



ACADÉMIE
DE DIJON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



SOMMAIRE

ÉDITO p 1

LES AXES STRATÉGIQUES DU PLAN ACADÉMIQUE.... p 3

AXE 1	Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines de l'académie 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 6
AXE 3	Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. p 8
AXE 4	Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale p 9
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 11
AXE 6	Agir pour la santé des femmes au travail p 13
AXE 7	Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes p 15

ÉDITO

Dans un monde professionnel en profonde mutation, l'École ne peut être en marge des transformations nécessaires pour garantir une société plus juste et plus inclusive. C'est dans ce contexte que l'académie de Dijon déploie son Plan académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les deux années à venir, dans la continuité du cadre national, de notre feuille de route RH et de notre projet académique.

Ce plan constitue un levier stratégique de transformation de nos pratiques professionnelles et managériales. Il reflète notre engagement collectif à bâtir une institution plus équitable, où chaque personnel, quel que soit son genre, peut s'épanouir dans son parcours et accéder aux mêmes opportunités de carrière.



Les défis sont nombreux. Notre académie est marquée par la ruralité de ses territoires, une démographie en recul et une nécessaire attractivité de nos métiers dans un contexte de renouvellement massif des personnels. Ces réalités renforcent l'urgence d'une gestion des ressources humaines résolument tournée vers l'individu, respectueuse des parcours et soucieuse d'une juste reconnaissance.

Ce plan se décline en sept axes concrets, qui guideront notre action dans les années à venir :

- **conforter la gouvernance** et inscrire l'égalité professionnelle au cœur de nos politiques RH ;
- **favoriser la mixité des métiers** et l'égal accès aux postes de responsabilité ;
- **réduire les écarts de rémunération et de carrière** entre les femmes et les hommes ;
- **mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle**, pour toutes et tous ;
- **prévenir et traiter les discriminations, les violences et le harcèlement** ;
- **prendre en compte la santé des femmes au travail**, dans toutes ses dimensions ;
- **communiquer, sensibiliser et former**, pour développer une culture de l'égalité durable.

Ce plan d'action ne pourra porter ses fruits qu'avec l'engagement de toutes et tous. C'est pourquoi je vous invite à vous en emparer pleinement. Chacun a un rôle à jouer pour faire de l'égalité professionnelle une réalité tangible dans chaque service, chaque école, chaque établissement, chaque acte du quotidien.

Je sais pouvoir compter sur votre mobilisation et votre sens du service public pour faire progresser ensemble cet engagement, au bénéfice d'une École plus juste, plus humaine et plus moderne.

Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon

LES AXES STRATÉGIQUES DU PLAN ACADÉMIQUE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions de la politique des ressources humaines de l'académie.

Le plan académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été construit en cohérence avec le plan national, mais également avec le projet académique 2025-2027 et avec la feuille de route RH 2024-2026.

Il est mis en œuvre au bénéfice de chaque agente et agent et comprend 5 grands axes stratégiques :

- **Axe 1** : conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines de l'académie sur le long terme
- **Axe 2** : favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur
- **Axe 3** : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- **Axe 4** : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- **Axe 5** : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- **Axe 6** : agir pour la santé des femmes au travail
- **Axe 7** : communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les actions et mesures qui en découlent font l'objet d'un dialogue et d'un suivi régulier avec l'ensemble des acteurs RH de l'académie ainsi qu'avec les représentants du personnel.

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

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- Informer tous les personnels des exigences que l'académie se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur communiquer les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité.
- Permettre à toutes les personnes encadrantes, les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien et dans leurs pratiques professionnelles.

Action 1 – faire du plan égalité professionnelle un document structurant pour l'académie

Mesure 1 - S'assurer que le plan d'action académique est élaboré et diffusé au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du plan national

Objectif

Se doter d'un plan d'action académique opérationnel, décliné du plan national, et adapté à la situation et à la stratégie RH de l'académie, dans les 6 mois après la publication du plan national.

Mesure 2 - Suivre le tableau de bord des indicateurs annexé au présent plan avec la gouvernance académique et en assurer la diffusion

Objectif

Permettre à la gouvernance académique de suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les données par indicateur et d'identifier les difficultés, les freins, et les objectifs de progression.

Mesure 3 - Présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines

Objectif

Relayer les études d'impact réalisées par le ministère sur ce sujet et en partager l'analyse auprès des instances et des acteurs RH

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

Mesure 4 - S'assurer de la présence effective des référentes et référents égalité auprès de la gouvernance (académique et départementale) et les doter d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente

Objectif

Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives des personnes référentes Égalité, l'articulation de leur action avec celle des autres acteurs RH, leur donner le temps et les outils pour coordonner leur action avec celle de l'ensemble des acteurs RH en services déconcentrés (services de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle, de prévention...)

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

Objectif

Fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d'assurer ses missions dans les conditions définies par les lettres de mission.

Action 3 – conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Mesure 6 - Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan académique

Objectif

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

Mesure 7 - Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation de données sexuées dans la base de données sociales (BDS), en augmentant les données sexuées de la BDS et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi

Objectif

Disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

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

Mesure 8 - Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants

Objectif

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 d'en suivre la réalisation et d'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 VSS.

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

Les objectifs poursuivis en termes 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, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution

Mesure 9 - Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH

Objectif

Objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

Mesure 10 - Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers

Objectif

Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers de la filière administrative (fonctionnaires et contractuels).

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 11 - S'assurer que les supports de campagne de recrutement ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

Objectif

Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi.

Mesure 12 - Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

Objectif

Améliorer la connaissance des différents métiers relevant des MEN et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes.

Mesure 14 - faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les femmes enceintes

Objectif

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

Mesure 15 - Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités

Objectif

Mettre en place un programme d'accompagnement spécifique (dont le mentorat), pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre de nouvelles responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes.

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

L'enjeu est de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, 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 doit également portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions.

Action 7 – Assurer la transparence des rémunérations

Mesure 15 - Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué

Objectif

Disposer d'informations sexuées suffisamment précises pour engager les mesures correctrices nécessaires.

Action 8 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Mesure 16 - 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

Objectif

Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

Mesure 17 - Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des ATSS

Objectif

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.

Mesure 18 - Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3^e rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle, d'être évalués à leur reprise d'activité

Objectif

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.

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

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 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 9 – Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps

Mesure 19 - Mettre en œuvre les principes ministériels concernant les temps de travail au sein d'une charte académique, en concertation avec les personnels concernés

Objectif

Parvenir à une déclinaison opérationnelle des principes ministériels au sein de l'académie, dans le respect de l'intérêt des services et des besoins nouveaux des agentes et agents.

Mesure 20 - 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

Objectif

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.

Mesure 21 - 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

Objectif

Développer des modalités d'organisation et de gestion du temps de travail adaptées à ces situations.

Action 10 – Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Mesure 22 - Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

Objectif

- Garantir à chaque agente et agent la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants
- Permettre de préparer les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil, la maladie ou le deuil, d'un enfant, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

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 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

Action 11 – Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Mesure 23 - Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

Objectif

Intégrer les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS) et, spécifiquement, ceux de violences sexistes et sexuelles de toutes natures au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Mesure 24 - S'assurer du bon fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement académique

Objectif

S'assurer du bon fonctionnement du dispositif de signalement et traitement académique en conformité à l'arrêté du 31 juillet 2023

Mesure 25 - Informer l'ensemble des agentes et des agents sur l'existence du dispositif académique

Objectif

Permettre une meilleure connaissance par les personnels du dispositif de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin.

Action 12 – Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Mesure 26 - Partager un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements

Objectif

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.

Mesure 27 - Améliorer la connaissance et le suivi des signalements

Objectif

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, tout en respectant les obligations du RGPD

Action 13 – Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration

Mesure 28 - Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe »

Objectif

Doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes.

Agir pour la santé des femmes au travail

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 (enseignantes de maternelle et professeures d'EPS par exemple), accompagnement de la maternité, cumul des activités professionnelles et de soutien de la famille (notamment en fin de carrière) ;
- adapter les dispositifs de prévention pour qu'ils prennent davantage en compte ces spécificités : évaluation des risques différenciée, accompagnement individuel, dispositifs RH.

Action 14 – Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Mesure 29 - Sexuer les données relatives à la santé

Objectifs

- Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail (SST), aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) et dans les bilans de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA académique
- Identifier les métiers à risque

Action 15 – Développer et adapter la prévention

Mesure 30 - Former et informer

Objectifs

- Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique, sur les maladies des femmes.
- 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.

Mesure 31 - Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention

Objectifs

Mettre progressivement en place une démarche de l'évaluation des risques en fonction du sexe dans le DUERP. Une analyse particulière sera faite sur les risques pouvant causer des troubles musculo-squelettiques, sur les risques psycho-sociaux, dont les VDHAS et sur les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Mesure 32 – Favoriser le maintien dans l’emploi des femmes en renforçant le suivi de l’adaptation du poste de travail

Objectif

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, 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.

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

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

- Faire connaître et donner à voir l'engagement de l'académie 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 F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...)

Action 16 – Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

Mesure 33 - Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif

Mesurer le ressenti des agents en matière d'égalité professionnelle.

Mesure 34 - Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements

Objectif

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.

Mesure 35 - Déployer le kit de communication ministériel adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif

Utiliser le kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la Delcom

Action 17 – Élaborer un plan de communication externe

Mesure 36 - Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes

Objectif

Démontrer que la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des valeurs de l'académie

Volet formation du plan académique égalité professionnelle

L'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des politiques de ressources humaines de l'académie, et elle doit par conséquent s'appuyer sur une politique de formation complète, lisible, et en lien avec les objectifs du plan académique d'action et ceux de la feuille de route RH.

Cette politique de formation, pilotée par la direction des ressources humaines en lien avec la direction de l'école académique de la formation continue doit s'appuyer sur un plan de formation spécifique et une offre structurée permettant :

- La sensibilisation et la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de discriminations pour tous les agents et agentes.
- Le développement d'une culture commune de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- La mobilisation et l'implication des personnels en situation d'encadrement
- L'amélioration de la prévention et du traitement des discriminations, des actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
- La sensibilisation à la thématique de la mixité des métiers et de l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Action 18 – Mettre en place des formations de sensibilisation à destination de tous les personnels

Mesure 37 - I Inscription au plan académique de formation d'un module de formation intercatégoriel décliné dans chaque département

Mesure 38 - Mettre à disposition des agentes et agents de modules de sensibilisation à distance

Objectif

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

Action 19 – Assurer une formation régulière des personnes référentes Égalité (académie et départements)

Mesure 39 - Prévoir une formation académique régulière aux référentes et référents.

Mesure 40 - Faire participer les personnes référentes au séminaire annuel organisé par la DGRH (dans la limite des places disponibles)

Objectifs

- Fournir une expertise et un accompagnement au quotidien sur l'ensemble des thématiques obligatoires du plan d'action.
- Appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline.

Action 20 – Former les acteurs du dialogue social

Mesure 41 - Proposer aux membres du CSA le module conçu par la DGRH leur permettant de participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

Objectifs

- 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.

Mesure 42 - Proposer des formations académiques ou ministérielles aux référents et référentes VDHAS

Objectifs

- 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.

Action 21 – Développer la professionnalisation des membres du dispositif de signalement et des personnes responsables chargées des suites à donner

Mesure 43 - Assurer la formation continue des acteurs du dispositif de signalement et de traitement des cas de VSS, harcèlement, et discriminations.

Objectif

- Former l'ensemble des professionnels 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.

Action 22 – Prévoir des formations spécifiques pour sensibiliser et impliquer les personnels en situation d'encadrement

Mesure 44 - Intégrer les thématiques de l'égalité professionnelle et de la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes à l'attention dans les parcours de formation des encadrants

Mesure 45 - Décliner des ateliers au niveau académique, en lien avec les conférences sur le thématique « égalité professionnelle » mises en place par la DGRH et la DE dans le cadre du plan pluriannuel d'accompagnement des métiers RH.

Objectifs

- Réaffirmer le rôle des encadrants dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle
- Réaffirmer le rôle des encadrants pour la prévention, la détection et le traitement des cas de violences sexuelles et sexistes ou de harcèlement au travail

Action 23 – Mettre en œuvre des formations qui permettent aux acteurs des RH d'intégrer la problématique de l'égalité professionnelle dans leurs pratiques professionnelles

Mesure 47 - Construire des modules de formation sur des thématiques permettant 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 de la feuille de route RH

Objectifs

- Comprendre l'impact des procédures RH (exemples : évaluations, promotions, accompagnement des parcours, revue des cadres de la MAE, etc..) 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.
- Sensibiliser à la thématique de la mixité des métiers et de l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Mesure 48 - Former les personnes chargées de recruter, les jurys de concours et les comités d'audition et de sélection

Objectifs

- Assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Sécuriser et professionnaliser les recruteurs
- Sécuriser les opérations de concours et outiller



