



MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**MEN-MSJVA**  
2025 | 2027

# Préambule

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative sont les premiers employeurs de France et leurs agents sont en grande majorité des femmes.

En cohérence avec le plan Toutes et tous égaux, érigé en grande cause nationale, nos ministères se doivent d'être exemplaires en matière de promotion de l'égalité 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 a posé les fondations d'une politique ministérielle ambitieuse en faveur de l'égalité professionnelle : adoption de plans académiques et d'établissements, installation de référents égalité, création de cellules d'écoute et de traitement des signalements de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles.

C'est avec ce plan fondateur que nos ministères ont obtenu la reconnaissance de leur engagement par la labellisation égalité professionnelle décernée par l'Afnor.

À l'issue d'une concertation menée tout au long de l'année 2024 par la direction générale des ressources humaines avec les organisations syndicales représentatives, nous sommes heureuses de présenter le deuxième Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui couvre les années 2025 à 2027.

Ce nouveau plan se veut un document opérationnel : il compte moins d'actions que dans le premier et les mesures sont assorties d'indicateurs robustes permettant d'évaluer leur effectivité et leur efficience.

Il comporte un chapitre nouveau qui développe une problématique déjà présente dans le plan interministériel Toutes et tous égaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, à savoir « Agir pour la santé des femmes au travail », qui constitue une priorité.

Le présent plan d'action comprend notamment des objectifs de formation pour les agents travaillant dans la sphère de la gestion des ressources humaines, des mesures de développement de la mixité des métiers et des fonctions ainsi que des mesures visant à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Il doit désormais faire l'objet d'une nouvelle déclinaison dans les services déconcentrés et les établissements publics relevant de nos deux ministères.

Ce sera l'occasion d'un dialogue social au plus près des agents concernés et de leurs besoins.

Notre devoir aujourd'hui est de concrétiser davantage l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en la transformant d'un idéal en une réalité tangible.

Nous y serons tout particulièrement vigilantes.

**Elisabeth Borne,**  
ministre d'État,  
ministre de l'Éducation nationale,  
de l'Enseignement supérieur  
et de la Recherche

**Marie Barsacq,**  
ministre des Sports,  
de la Jeunesse  
et de la Vie associative

# Table des matières

## **AXE 1**

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme ..... 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. 12

## **AXE 3**

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....p. 18

## **AXE 4**

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ..... p. 22

## **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. 26

## **AXE 6**

Agir pour la santé des femmes au travail ..... p. 32

## **AXE 7**

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... p. 36

## **AXE 1**

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

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

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

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

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

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

**Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :**

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

## ACTION 1

# Réaffirmer le rôle de pilote de la DGRH

### Mesure 1 – S’assurer que les plans d’action des services déconcentrés, de l’administration centrale et des établissements sur les périmètres ministériels MEN et MSJVA sont élaborés et diffusés au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du présent plan

Au 31 décembre 2022, chaque entité était pourvue d’un plan d’action avec des dates d’adoption et d’effet disparates.

L’objectif est que chaque entité se dote d’un plan d’action opérationnel, décliné du présent plan, mais également adapté à sa situation et articulé à sa stratégie RH.

**Indicateur MEN-MSJVA :** nombre de plans adoptés dans les 6 mois après la publication du PNA et mis à disposition sur la plate-forme dédiée et accessible aux organisations syndicales siégeant aux comités sociaux d’administration

**Cible MEN :**

- 30 plans d’action académiques déclinés du présent PNA EPFH
- plan d’action du service de l’action administrative et des moyens (Saam) et des cinq établissements publics nationaux administratifs

**Cible MSJVA :**

Établissements : 100 % des établissements du sport ont adopté leur plan d’action.

Conseillers techniques sportifs (CTS) : un plan d’action spécifique est décliné pour les CTS comportant un focus particulier pour les directeurs techniques nationaux (DTN) et les entraîneurs nationaux (direction des sports/centre de gestion opérationnelle [CGO] des CTS).

**Échéance :** 2025 – dans les 6 mois après la publication du PNA

### Mesure 2 – 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

L’objectif est de suivre la progression des actions en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de collecter des données par indicateur et d’identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions.

**Indicateur MEN-MSJVA :** nombre de réunions chaque année et pourcentage sur le nombre de réunions théoriques

**Cible MEN :** pour la direction générale des ressources humaines (DGRH), deux réunions annuelles de partage et d'analyse des résultats avec les directions de l'administration centrale puis avec les référentes et référents égalité académiques et l'administration centrale (Saam). Les académies et établissements publics nationaux de l'enseignement scolaire tiennent également ces réunions.

**Cible MSJVA :** pour la direction des sports (DS), une réunion annuelle d'analyse et de partage des résultats du tableau de bord avec les établissements  
Établissements : présentation du suivi du tableau de bord au moins une fois par an (bilan)

CGO CTS : publication d'un bilan annuel de suivi du plan d'action spécifique aux CTS

**Échéance :** pour l'année N, au plus tard en juin de N + 1, et chaque année

### **Mesure 3 – Présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une consultation en CSA**

L'objectif est d'analyser systématiquement l'impact que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle.

**Indicateur :** nombre d'études réalisées par la DGRH et la direction de l'encadrement (DE)

**Échéance :** à partir de 2025

## **ACTION 2**

### **Réaffirmer le rôle central des référentes et référents égalité**

#### **Mesure 4 – 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**

L'objectif est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente égalité, ainsi que l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, de 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 centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (Creps).

**Indicateurs MEN-MSJVA :**

- nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30 novembre de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie, en direction de services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) et en établissements publics pour le périmètre MEN et MSJVA
- nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l'année N

**Cible MEN :** identification d'une personne référente dotée d'une lettre de mission pour chaque académie, chaque DSDEN et chaque établissement public national

**Cible MSJVA :**

Établissements : une personne référente dotée d'une lettre de mission est identifiée dans chaque établissement du sport (établissements publics nationaux et Creps).

Au sein du comité de direction, la personne référente assure le suivi et la mise en œuvre du plan d'action de l'établissement en lien direct avec la direction.

Direction des sports : en complément de la personne référente égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, diversité et lutte contre les discriminations de la direction, une personne référente est identifiée au sein du bureau des établissements du sport et une personne référente est identifiée au sein du CGO CTS.

**Échéance :** dès 2025

## Mesure 5 – Harmoniser les quotités de mission pour les référentes et référents égalité

Dans le précédent plan, on a pu observer des quotités très variables et des missions réalisées en adjonction de service dans certains cas et globalement un manque de temps nécessaire à l'exercice des missions.

L'objectif est donc de 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.

**Indicateurs MEN-MSJVA :**

- nombre de lettres de mission validées
  - nombre de référentes et référents respectant les quotités recommandées.
- Un tableau précisant les effectifs de l'académie, la quotité-cible et la quotité figurant dans la lettre de mission du référent est annexé annuellement à l'indicateur.

**Cibles conseillées MEN :**

- un équivalent temps plein (ETP) pour les personnes référentes en fonction dans des académies à effectifs supérieurs à 80 000 agents
- une quotité minimale de 50 % pour les autres académies et de 30 % pour les référents des DSDEN
- une quotité minimale cible de 10 % et jusque 30 % en fonction de leur taille pour les cinq établissements publics nationaux

**Cible conseillée MSJVA :**

Établissements : quotité minimale cible de 10 % d'un équivalent temps plein travaillé (ETPT) pour chaque établissement, soit environ une demi-journée chaque semaine

Direction des sports : quotité minimale cible de 10 % pour la personne référente DS2A et de 10 % pour le CGO CTS

**Échéance** : atteinte des cibles conseillées au plus tard en 2027 avec suivi annuel dès 2025

## Mesure 6 – Rédiger un vademecum à l'attention des personnes référentes égalité

L'objectif est de permettre à chaque entité de disposer d'un document socle présentant ce qui est commun à l'ensemble des référentes et référents, auquel pourra être jointe une partie adaptable aux spécificités des périmètres, des services déconcentrés et des établissements.

**Cible MEN-MSJVA** : Diffusion du vademecum aux personnes référentes des administrations centrales, aux académies, aux cinq établissements publics nationaux de l'enseignement scolaire et aux établissements du sport

### ACTION 3

## Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Les comités sociaux d'administration doivent être consultés sur les projets de plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article R. 253-1 du Code général de la fonction publique [CGFP]). Ils sont informés chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites aux plans d'action (article R. 132-4 du CGFP).

Au-delà des obligations réglementaires, la volonté des ministres est de réaliser un véritable suivi du plan avec les représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail. Le groupe de travail est composé des représentants du personnel, désignés par les fédérations des organisations syndicales siégeant aux CSA concernés. La formation spécialisée pourra être sollicitée en amont en fonction des sujets et des enjeux.

Par ailleurs les documents résultant du plan national donneront lieu à un travail avec les organisations syndicales représentatives aux CSA en groupe de travail national.



## Mesure 7 – Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre des plans d'action, notamment au travers de la mise à jour du tableau de bord des indicateurs mentionné en annexe en prévoyant 2 groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel devant le CSA.

### Indicateurs MEN-MSJVA :

- nombre de réunions des groupes de travail semestriels aux niveaux ministériel, académique et des établissements
- nombre de réunions en académie et en établissement pour élaborer le plan d'action

### Indicateur établissements relevant du MSJVA :

nombre de réunions des groupes de travail des établissements

### Cible MEN :

deux réunions par an aux niveaux ministériel, académique et en établissements publics nationaux relevant du MEN

### Cible MSJVA :

une réunion préalable au bilan annuel devant le CSA pour la direction des sports  
Établissements : au moins un examen par an du tableau de bord au niveau d'un groupe de travail du CSA des établissements.

CGO CTS : plan d'action spécifique aux CTS examiné en CSA ministériel au moins une fois par an

**Échéance** : 6 mois après la publication du PNA et de chacun des plans pour le 1<sup>er</sup> comité de suivi

## Mesure 8 – Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes en augmentant les données sexuées de la base de données sociales (BDS) et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi

Dans la BDS 2022 du MEN, 80 % des indicateurs sont sexués, pour certains de façon incomplète, et dans la BDS 2022 du MSJVA, 68 % des indicateurs sont sexués. L'objectif est de disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

**Indicateur MEN-MSJVA** : pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans les BDS. Ajouter dans la BDS les données sexuées de l'indicateur 39 « destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes » de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

**Cible identique MEN-MSJVA** : 100 % des indicateurs sexués dans la BDS, lorsque les indicateurs et les données peuvent l'être

**Échéance MEN** : production annuelle, et dès 2025

**Échéance MSJVA** : atteinte de la cible d'ici 2025

## ACTION 4

# Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les actes managériaux.

## Mesure 9 – Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants

L'objectif est de 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. Chaque encadrant ou encadrante peut ainsi en favoriser la mise en œuvre concrète, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, de surveillance des éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Il convient également de déterminer les modalités de présentation du plan.

### FOCUS FORMATION

#### Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les agentes et agents des services RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire), les membres des CSA et les référents et référentes violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS) soient formés pour appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline.

Les leviers mobilisés sont le plan national de formation (PNF) au regard du schéma directeur de la formation de tous les personnels, qui comprend la priorité égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les parcours Magistère ; l'offre de formation du marché interministériel (ACIM) dédié aux valeurs de la République et principes du service public, qui comprend un lot « égalité professionnelle et lutte contre les VSS » ; les programmes de formation académiques pilotés par les écoles académiques de la formation continue (EAFC) des personnels ; et la plateforme Mentor. La formation doit pouvoir se dérouler sur le temps de travail.

#### La déclinaison par grande thématique et par public cible sera la suivante.

En ce qui concerne les **personnes référentes égalité**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, l'objectif de la formation est de fournir une expertise et un accompagnement au quotidien sur l'ensemble des thématiques obligatoires des plans d'action.

Les autorités compétentes doivent prévoir une formation régulière aux référentes et référents. En outre, la DGRH propose au PNF un séminaire annuel pour les personnes référentes égalité, au niveau académique et départemental, dont un objectif complémentaire est de concevoir et déployer un module de formation à destination des référents VDHAS et des personnels représentants aux CSA.

→ **La durée de formation conseillée est de deux jours.**

En ce qui concerne **les personnes exerçant en services RH et les acteurs et actrices des ressources humaines**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, une formation régulière à l'intégration de la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH et ce, dans la dynamique de la stratégie RH 26 et des feuilles de route RH dont se dotent les structures, est à mettre en place pour :

- comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- mettre en œuvre les procédures des services RH en adéquation avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et proposer des mesures correctives, le cas échéant.

→ **La durée de formation conseillée est d'un jour.**

En ce qui concerne **les personnels d'encadrement intermédiaire en services déconcentrés** (personnels de direction et d'inspection) sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE), **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans les maquettes de formation initiale** au regard des questions d'accueil, d'intégration, de GRH et d'évaluation. Un parcours hybride de formation continue spécifique à chaque métier est en cours d'élaboration avec le soutien de l'IH2EF.

Pour l'ensemble de ces personnels, la DGRH propose, en lien avec la DE, dans le cadre d'un **plan pluriannuel d'accompagnement des métiers RH**, un cycle de conférences dont l'une sera pleinement consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sera déclinée en académie sous forme d'ateliers.

En ce qui concerne **les représentants des personnels en CSA** en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, un module leur permettant de **participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle** sera conçu par la DGRH et déployé par les référents égalité pour :

- assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle ;
- permettre aux acteurs du dialogue social d'être force de proposition dans l'élaboration des plans d'action dédiés à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à leur mise en œuvre et à leur suivi ;
- améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits.

→ **La durée de formation conseillée est d'une demi-journée.**

En ce qui concerne **les personnels d'encadrement supérieur et dirigeant** en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, un module de formation visant à **garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (accès égal des femmes et des hommes aux promotions, à une rémunération juste, à une évaluation non biaisée) est proposé dans l'accord cadre interministériel de formations au profit des agentes et agents publics pour :

- sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement ;
- prendre en compte le rôle des représentations et des stéréotypes de genre dans sa pratique managériale notamment lors du recrutement, de l'évaluation et la promotion professionnelle, afin de lever les freins à l'égalité professionnelle ;
- rendre les femmes visibles dans les discours et images.

→ **La durée de formation conseillée est d'une heure et demie.**

## **AXE 2**

# **Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur**

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

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

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

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

## ACTION 5

### À partir du diagnostic de la mixité des métiers des périmètres MEN et MSJVA, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution

L'enjeu est d'identifier les métiers sur lesquels il est prioritaire de travailler en termes de mixité. Les données sexuées disponibles par corps peuvent permettre d'identifier des métiers.

La majorité des effectifs sont des enseignants et enseignantes, dont on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier.

Concernant la filière des personnels ingénieurs, techniques, de recherche et de formation (ITRF), les branches d'activités professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers et un même tableau sexué des effectifs par BAP va être réalisé.

Il est en revanche difficile à ce jour d'identifier au sein de la filière administrative les métiers réellement exercés à partir des données disponibles dans les seuls systèmes d'information des ressources humaines (SIRH). Un travail sera mené pour permettre une meilleure identification de « métiers » dans cette filière. Concernant la filière santé-social, les corps peuvent être considérés comme correspondant à des métiers.

Par ailleurs, les mêmes données seront fournies par grandes filières de métiers pour les contractuels.

#### Mesure 10 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

Cette répartition se fera par corps et par BAP pour les ITRF.

Le but est d'objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

**Indicateur MEN-MSJVA :** évolution annuelle de la proportion femmes/hommes pour les métiers ou corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine « sport » ou « jeunesse » pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs [CTPS]) identifiés comme devant être suivis. Distinguer pour le MSJVA les corps et fonctions : CTS, DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS, formateurs.

**Échéance :** dès 2025

## Mesure 11 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers

Cette mesure concerne aussi bien les fonctionnaires que les contractuels.

L'objectif est de connaître et de faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers de la filière administrative.

Un point sera fait annuellement sur l'avancée de la problématique, lors d'un groupe de travail ministériel de suivi du plan.

### ACTION 6

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

### Mesure 12 – S'assurer que les supports de campagne de recrutement des ministères ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

L'objectif est d'intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi.

**Indicateur MEN-MSJVA :** vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées

**Échéance :** une fois par an à partir second semestre 2025

### Mesure 13 – Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

L'objectif est d'améliorer la connaissance des différents métiers relevant des MEN et MSJVA et de favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes.

**Indicateur MEN-MSJVA :** impact sur l'évolution annuelle de la proportion femmes/hommes pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan

**Cible MEN-MSJVA :** production de campagnes de communication sur les métiers les moins mixtes

## Mesure 14 – Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes

L'objectif est de prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.

Pour ce faire, la DGRH prendra toute initiative pour que les modalités d'organisation des épreuves d'admissibilité permettent aux femmes enceintes de concourir.

La facilitation du recours à la visioconférence est une des modalités qui peut y contribuer et la DGRH mettra à jour la liste des concours pouvant bénéficier de la visioconférence au regard du décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

**Indicateur MEN-MSJVA :** nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu

**Échéance :** comptabilisation annuelle

## Mesure 15 – Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures

L'objectif est de 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.

Concernant les personnels de direction, l'objectif est de tendre vers 40 % d'affectation de femmes sur des postes de proviseure de lycée de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle, contre 25 % actuellement.

**Indicateur commun MEN-MSJVA :** nombre d'académies et d'établissements du sport et de l'éducation ayant mis en place un programme d'accompagnement spécifique

**Indicateurs MEN spécifiques :**

- par exemple, répartition femmes/hommes des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète
- nombre d'agents exerçant certaines fonctions à temps partiel (direction d'école, conseillères pédagogiques, etc.)

**Indicateur MSJVA spécifique :** nombre de DTN, de DTN adjoints et d'entraîneurs nationaux accompagnés ou suivis par le CGOCTS

**Cible MEN :** un programme par académie et par établissement dès 2026

**Cible MSJVA :**

Établissements : mise en place d'une formation sur les fondamentaux de la direction d'un établissement public

CGO CTS/École des cadres : création d'un vivier pour les recrutements des DTN et DTN adjoints avec un parcours sur les fondamentaux de la fonction de DTN. Le vivier est constitué à parité de femmes et d'hommes.

## Mesure 16 – Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation

La loi du 19 juillet 2023 impose le relèvement de 40 % à 50 % du taux de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants. Elle impose également l'atteinte du pourcentage de 40 % de femmes occupant un emploi supérieur de l'État, ainsi que l'élargissement de la base à laquelle s'appliquent ces taux. Ces obligations impliquent de mener une action pour féminiser les emplois de l'encadrement supérieur. Cette action devra être pilotée par la direction de l'encadrement. L'objectif est donc de progresser encore en se dotant d'un plan d'action spécifique annexé au présent plan.

**Indicateurs MEN-MSJVA** : pourcentage femmes/hommes pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées (DNE)

**Cible MEN-MSJVA** : respect des deux pourcentages légaux et de leurs échéances

**Échéance** : 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les primo-nominations et 1<sup>er</sup> janvier 2027 pour le total des emplois

### FOCUS FORMATION

#### Former les recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection

L'objectif est de former les agentes et agents des services RH, les personnels encadrants (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire) en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, qui sont au plus près des équipes et peuvent, par leur action, agir sur les biais et les freins à la progression de carrière des femmes, à intégrer dans leurs pratiques au quotidien l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Pour ce faire, une formation visant à garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations sera proposée pour :

- sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement intermédiaire ;
- identifier les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes, des traitements différenciés et de l'autocensure notamment sur les promotions et lors des évaluations.

Une offre de formation est disponible dans le lot « égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (ACIM) de formations au profit des agentes et agents publics.

→ **La durée de formation conseillée est d'un jour.**

L'objectif est également de former plus particulièrement les personnes chargées de recruter, les jurys de concours et les comités d'audition et de sélection à la connaissance des freins à la mixité et à la diversité des métiers (biais, stéréotypes) et à la prévention des discriminations.

Pour ce faire, on mobilisera le guide *Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques* publié à l'occasion du PNA précédent.

Un parcours Magistère « Être jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires » et un parcours Mentor « Membre de jury des concours de la fonction publique » peuvent également être utilisés.

## **AXE 3**

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

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

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

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

## ACTION 7

### Assurer la transparence des rémunérations

#### Mesure 17 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexués

L'objectif est de 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. Pour ce faire, il s'agira principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégories de contractuels des indemnités et des heures supplémentaires pour les deux périmètres ministériels.

**Indicateurs MEN-MSJVA :**

- ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels. Distinguer pour le MSJVA corps et fonctions : CTS, DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS, formateurs
- établir un bilan sexué du Pacte

**Cible :** bilan sexué pour chaque périmètre de CSA ministériel

**Échéance :** au plus tard en 2027

## ACTION 8

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

#### Mesure 18 – 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 de corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

**Indicateur MEN-MSJVA :** répartition femmes/hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps

**Cible :** identité avec la répartition sexuée des promouvables en 2027

**Échéance :** observation chaque année dès 2025 avec atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps

## **Mesure 19 – Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé (BIATSS)**

Il s'agit de mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative.

**Indicateur MEN :** part des femmes occupant un poste requalifié au 1<sup>er</sup> octobre

**Échéance :** comptabilisation annuelle

## **Mesure 20 – Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité**

L'objectif est de créer une procédure pour évaluer les enseignants et les enseignantes afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion.

**Indicateur MEN :** nombre annuel d'évaluations

**Cible :** 100 % des agents concernés

**Échéance :** atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants concernés

## **ACTION 9**

### **Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations**

**Mesure 21 – Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes-hommes des établissements publics nationaux des deux ministères, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro**

Pour les établissements publics nationaux, le 3<sup>e</sup> indicateur porte sur l'écart femmes-hommes des dix plus hautes rémunérations de l'établissement. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un seul sexe, l'indicateur est égal à zéro.

L'objectif est donc que les dirigeants des établissements publics nationaux des deux ministères portent à minima cet indicateur au-dessus de zéro et de tendre vers la plus haute note, la parité rapportant 20 points.

**Indicateur MEN-MSJVA :** nombre d'indicateurs sur l'écart femmes/hommes des dix plus hautes rémunérations égaux à zéro

**Échéance :** d'ici 2027

## **AXE 4**

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

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

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

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

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

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

## **ACTION 10**

# **Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle**

Pour ce faire, une information et des formations régulières aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière seront à développer pour les personnes en situation d'encadrement et les managers de proximité.

### **Mesure 22 – Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés**

La rédaction de ces principes (notamment sur le temps partiel, le droit à la déconnexion ou les horaires de réunion, etc.), sera assurée par la DGRH en groupe de travail avec les organisations syndicales représentées aux CSA ministériels. Ce document sera ensuite diffusé pour adaptation à l'administration centrale, aux académies et aux établissements.

L'objectif est de parvenir à une écriture de ces chartes des temps qui soit 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.

#### **Indicateurs MEN-MSJVA :**

- nombre de chartes publiées dans les académies ou en administration centrale et dans les établissements publics
- pourcentage des entités ayant déployé une charte

**Cible MEN-MSJVA :** chaque académie, administration centrale, DSDEN, et établissement public

**Échéance :** mise à disposition des principes constitutifs en 2025, publication des chartes en 2026

### **Mesure 23 – 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**

L'objectif est de mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle en encourageant une meilleure organisation du temps de travail et une prise en compte des demandes de temps partiel de la part des agentes et agents tout en veillant à ce qu'il n'y ait pas de conséquences négatives sur le déroulement de carrière.

**Indicateurs MEN-MSJVA :**

- pourcentage femmes/hommes des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade
- pourcentage femmes/hommes des promus à temps partiel

**Indicateur MEN :** pourcentage femmes/hommes des directeurs et directrices d'école exerçant à temps partiel

**Échéance MEN-MSJVA :** données sexuées disponibles pour tous les corps au plus tard en 2025

## Mesure 24 – S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières

Parallèlement au besoin d'aménagement du temps de travail des agentes et agents en charge de familles, on constate une sollicitation en tant qu'aidants de plus en plus grande. L'objectif est de développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

**Indicateurs MEN-MSJVA :**

- répartition femmes/hommes des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge
- quotités de temps partiels accordées/quotités demandées par corps et par sexe.
- même demande pour les congés de proche aidant, les disponibilités et les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)
- nombre de retraites progressives accordées/nombre de retraites progressives demandées par corps et par sexe

**Échéance MEN-MSJVA :** suivre l'évolution annuelle dès 2025

## ACTION 11

### Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

De nombreux textes ont été adoptés pour mettre en place des mesures d'accompagnement aux parentalités.

Il est proposé de recenser dans un document numérique l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité et de l'adresser aux agentes et agents lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.

Parallèlement à la diffusion de ce guide, des orientations seront données aux responsables des services RH et aux encadrants et encadrantes afin que des entretiens



individuels avant et après les absences ou congés liés à la parentalité soient mis en place. Cela permettra de préparer avec les agentes et agents leurs conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

## Mesure 25 – Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

L'objectif est de garantir à chaque agente et agent la connaissance de ses droits et des services mis à sa disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Il sera notamment rappelé les dispositions relatives à l'allaitement.

L'impact du guide à paraître sur les parentalités sera mesuré notamment au travers de l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux.

### **Indicateurs MEN-MSJVA :**

Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site Intranet de chaque employeur  
Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition femmes/hommes en pourcentage suivis via le SIRH RenoIRH.

### **Cibles MEN-MSJVA pour chacun des indicateurs :**

Diffusion du document et adaptation par les services déconcentrés et les établissements pour y faire figurer les informations et données locales  
2025 : disposer de l'indicateur congé parental pour les titulaires et contractuels gérés dans le périmètre MEN-MSJVA pour tous les corps et tous les contractuels.  
Dès que possible, définir une cible quantifiée pour la fin du plan.

**Échéance :** publication du guide sur les parentalités au 1<sup>er</sup> semestre 2025 et mise en ligne des guides adaptés au 2<sup>e</sup> semestre 2025

## **FOCUS FORMATION**

### **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**

L'objectif est de 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. Pour ce faire, on peut mobiliser l'offre de formation sur la plateforme Mentor, l'offre de formation en termes de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au PNF ou dans les programmes de formation académiques. Les guides produits constituent également des ressources.

La DGRH établira un module de formation sur ce thème.

## **AXE 5**

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

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

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

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

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

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

## ACTION 12

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

### Mesure 26 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

Il convient d'intégrer les risques de VDHAS et spécifiquement ceux de VSS au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Dans la continuité du Duerp, le programme annuel de prévention intègre explicitement des mesures qui découlent de cette évaluation.

Par ailleurs, une action sera conduite au niveau ministériel afin d'harmoniser les dénominations des différents dispositifs d'écoute et de traitement des VSS existants.

### Mesure 27 – S'assurer de l'existence de dispositifs de signalement sur tout le territoire et les cartographier

L'objectif est de s'assurer du bon fonctionnement de ces dispositifs au sein des services déconcentrés et des établissements en conformité à l'arrêté du 31 juillet 2023.

**Cible MEN :** 100 % de dispositifs dans les académies et les établissements

**Indicateur MEN-MSJVA :** nombre de dispositifs déposés sur la plate-forme de réception des plans d'action académiques

### Mesure 28 – Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants

L'objectif relève de la prévention et de la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin.

**Indicateur MEN-MSJVA :** réalisation de la campagne d'information

**Cible :** une campagne nationale d'information annuelle qui vient en complément d'une communication à faire au niveau local

**Échéance :** dès 2025

## ACTION 13

# Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

### Mesure 29 – Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements

L'objectif est de doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes.

**Cible MEN-MSJVA :** production d'un document sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et des violences intrafamiliales (VIF)

**Échéance :** 1<sup>er</sup> semestre 2025

### Mesure 30 – Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons

L'objectif est de disposer d'un fichier type de traitement des données et d'assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi.

**Indicateurs MEN-MSJVA :**

- nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons national, déconcentré et établissement public
- nombre de situations traitées/nombre de situations signalées

**Cible MEN-MSJVA :** recensement des données incluant tous les échelons

**Échéance :** 1<sup>er</sup> exercice complet de remontées en 2025

## ACTION 14

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

## Mesure 31 – Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe

L'objectif est de doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes.

**Indicateur MEN-MSJVA :** nombre d'agentes et d'agents accompagnés

**Cible MEN-MSJVA :** produire une fiche sur l'accompagnement des victimes de VSS ou de harcèlement, une fiche sur l'accompagnement des victimes de VIF et une fiche de prise en charge RH des auteurs mis en cause

**Échéance :** 2025

### FOCUS FORMATION

## Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des VSS

Une sensibilisation de **chaque agente et agent** est nécessaire afin de :

- faire connaître les définitions juridiques de ce que sont les violences, le cadre et les obligations légales en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences ;
- découvrir les mécanismes de la violence ;
- comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé, etc. ;
- savoir identifier et définir la situation ;
- connaître le dispositif au sein de son ministère ou de sa structure ;
- faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences : savoir réagir en tant que témoin, collègue, responsable syndical ou en tant que victime, en fonction de la situation.

À cet effet, la plateforme Mentor propose deux modules :

- « **Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel** » pour faire rapidement le point sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste et identifier les situations qui en relèvent ;
- « **Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir** » pour comprendre de façon plus approfondie les mécanismes de la violence et aider à déconstruire les stéréotypes.

→ **La durée de formation conseillée pour ces deux modules est d'un jour.**

La formation des **membres des dispositifs de signalement et des personnes responsables (dont les actrices et acteurs de prévention et les agentes et agents des services de ressources humaines)** chargées des suites à donner, qui sont des personnes clés dans la mise en œuvre d'une politique de prévention et la mobilisation des équipes, sera poursuivie. Afin de permettre que les victimes soient entendues, il est primordial que l'ensemble des professionnels soit formé, de manière approfondie, aux définitions, mais aussi aux réactions nécessaires pour accueillir la parole, orienter, accompagner la victime, et signaler et s'assurer que tous les signalements sont traités de manière adaptée.

Deux types de formation, disponibles dans le lot « égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (Acim) de formations au profit des agentes et agents publics, seront proposés à distance et en présentiel.

### **1. Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces :**

- savoir recueillir la parole : mener un entretien semi-dirigé, accueillir la parole des victimes ;
- savoir mettre en place des mesures urgentes de protection ;
- conduire une enquête administrative ;
- rédiger un rapport d'enquête ;
- informer, orienter et accompagner les agentes et agents victimes ;
- savoir comment se met en œuvre une procédure disciplinaire ;
- communiquer sur l'enquête et ses conclusions auprès des personnes concernées ;
- savoir archiver le dossier.

→ **La durée de formation conseillée est de deux jours.**

### **2. Accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions :**

- connaître le rôle et le champ de responsabilité des différents acteurs ;
- professionnaliser le repérage, le traitement des situations et l'accompagnement des victimes avec une posture exemplaire et une connaissance des procédures et du dispositif de signalement ;
- accompagner les RH et l'encadrement dans l'établissement d'un état des lieux et d'un plan d'action ;
- approfondir les procédures de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles : sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle, etc.

→ **La durée de formation conseillée est de deux jours.**

Une sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles **pour les cadres supérieurs et dirigeants** est nécessaire de façon à fixer un cadre collectif basé sur le droit et de façon à donner à chacune et à chacun des outils pour agir et améliorer le traitement des signalements. Un module de sensibilisation est proposé dans le cadre du marché interministériel et peut être déployé sous l'autorité de la DE pour :

- responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- améliorer le traitement de situations liées à des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique ;
- diffuser une culture de la tolérance zéro.

→ **La durée de formation conseillée est de six heures.**

La formation des personnels d'encadrement (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire) à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence à l'égard des femmes dans le cadre de leur prise de fonction et en formation continue sera prévue sous l'autorité de la DE.

→ **La durée de formation conseillée est de six heures.**

Une formation **pour les cadres intermédiaires et RH**, qui sont des relais indispensables à la mise en œuvre d'une politique de prévention, de détection et de traitement efficace est à mettre en place pour :

- connaître sa responsabilité et celle de la direction ;
- connaître les dispositifs au sein de sa structure ;
- prendre conscience des conséquences des violences sexistes et sexuelles ;
- comprendre l'impact des procédures et savoir les mettre en œuvre, et proposer des mesures correctives, le cas échéant ;
- savoir identifier, détecter une situation à risques, améliorer le traitement de situations ;
- savoir prévenir les violences sexistes et sexuelles et mettre en œuvre les mesures définies en lien avec les acteurs et actrices concernés.

→ **La durée de formation conseillée est d'un jour.**

En outre, pour les **agentes et agents du MSJVA exerçant les fonctions de DTN, DTNA, CTS, de référent féminisation et prévention des VSS**, il conviendra de rendre la formation sur la lutte contre les VSS obligatoire.

Pour ce faire, une offre de formation est disponible dans le cadre du PNF, sur la plateforme Mentor et dans le cadre de l'accord interministériel de formations au profit des agentes et agents publics.

Les **représentants des personnels en CSA et les VDHAS** en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements peuvent jouer un rôle clé dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail. Ils peuvent intervenir dans l'information et la diffusion des outils existants (notamment le dispositif de signalement) et dans l'accueil de la parole. À cet effet, et pour assurer leur participation à la mise en œuvre de la politique de lutte contre les VSS, une formation doit être proposée par la Mission égalité et le service C de la DGRH pour :

- faciliter l'appropriation du rôle et du champ de responsabilité des différentes personnes intervenantes ;
- renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une véritable politique de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits et leur dignité par l'appropriation de la procédure prévue par l'administration.

→ **La durée de formation conseillée est d'un jour.**

## **AXE 6**

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

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

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

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

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

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



## ACTION 15

# Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont insuffisamment reconnues parce qu'insuffisamment connues.

Si les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au port de charges (par exemple pour une professeure d'EPS) ou aux contraintes de posture (par exemple pour une professeure des écoles de maternelle) sont bien repérés, les TMS liés à des tâches fines répétitives et réalisées dans un temps contraint (travail sur clavier informatique) sont sous-évalués.

Si les répercussions sur la santé mentale des VDHAS sont connues, les exigences émotionnelles et organisationnelles fortes liées aux difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et à des horaires de travail contraints sont des facteurs de risques psychosociaux qui apparaissent plus particulièrement à prendre en compte dans la prévention de l'usure professionnelle psychique et physique.

## Mesure 32 – 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, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) ainsi que dans les bilans 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.

### Indicateur MEN-MSJVA :

- 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
- nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe

**Cible MEN-MSJVA :** identification des métiers les plus à risque

**Échéance :** 2025

## Mesure 33 – Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes

L'objectif est d'améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies, par exemple en traitant des maladies cardio-vasculaires qui sont insuffisamment repérées chez les femmes alors qu'elles sont leur première cause de mortalité. Il s'agit d'expliquer les principales pathologies féminines afin de mieux les prévenir.

## Mesure 34 – Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes

L'objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies et entre organisation du travail et santé des femmes. Pour ce faire, il conviendra de recenser les études pertinentes sur le sujet et de lancer une ou plusieurs études avec l'aide d'une structure de recherche.

**Indicateur MEN-MSJVA :** nombre d'études réalisées

**Cible MEN-MSJVA :** lutter contre l'invisibilité de la pénibilité de certains postes occupés majoritairement par des femmes

**Échéance :** 2025

## ACTION 16

### Développer et adapter la prévention

#### Mesure 35 – Former et informer

Il s'agit de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique, sur les maladies des femmes en particulier, dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, du plan d'accompagnement des maladies chroniques du ministère chargé de la transformation publique, des actions en faveur de la santé mentale – dont le secourisme en santé mentale – ou de la lutte contre la sédentarité et en faveur de l'activité physique. L'objectif est de former en particulier les professionnels de la santé au travail, les conseillers et conseillères de prévention, les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) et les DRH de proximité à une approche genrée de la santé au travail.

**Indicateur MEN-MSJVA :** taux de plans de prévention académiques qui comportent des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes

**Échéance :** 2025

## Mesure 36 – Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention

Il s'agit d'accompagner les académies dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe, en application de la circulaire interministérielle du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du Duerp et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique. Une analyse particulière sera faite sur les risques pouvant causer des TMS, sur les risques psychosociaux – dont les VDHAS –, et sur les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Il convient également d'adapter les mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes (par exemple, la prévention du risque port de charges).

**Indicateur MEN-MSJVA :** taux de Duerp prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel

**Échéance :** 2025

## Mesure 37 – Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail

L'enjeu est de renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail, relatives aux aménagements de poste qui portent sur l'adaptation des conditions de travail à :

- des états de santé particuliers : la grossesse, la période d'allaitement ou la ménopause ;
- l'accompagnement sur la durée des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation ;
- des pathologies menstruelles incapacitantes comme l'endométriose et le syndrome des ovaires polykystiques ou le fibrome utérin qui sont des maladies connues pour entraîner des symptômes, douloureux, voire invalidants, qui altèrent la qualité de vie des femmes qui en souffrent ainsi que leur activité professionnelle ;
- la reprise après un congé maladie prolongé pour le maintien dans l'emploi, en particulier en cas d'affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce.

**Indicateur MEN-MSJVA :** taux de mise en œuvre des préconisations d'aménagement du poste concernant des femmes

**Cible MEN-MSJVA :** favoriser le maintien dans l'emploi des femmes

**Échéance :** 2025

## **AXE 7**

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

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

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

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

## **ACTION 17**

# **Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels sur les deux périmètres**

### **Mesure 38 – Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'objectif est de mesurer dans le temps l'évolution de cette perception. Cette consultation aura lieu tous les deux ans à compter de 2025.

### **Mesure 39 – Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements**

L'objectif est de 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.

**Indicateur MEN-MSJVA :** comptabiliser les vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication

**Cible MEN-MSJVA :** tous les personnels

**Échéance :** chaque année dès 2025

### **Mesure 40 – Mettre à disposition des académies et des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'objectif est de permettre aux académies, aux opérateurs et aux établissements du sport de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la délégation à la communication (Delcom).

**Cible MEN-MSJVA :** ensemble des académies et établissements publics nationaux et des établissements publics du sport

**Échéance :** chaque année

## ACTION 18

### Élaborer un plan de communication externe

#### Mesure 41 – Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes

L'objectif est de 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.

**Indicateurs MEN-MSJVA :**

- comptabilisation des vues et fréquentation des sites
- enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés
- suivi de la connaissance des engagements ministériels auprès des usagers et candidats aux emplois relevant des ministères

**Cible MEN-MSJVA :** campagnes de communication liées aux journées thématiques

**Échéance :** chaque année ; second semestre 2025 et second semestre 2027 pour le suivi

## ACTION 19

### Élaborer un plan de formation

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles au sein de nos ministères, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de discrimination doit être déployée pour tous les agents et agentes.

Le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports 2022-2025 inscrit l'égalité professionnelle comme une priorité dans trois de ses axes :

- **l'axe I**, « Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation » ;
- **l'axe IV**, « Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation » ;
- **l'axe V**, « Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales ».

## Mesure 42 – Mettre à disposition des agentes et agents à minima un module de sensibilisation à distance

L'objectif est de faire connaître ces modules de formation mis à disposition et qu'un maximum de personnes puisse en bénéficier.

Un module d'auto-formation « **Vers l'égalité entre les hommes et les femmes** », disponible sur Mentor, composé de deux saisons de neuf épisodes, sensibilise aux situations de sexisme et de harcèlement, avec des chiffres clés et des exemples concrets.

Un parcours « **Promouvoir l'égalité et la diversité au travail** », disponible sur Magistère, composé de quatre modules thématiques, permet de comprendre les enjeux de l'égalité et de la diversité ainsi que d'identifier les discriminations, agissements ou violences sexistes et sexuels en milieu professionnel.

En sus de ces modules, une sensibilisation, proposée dans le cadre de l'accord interministériel de formations au profit des agentes et agents publics, peut être mise en place aux différents niveaux – administration centrale, services déconcentrés, établissements – pour connaître les obligations, travailler sur les stéréotypes, la façon dont ils impactent l'environnement professionnel ainsi que pour identifier quelques leviers d'action.

## Mesure 43 – Former les personnels de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions.

Les thématiques de formation sont définies en fonction des publics cibles et des objectifs recherchés sur tel ou tel axe du plan d'action. Leur but est, d'une part, de sensibiliser aux enjeux et, d'autre part, de permettre une montée en compétences dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui doivent intégrer l'égalité femmes-hommes articulée à la stratégie RH de l'entité. Les publics-cibles sont les suivants :

- agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant ;
- agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire ;
- référentes et référents égalité ;
- représentants et représentantes du personnel ;
- agents et agentes des services de ressources humaines et de la chaîne RH :
  - directrice ou directeur des ressources humaines,
  - directeur ou directrice de l'EAFIC,
  - cheffe ou chef d'établissement public local d'enseignement,
  - secrétaire générale ou secrétaire général d'établissement public local d'enseignement,
  - inspectrice ou inspecteur des 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés,
  - conseillère ou conseiller en ressources humaines de proximité,
  - conseillère ou conseiller mobilité carrière,
  - chargée ou chargé du recrutement,
  - gestionnaire de concours et d'examens professionnels,
  - chargée ou chargé de la gestion administrative de la paie,
  - chargée ou chargé des retraites,
  - chargée ou chargé de la prévention des risques professionnels,
  - référente ou référent handicap,
  - responsable de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les thématiques de formation nécessaires à la mise en œuvre des plans d'action qui sont rappelées dans les focus formation peuvent servir à l'élaboration des plans de formation. Ces plans devront s'articuler en tenant compte du public cible, de la thématique de formation et de la modalité : auto-formation via Mentor et Magistère ou formation en présentiel.

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en administration centrale est porté par le Saam.

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en services déconcentrés est à l'initiative des académies, des secrétaires généraux adjoints et adjointes directeurs et directrices des ressources humaines en lien avec les directeurs et directrices des EAFC.

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels d'encadrement supérieur et intermédiaire est porté par la direction de l'encadrement.

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les établissements du sport est porté par la DS.



# Annexes

# Annexe 1 – Plan national d’action pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – MEN et MSJVA

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓  | Indicateur(s)<br>↓   | Outil(s) de recueil des données<br>↓     | Échéance (2025 - 2027)                   |
|--|--|--|--|--|
| <b>AXE 1 – Conforter la gouvernance et l’inscription de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques des ressources humaines des deux ministères sur le long terme</b>  |  |  |  |  |
| <b>ACTION 1 Réaffirmer le rôle de pilote de la DGRH</b>  |  |  |  |  |
| <b>Mesure 1</b><br>S’assurer que les plans d’action des services déconcentrés, de l’administration centrale et des établissements sur les périmètres ministériels MEN et MSJVA sont élaborés et diffusés au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du présent plan | Se doter pour chaque entité d’un plan d’action opérationnel décliné du présent plan, mais également adapté à sa situation et articulé à sa stratégie RH  | Nombre de plans adoptés  | Dépôt sur la plateforme commune Resana   | 6 mois après la publication du PNA       |
| <b>Mesure 2</b><br>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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de réunions chaque année</li> <li>• Pourcentage de réunions sur le nombre de réunions théoriques</li> </ul>  | Comptes rendus des réunions de suivi     | La mesure est à renouveler chaque année  |
| <b>Mesure 3</b><br>Présenter l’impact en termes d’égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l’objet d’une consultation en CSA   | Analyser systématiquement l’impact que peut avoir ce type de texte sur l’égalité professionnelle   | Nombre d’études réalisées  |  | Chaque année en décembre                 |
| <b>ACTION 2 Réaffirmer le rôle central des référentes et référents égalité</b>   |  |  |  |  |
| <b>Mesure 4</b><br>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  | 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                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l’année N dotées d’une lettre de mission en académie, en DSDEN et en établissement public pour le périmètre MEN et MSJVA</li> <li>• Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l’année N</li> </ul> | Cartographie des référentes et référents | Chaque année au 1 <sup>er</sup> décembre |

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓  | Indicateur(s)<br>↓  | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓   | Échéance<br>(2025 - 2027)   |
|--|--|---|---|---|
| <b>Mesure 5</b><br>Harmoniser les quotités de mission pour les référentes et référents égalité                 | Préciser le rôle 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de référentes et référents respectant les quotités recommandées</li> <li>• Nombre de lettres de mission validées</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un tableau précisant les effectifs de l'académie, la quotité-cible et la quotité figurant dans la lettre de mission du référent est annexé annuellement à l'indicateur</li> <li>• Un tableau précisant la quotité des référentes et référents pour le Saam et les établissements du sport et les 5 établissements publics nationaux</li> </ul> | Suivi annuel  |
| <b>Mesure 6</b><br>Rédiger un vademecum à l'attention des personnes référentes égalité                         | Rédiger un document socle présentant ce qui est commun à l'ensemble des référentes et référents, auquel pourra être jointe une partie adaptable aux spécificités des périmètres, des services déconcentrés et des établissements   |   | Publication du vademecum au niveau de chaque entité   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : diffusion par la DGRH en juin</li> <li>• <b>2026 et 2027</b> : mises à jour</li> </ul>   |
| <b>ACTION 3 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social</b>   |  |   |   |   |
| <b>Mesure 7</b><br>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   | MEN : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de réunions des groupes de travail semestriels aux niveaux ministériel, académique et des 5 établissements publics nationaux</li> <li>• Nombre de réunions en académie et en établissement pour élaborer le plan d'action MSJVA :</li> <li>• Un examen par an du tableau de bord au niveau des établissements et nombre de réunions de groupes de travail au niveau ministériel</li> <li>• Un examen par an du plan d'action spécifique aux CTS</li> </ul> Nombre de réunions des groupes de travail des établissements | Comptes rendus des réunions de travail et mise à jour du tableau de bord par chaque entité  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : 6 mois après la publication de chacun des plans d'action</li> <li>• <b>2026 et 2027</b> : la mesure est à renouveler chaque année</li> </ul> |

| N° et libellé mesure<br>↓   | Objectif<br>↓   | Indicateur(s)<br>↓  | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓ | Échéance<br>(2025 - 2027)                    |
|---|---|---|---|--|
| <b>Mesure 8</b><br>Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes en augmentant les données sexuées de la base de données sociales (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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans les BDS</li> <li>• Ajouter dans la BDS les données sexuées de l'indicateur 39 « Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes » de la DGAFP</li> </ul> | BDS/RSU                                 | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |

**ACTION 4 Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan**

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
| <b>Mesure 9</b><br>Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous 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 encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle F-H | Mise à jour du tableau de bord par chaque entité | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |
|---|--|---|--|--|

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓   | Indicateur(s)<br>↓  | Outil(s) de recueil des données<br>↓  | Échéance (2025 - 2027)  |
|--|---|---|---|---|
| <b>Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> |   |   |   |   |
| Élaborer un plan de formation nécessaire à l'exercice des missions et actes RH prenant en compte l'égalité professionnelle               | Former toutes les personnes référentes égalité, les acteurs RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants, les membres des CSA et les référents VDHA à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation prévue au PNF, le parcours Magistère ou le module Mentor</li> <li>• Pourcentage de personnes formées/ effectifs concernés</li> <li>• Nombre de formations proposées et de personnes formées au niveau académique et au niveau des établissements</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> | <p><b>2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation pour chaque référent à sa désignation, puis une formation d'approfondissement une fois en poste</li> <li>• Une formation à minima pour chaque acteur RH dans l'année qui suit sa prise de fonction</li> <li>• En académies, pour chaque acteur RH et référent égalité, suivi du plan d'accompagnement RH26, dont le module égalité professionnelle F-H (juin 2025)</li> </ul> <p><b>2026</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation pour chaque référent à sa désignation, puis une formation d'approfondissement une fois en poste</li> <li>• Une formation à minima pour chaque acteur RH dans l'année qui suit sa prise de fonction</li> </ul> <p><b>2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation pour chaque référent à sa désignation, puis une formation d'approfondissement une fois en poste</li> <li>• Une formation à minima pour chaque acteur RH dans l'année qui suit sa prise de fonction</li> </ul> |

**AXE 2 – Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur**

**ACTION 5 À partir du diagnostic de la mixité des métiers des périmètres MEN et MSJVA, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution**

|  |  |   |           |  |
|--|--|---|-----------|--|
| <p><b>Mesure 10</b></p> <p>Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH</p> | Objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/ corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine « sport » ou « jeunesse » pour les CTPS) identifiés comme devant être suivis</li> <li>• Distinguer pour MSJVA corps et fonctions : CTS, DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS, formateurs</li> </ul> | Tous SIRH | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |
|--|--|---|-----------|--|

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓  | Indicateur(s)<br>↓   | Outil(s) de recueil des données<br>↓  | Échéance<br>(2025 - 2027)                                   |
|--|--|--|---|---|
| <b>Mesure 11</b><br>Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers   | Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs de fonctionnaires et de contractuels des différents métiers de la filière administrative                                  |  | Tous SIRH   | Groupe de travail ministériel de suivi du plan chaque année |
| <b>ACTION 6 Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur</b> |  |  |   |   |
| <b>Mesure 12</b><br>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   |   | Second semestre de chaque année                             |
| <b>Mesure 13</b><br>Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité  | Améliorer la connaissance des différents métiers relevant des MEN et MSJVA et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes            | Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F-H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyclades (suivi des inscrits et des reçus aux concours)</li> <li>• Autres SIRH : évolution de la répartition F-H dans tous les corps et chez les contractuels</li> </ul> | La mesure est à mettre en œuvre chaque année                |
| <b>Mesure 14</b><br>Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes  | Prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et favoriser le plus possible le recours à la visioconférence  | Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu   | Bilans concours DGRH D  | La mesure est à mettre en œuvre chaque année                |
| <b>Mesure 15</b><br>Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures   | 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 | Nombre d'académies, et d'établissements du sport et de l'éducation ayant mis en place un programme d'accompagnement spécifique. <ul style="list-style-type: none"> <li>• MSJVA : nombre de DTN, de DTNA et d'entraîneurs nationaux accompagnés ou suivis par le CGOCTS</li> <li>• MEN : répartition femmes hommes des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète ; nombre d'agents exerçant certaines fonctions à temps partiel (direction d'école, conseillères pédagogiques, etc.)</li> </ul> | Enquête annuelle  | La mesure est à mettre en œuvre chaque année dès 2026       |

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓   | Indicateur(s)<br>↓   | Outil(s) de recueil des données<br>↓ | Échéance (2025 - 2027)   |
|--|---|--|--------------------------------------|--|
| <b>Mesure 16</b><br>Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation | Progresser encore en se dotant d'un plan d'action spécifique annexé au présent plan | Pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le DNE | Cf. annexe 2, plan d'action DE       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2025 : la mesure est à mettre en œuvre dans l'année</li> <li>• 2026 : 1<sup>er</sup> janvier pour les primo-nominations (cf. annexe 2)</li> <li>• 2027 : 1<sup>er</sup> janvier pour le total des emplois (cf. annexe 2)</li> </ul> |

#### Former les recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
|  | Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements à la connaissance des stéréotypes, des biais cognitifs et des freins à la progression de carrière des femmes | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnes formées</li> <li>• Nombre d'actions de formation suivies à distance sur Magistère/ Mentor</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> | Les formations sont à mettre en place chaque année |
|  | Former les jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions de formation suivies à distance sur Magistère/ Mentor</li> <li>• Nombre de membres de jurys de concours ayant suivi une formation locale (indicateur suivi au niveau des académies et des établissements)</li> <li>• Pourcentage de personnes formées/ effectifs concernés</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> | Les formations sont à mettre en place chaque année |

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

#### ACTION 7 Assurer la transparence des rémunérations

|   |   |   |      |   |
|---|---|---|------|---|
| <b>Mesure 17</b><br>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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels</li> <li>• Distinguer pour MSJVA corps et fonctions : CTS, DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS, formateurs</li> <li>• Établir un bilan sexué du Pacte</li> </ul> | SIRH | Bilan sexué pour chaque périmètre de CSA ministériel tous les ans |
|---|---|---|------|---|

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓   | Indicateur(s)<br>↓   | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓ | Échéance<br>(2025 - 2027)   |
|--|---|--|---|---|
| <b>ACTION 8</b> <b>Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</b>  |   |  |   |   |
| <b>Mesure 18</b><br>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   | Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion  | Répartition F/H dans chacun des grades d'avancement d'un corps   | SIRH                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : la mesure est à mettre en œuvre dans l'année</li> <li>• <b>2026</b> : la mesure est à mettre en œuvre dans l'année</li> <li>• <b>2027</b> : atteinte de la cible d'identité répartition F/H dans chacun des grades d'avancement d'un corps – répartition F/H des promouvables</li> </ul> |
| <b>Mesure 19</b><br>Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS  | Mesurer chaque année la répartition des effectifs F/H parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative                      | Part des femmes occupant un poste requalifié au 1 <sup>er</sup> octobre  | RenoirH                                 | Chaque année en octobre   |
| <b>Mesure 20</b><br>Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3 <sup>e</sup> 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 enseignants et les enseignantes afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion   | Nombre annuel d'évaluations  | SIRH                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : la mesure est à mettre en œuvre dans l'année</li> <li>• <b>2026</b> : la mesure est à mettre en œuvre dans l'année</li> <li>• <b>2027</b> : atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants concernés</li> </ul>   |
| <b>ACTION 9</b> <b>Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations</b>  |   |  |   |   |
| <b>Mesure 21</b><br>Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes-hommes des établissements publics nationaux des deux ministères, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro   | Tendre vers la plus haute note  | Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des dix plus hautes rémunérations égaux à zéro  | Index                                   | La mesure est à mettre en œuvre chaque année  |
| <b>AXE 4 – Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale</b>  |   |  |   |   |
| <b>ACTION 10</b> <b>Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle</b>  |   |  |   |   |
| <b>Mesure 22</b><br>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 agent·es et agents | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de chartes publiées dans les académies/ administration centrale et les établissements publics</li> <li>• Pourcentage des entités ayant déployé une charte</li> </ul> | Enquête annuelle                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : mise à disposition des principes constitutifs</li> <li>• <b>2026</b> : publication des chartes</li> <li>• <b>2027</b> : la mesure est à poursuivre dans l'année</li> </ul>   |



| N° et libellé mesure<br>↓   | Objectif<br>↓   | Indicateur(s)<br>↓  | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓ | Échéance<br>(2025 - 2027)  |
|---|---|---|---|--|
| <p><b>Mesure 23</b><br/>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</p> | <p>Mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade, et pourcentage F/H des promus à temps partiel</li> <li>• Pourcentage F/H des directrices et directeurs d'école qui exercent a temps partiel</li> </ul>   | <p>SIRH</p>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : données sexuées disponibles pour tous les corps</li> <li>• <b>2026 et 2027</b> : la mesure est à renouveler chaque année</li> </ul> |
| <p><b>Mesure 24</b><br/>S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières</p>              | <p>Développer des gestions du temps adaptées à ces situations</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge</li> <li>• Quotités de temps partiels accordées/quotités demandées par corps et par sexe</li> <li>• Nombre de congés de proche aidant accordés/nombre demandés par corps et par sexe</li> <li>• Quotités de disponibilités accordées/quotités demandées par corps et par sexe</li> <li>• Quotités de bénéfice de l'AJPP accordées/quotités demandées par corps et par sexe</li> <li>• Nombre de retraites progressives accordées/nombre demandés par corps et par sexe</li> </ul> | <p>SIRH</p>                             | <p>La mesure est à mettre en œuvre chaque année</p>  |

## ACTION 11

### Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| <p><b>Mesure 25</b><br/>Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés</p> | <p>Garantir à tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site Intranet de chaque employeur</li> <li>• Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sites Internet</li> <li>• RENOIRH - SIRH</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : adaptation par les services déconcentrés, le Saam et les établissements du guide numérique</li> <li>• <b>2026 et 2027</b> : mise à jour</li> </ul> |
|--|---|--|--|---|

| N° et libellé mesure<br>↓ | Objectif<br>↓ | Indicateur(s)<br>↓ | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓ | Échéance<br>(2025 - 2027) |
|---------------------------|---------------|--------------------|---|---------------------------|
|---------------------------|---------------|--------------------|---|---------------------------|

**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**

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
|  | Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à ces questions d'articulation vie professionnelle/ vie personnelle avec un objectif d'accompagnement des fins de carrière ou de préparation à la retraite | Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation pendant l'année N, par périmètre MEN/MSJVA | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> |  |
|--|---|---|---|--|

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

#### ACTION 12 Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <b>Mesure 26</b><br>Intégrer les VSS au travail comme un risque à part entière   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer les risques de VDHAS et, spécifiquement, ceux de VSS au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du Duerp</li> <li>• Harmoniser les différents dispositifs d'écoute et de traitement des discriminations et des VSS</li> </ul> |  | Enquête annuelle   | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |
| <b>Mesure 27</b><br>S'assurer de l'existence de dispositifs de signalement sur tout le territoire et les cartographier | S'assurer du bon fonctionnement de ces dispositifs au sein des services déconcentrés et des établissements en conformité à l'arrêté du 31 juillet 2023   | 100 % de dispositifs dans les académies et les établissements      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resana</li> <li>• Cartographie</li> </ul> | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |
| <b>Mesure 28</b><br>Informier 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   | Campagnes d'information annuelles aux niveaux national et au local | Reporting campagnes  | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |

#### ACTION 13 Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

|   |  |  |             |   |
|---|--|--|-------------|---|
| <b>Mesure 29</b><br>Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements | Doter les responsables RH et les référents égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes | Production d'un document sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et des VIF | Publication | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2025 : la mesure est à mettre en œuvre dans le courant de l'année</li> <li>• 2026 et 2027 : mise à jour</li> </ul> |
|---|--|--|-------------|---|

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓   | Indicateur(s)<br>↓   | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓  | Échéance<br>(2025 - 2027)   |
|--|---|--|--|---|
| <b>Mesure 30</b><br>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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons (national, déconcentré, établissements publics)</li> <li>• Nombre de situations traitées/nombre de situations signalées</li> </ul> | Dispositifs de recueil et de traitement des signalements et autres dispositifs | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : septembre pour le premier exercice complet de remontées d'information</li> <li>• <b>2026 et 2027</b> : chaque année en juin</li> </ul> |

**ACTION 14 Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration**

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <b>Mesure 31</b><br>Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe | Doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes | Nombre d'agentes et d'agents accompagnés |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : mise à disposition des fiches</li> <li>• <b>2026 et 2027</b> : mise à jour</li> </ul> |
|--|---|--|--|--|

**Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des VSS**

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
|  | Sensibiliser chaque agente et chaque agent   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnes formées</li> <li>• Nombre d'actions de formation suivies à distance sur Magistère/Mentor</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> | Les formations sont à mettre en place chaque année |
|  | Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargés des suites à donner  | Nombre de formations suivies sur Mentor, le Pafac, le PNF, les PAF  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> | Les formations sont à mettre en place chaque année |
|  | Former les référents, les 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 | Nombre de formations suivies sur Mentor, le PAFAC, le PNF, les PAF  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> | Les formations sont à mettre en place chaque année |

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓  | Indicateur(s)<br>↓   | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓   | Échéance<br>(2025 - 2027)   |
|--|--|--|---|---|
| <b>AXE 6 – Agir pour la santé des femmes au travail</b>  |  |  |   |   |
| <b>ACTION 15 Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes</b>   |  |  |   |   |
| <b>Mesure 32</b><br>Sexuer les données relatives à la santé  | Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans SST, 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe</li> <li>• Nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BDS/RSU</li> <li>• SIRH</li> <li>• Enquêtes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2025</b> : identification des métiers les plus à risque</li> <li>• <b>2026 et 2027</b> : la mesure est à renouveler chaque année</li> </ul> |
| <b>Mesure 33</b><br>Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes                                     | Améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies  |  |   | La mesure est à mettre en œuvre chaque année  |
| <b>Mesure 34</b><br>Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes   | Comprendre les liens entre travail et pathologies et organisation du travail et santé des femmes   | Nombre d'études réalisées  |   | La mesure est à mettre en œuvre chaque année  |
| <b>ACTION 16 Développer et adapter la prévention</b>   |  |  |   |   |
| <b>Mesure 35</b><br>Former et informer   | Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique  | Taux de plans de prévention académiques qui comportent des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2026 et 2027</b> : la mesure est à renouveler chaque année</li> </ul>   |
| <b>Mesure 36</b><br>Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention | Accompagner les académies 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  |

| N° et libellé mesure<br>↓  | Objectif<br>↓  | Indicateur(s)<br>↓  | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓ | Échéance<br>(2025 - 2027)                    |
|--|--|---|---|--|
| <b>Mesure 37</b><br>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 |   | 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

#### ACTION 17 Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels sur les deux périmètres

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| <b>Mesure 38</b><br>Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes   | Mesurer l'évolution de cette perception   |   | Enquête  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2025 : fin de l'année</li> <li>• 2027 : fin de l'année</li> </ul> |
| <b>Mesure 39</b><br>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 de chaque entité et mesure de la fréquentation | Comptabilisation au choix de l'entité compétente | La mesure est à mettre en œuvre chaque année   |
| <b>Mesure 40</b><br>Mettre à disposition des académies et des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes             | Permettre aux académies, aux opérateurs et aux établissements du sport de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la Delcom   |   |  | La mesure est à mettre en œuvre chaque année   |

#### ACTION 18 Élaborer un plan de communication externe

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| <b>Mesure 41</b><br>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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation des sites</li> <li>• Enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés</li> <li>• Suivi de la connaissance des engagements ministériels auprès des usagers et candidats aux emplois relevant des ministères</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptabilisation au choix de l'entité compétente</li> <li>• Enquête au choix de l'entité compétente</li> </ul> | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |
|--|--|--|---|--|

| N° et libellé mesure<br>↓   | Objectif<br>↓   | Indicateur(s)<br>↓  | Outil(s) de recueil<br>des données<br>↓   | Échéance<br>(2025 - 2027)                    |
|---|---|---|---|--|
| <b>ACTION 19</b> <b>Élaborer un plan de formation</b>   |   |   |   |  |
| <b>Mesure 42</b><br>Mettre à disposition des agentes et agents à minima un module de sensibilisation à distance   | Faire connaître les modules de formation mis à disposition                      | Nombre de formations suivies  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> </ul>                                   | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |
| <b>Mesure 43</b><br>Former les différents personnels de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse 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 | Nombre de formations suivies sur Mentor, le Pafac, le PNF, les PAF et Magistère | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaïa</li> <li>• Magistère</li> <li>• Mentor</li> <li>• Virtuo</li> </ul> | La mesure est à mettre en œuvre chaque année |

# Annexe 2 – Plan d'action relatif au dispositif de nominations équilibrées (DNE) porté par la direction de l'encadrement (DE)

| Objectifs à atteindre<br>↓  | Actions<br>↓   | Calendrier<br>↓                                    | Étapes<br>↓  | Pilote<br>↓ | Partenaires<br>↓   |
|---|--|--|--|-------------|--|
| <b>1. Créer les conditions d'un égal accès aux emplois supérieurs de l'État</b>   |  |  |  |             |  |
| Former tous les employeurs à l'égalité professionnelle  | Sessions de formation systématique – Module à distance   | 2 <sup>e</sup> trimestre 2024                      | À mettre en place 2 fois par an  | DE          | Délégué à l'encadrement supérieur des services du Premier ministre |
|   | Mise en place d'un suivi et retour d'expérience  | 3 <sup>e</sup> trimestre 2024                      |  |             |  |
| Renforcer le respect de l'égalité professionnelle dans les procédures de recrutement  | Inciter à la composition paritaire des comités d'audition  | Dès à présent et à chaque recrutement              | Comptabilisation et retex annuel au 31 décembre à prévoir              | DE          | Tous les employeurs  |
|   | Établir, dans la mesure du possible, des short lists paritaires  |  |  |             |  |
| Renforcer le respect de l'égalité professionnelle dans l'évaluation collégiale  | Prévoir un nombre équilibré de femmes et présenté à chaque comité parcours et carrières  | Dès à présent, et pour chaque comité               | Comptabilisation et retex annuel au 31 décembre à prévoir              | DE          | Comité parcours et carrières                                       |
| Renforcer le rôle de la revue des cadres, en académie, en administration centrale et chez les opérateurs  | Veiller à la présence d'un nombre égal de femmes et d'hommes vus en entretien au titre du vivier   | Dès à présent                                      | Comptabilisation et retex annuel en janvier de l'année N + 1 à prévoir | DE          | Tous les employeurs  |
|   | Présenter un nombre égal de femmes et d'hommes aux programmes 1 et 2 de la Diese   | Dès 2024   |  |             |  |
|   | Travail sur les corps viviers des emplois pour donner des perspectives aux femmes  | À compter du 2 <sup>e</sup> trimestre 2024         |  |             |  |
|   | Établissement d'un « radar » annuel de l'encadrement supérieur et des viviers associés sur l'état des recrutements pour chaque employeur                               | À compter de janvier 2025 au titre de l'année 2024 |  |             |  |
|   | Poursuivre et amplifier le relais avec les MAE (61 % de femmes) avec la personne idoine dans les académies – Portage au plus haut niveau                               | Dès à présent                                      |  |             |  |
| <b>2. Établir des règles de gestion pour les cadres supérieures déjà sur emploi, en favorisant leur prise de responsabilité et leur progression professionnelle</b> |  |  |  |             |  |
| Supprimer les freins existants à l'accès aux emplois supérieurs pour les femmes   | Lancer une enquête auprès des populations féminines de cadres pour repérer les freins  | Avant le 3 <sup>e</sup> trimestre 2024             |  | DE          | Delcom   |
|   | Mettre en place les leviers pour lever les freins identifiés   | Au plus tard début 2025                            | 1 <sup>er</sup> GT : 3 <sup>e</sup> trimestre 2024                     | DE          | Saam/DGRH  |
| Supprimer les écarts de déroulement de carrière   | Analyser les écarts de déroulement de carrière notamment pour les femmes ayant des enfants ou avec d'autres charges de famille (ascendant malade, enfant malade, etc.) | Début 2025   | 1 <sup>er</sup> GT dès le 2 <sup>e</sup> trimestre 2024                | DE          | Saam/DGRH  |
|   | Définir des règles de mobilité intégrant l'enjeu vie professionnelle/vie personnelle   |  |  |             |  |
|   | Proposer des aménagements de leurs conditions de travail tels qu'une charte QVT, accès souple au télétravail, éventuellement aménagements horaires                     |  |  |             |  |
|   | Mettre en place un mécanisme d'accélération de carrière notamment dans les fonctions de direction de Perdir et d'inspecteur  |  |  |             |  |
|   | Poser les bases d'une action sociale pour les cadres   |  |  |             |  |

| Objectifs à atteindre<br>↓  | Actions<br>↓   | Calendrier<br>↓  | Étapes<br>↓  | Pilote<br>↓ | Partenaires<br>↓   |
|---|--|--|--|-------------|--|
| <b>2. Établir des règles de gestion pour les cadres supérieures déjà sur emploi, en favorisant leur prise de responsabilité et leur progression professionnelle</b> |  |  |  |             |  |
| Suppression des éventuels écarts de rémunération  | Analyse et proposition de suppression des éventuels écarts de rémunération notamment concernant les modalités d'attribution de primes  | Au plus tard début 2025  | 1 <sup>er</sup> GT : deuxième trimestre 2024             | DE          | Saam/DGRH  |
| Mieux aider les femmes à percer le plafond de verre   | Lancer un programme ministériel dédié aux femmes déjà sur un emploi supérieur, en lien avec leur évolution   | Lancement en janvier 2025  | Création de l'offre interne avant la fin de l'année 2024 | DE          | Diese  |
|   | Développer des actions conjointes adaptées aux femmes déjà sur un emploi supérieur, en lien avec les réseaux associatifs existants : codev, coaching, mentorat, diagnostics managériaux, rôles-modèles, rencontres | Objectif de développer deux actions d'ici la fin de l'année 2024 | GT à monter dès que possible                             | DE          | Partenaires associatifs : Femmes de l'éducation et AFDESRI notamment |
| <b>3. Pilotage et communication</b>   |  |  |  |             |  |
| Consolider les outils de pilotage   | Point hebdomadaire, suivi par fiche de poste du nombre de candidatures féminines, du nombre de femmes short-listées, indicateurs Diese, radars, etc.   | Dès à présent  |  | DE          |  |
| Faire connaître notamment auprès des femmes, les spécificités des emplois supérieurs et leurs modalités d'accès   | Capsules vidéo ou webinaire  | À compter du 3 <sup>e</sup> trimestre 2024                       |  | DE          | Partenaires associatifs : Femmes de l'éducation et AFDESRI notamment |
| Faire connaître les actions engagées en faveur de l'égal accès aux emplois  | Label, site Internet, brochures, etc.  | À compter du 3 <sup>e</sup> trimestre 2024                       |  | DE          | Delcom   |
|   | Publication des chiffres DNE (vers recteurs, DAC) et de l'index sur les sites ministériels   | 1 <sup>er</sup> trimestre 2025 au titre de 2024                  |  | DE          | Delcom   |



[education.gouv.fr](https://www.education.gouv.fr)