-2-2	<p>Concevoir un tableau de suivi académique permettant de recenser le nombre de signalements, la nature des situations (violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes, violences intrafamiliales), les suites données (enquête administrative, mesures de protection, accompagnement RH, etc.).</p> <p>Intégrer des indicateurs consolidés dans le rapport social unique.</p>	<p>Améliorer la lisibilité et le suivi institutionnel des situations de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes</p>	<p>Nombre de signalements recensés par an</p> <p>Nombre et type de suites données</p> <p>Présence d'indicateurs relatifs aux VDHAS dans le RSU</p>	<p>RSU 2024-2025 RSU 2025-2026</p>
V-2-3	<p>Présenter annuellement un bilan des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes à l'occasion des séances plénières des formations spécialisées en santé, sécurité, et conditions de travail académique et départementales.</p> <p>Associer la référente VDHAS à la préparation du bilan et à sa présentation devant les membres des instances du dialogue social.</p>	<p>Associer, dans le cadre du dialogue social, les représentant(e)s du personnel au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.</p>	<p>Nombre de séances plénières des formations spécialisées en santé, sécurité, et conditions de travail ayant intégré un point " violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes" à l'ordre du jour</p> <p>Nombre de bilans présentés</p>	<p>2026 2027</p>
V-3 <b>Engagement 3: mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteur(e)s lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration</b>				
V-3-1	<p>Rédiger et diffuser un kit d'accompagnement des victimes de violences sexistes ou sexuelles ou intrafamiliales, des victimes de harcèlement, et des victimes de discrimination liés au handicap.</p>	<p>Outiller les encadrant(e)s, les responsables RH et les référent(e)s égalité professionnelle afin de mieux orienter et de proposer un accompagnement rapide et complet.</p>	<p>Diffusion du kit</p> <p>Nombre d'agentes et d'agents accompagnés</p> <p>Nombre de situations traitées</p>	<p>Rentrée 2025</p> <p>Mise à jour annuelle</p>
V-3-2	<p>Mieux faire connaître la possibilité de solliciter une protection fonctionnelle.</p> <p>Prendre en compte les situations de victimes dans l'instruction des demandes de mobilité.</p> <p>Développer l'accès au soutien psychologique.</p> <p>Recourir aux mesures conservatoires nécessaires à l'égard de l'auteur(e) présumé(e).</p>	<p>Garantir une protection et un accompagnement renforcés des agent(e)s victimes de violences, y compris intrafamiliales, de harcèlement et de discrimination en facilitant leur accès aux droits, au soutien psychologique et aux mesures de protection adaptées.</p>	<p>Nombre de demandes de protection fonctionnelle déposées et taux d'acceptation</p> <p>Délai moyen de traitement des demandes de protection fonctionnelle</p> <p>Nombre de situations accompagnées par l'action sociale</p> <p>Nombre de bénéficiaires d'un soutien psychologique</p> <p>Nombre de mesures conservatoires mises en œuvre</p>	<p>La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire</p>

**Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail**

Mesure	Objectif	Indicateur(s)	Échéance 2025-2027	
<b>VI-1 Engagement 1 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes</b>				
V-1-1	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 académique.	Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition F/H, par tranches d'âge, titulaires et contractuels  Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe : bilan sexué à intégrer au rapport social unique	RSU 2024-2025 RSU 2025-2026
<b>VI-2 Engagement 2 : Développer et adapter la prévention</b>				
VI-2-1	Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique	Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique autour des thématiques suivantes : problématique de la voix, endométriose, cancer du sein, ménopause, maladie de Crohn, troubles musculo-squelettiques dans le 1er degré notamment en maternelle.	Taux de plans de prévention académiques qui comportent des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes	
VI-2-2	Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention	Accompagner les chef(fe)s de service 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	1 <sup>ère</sup> campagne : rentrée 2025 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.

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

Mesure	Objectif	Indicateur(s)	Échéance 2025-2027	
<b>VII-1 Engagement 1: élaborer un plan de communication</b>				
VII-1-1	Relayer les communications mettant en avant l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle, en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes.	Véhiculer, à l'échelle de l'académie, l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle et valoriser les initiatives locales.	Nombre de vues sur le site académique et les réseaux sociaux professionnels  Nombre de rebonds	En attente du calendrier national
VII-1-2	Prévoir la publication d'un article sur l'égalité professionnelle dans la rubrique « Entre nous » du magazine de l'académie et assurer un relais dans la lettre d'information RH.	Véhiculer 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 du magazine et de la lettre d'info RH	1er trimestre 2025-2026 La mesure est à mettre en oeuvre chaque année
VII-1-3	Adopter une charte de communication unique pour les différents supports dédiés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Déployer les outils de communication de la DELCOM auprès de l'ensemble des personnels académiques afin de renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle et aux dispositifs associés.	Charte de communication dédiée à l'égalité professionnelle	A définir : en attente des indications du national
<b>VII-2 Engagement 2: élaborer un plan de formation</b>				
VII-2-1	Promouvoir via l'E AFC le parcours national M@gistère et Mentor en auto-formation.	Sensibiliser l'ensemble des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Nombre de formation suivies	1er trimestre 2025-2026 La mesure est à mettre en oeuvre chaque année
VII-2-2	Former les cadres sur la pédagogie égalitaire en collège commun, en webinaire des chef(fe)s.  Former de manière prioritaire et échelonnée les publics à la pédagogie égalitaire : cadre (corps d'inspection, chefs, chef(fe)s de division et de service, référent(e)s en circonscription (CP) et au niveau de l'académie dans le second degré.	Sensibiliser tous les publics à la pédagogie égalitaire et y intégrer la formation initiale via l'INSPE.	Nombre de personnels formés  Exploitation des bilans des formations via l'E AFC	2025 à 2027 selon programmation prioritaire

VII-2-3	<p>Mettre en œuvre un dispositif de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (axe 1)</p> <p><b>Public cible:</b> Réfèrent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants, membres du CSA.</p>	<p>Garantir un socle commun de connaissances sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et afin qu'elle soit intégrée dans les pratiques quotidiennes et les décisions à tous les niveaux de responsabilité.</p>	<p>Nombre de formations proposées et de personnes formées</p>	<p>Rentrée 2025-2026</p> <p>La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire</p>
VII-2-4	<p>Mettre en œuvre un dispositif de formation à la connaissance des stéréotypes, des biais cognitifs et des freins à la progression de carrière des femmes.</p> <p><b>Public cible:</b> Réfèrent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants.</p> <p>Jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement.</p>	<p>Favoriser les pratiques équitables et inclusives et réduire les freins à la progression de carrière des femmes dans l'académie.</p>	<p>Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnes formées</p> <p>Nombre de membres de jurys de concours ayant suivi une formation locale</p> <p>Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés</p>	<p>Rentrée 2025-2026</p> <p>La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire</p>
VII-2-5	<p>Mettre en œuvre un dispositif de formation aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps de vie aux différentes étapes de la carrière. (axe 4)</p> <p><b>Public cible:</b> Réfèrent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants.</p>	<p>Promouvoir des pratiques favorisant l'équilibre des temps de vie.</p>	<p>Nombre de formations et d'actions abordant cette thématique</p> <p>Nombre de stagiaires ayant suivi des formations</p>	<p>Rentrée 2025-2026</p> <p>La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire</p>
VII-2-6	<p>Mettre en œuvre un dispositif de sensibilisation et de formation aux actes de VDHAS. (axe 5)</p> <p><b>Public cible:</b> Réfèrent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.</p>	<p>Outiller les réfèrent(e)s égalité professionnelle, les actrices et acteurs des ressources humaines, les personnels encadrants et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement pour repérer, prévenir et traiter efficacement les situations de VDHAS et favoriser un environnement professionnel respectueux et inclusif.</p>	<p>Nombre de formations et d'actions de sensibilisation, abordant cette thématique</p> <p>Nombre de stagiaires ayant suivi des formations</p>	<p>Rentrée 2025-2026</p> <p>La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire</p>

