



ACADÉMIE
DE NANTES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

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

2025 | 2027



25 novembre 2025

Sommaire

Axe 1 Conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et son inscription au cœur des politiques des ressources humaines sur le long terme. (p. 5)

Action 1

Déployer, piloter et assurer le suivi du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes en lien avec l'ensemble des acteurs et actrices concernés. (p. 6)

Action 2

Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesurer leur impact. (p. 8)

Action 3

Consolider le rôle des actrices et acteurs du dialogue social dans le déploiement du plan d'action en favorisant l'égal investissement des hommes et des femmes. (p. 9)

Action 4

Conforter le rôle en Académie et dans les départements des référentes et référents égalité professionnelle. (p. 10)

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)

Action 5

À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution. (p. 13)

Action 6

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le recrutement pour garantir la mixité des métiers. (p. 13)

Action 7

Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur. (p. 14)

Axe 3 Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. (p. 16)

Action 8

Renforcer la transparence des rémunérations et corriger les écarts constatés. (p. 17)

Action 9

Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière. (p. 18)

Action 10

Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. (p. 19)

Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. (p. 20)

Action 11

Encourager des organisations de travail qui favorisent l'équilibre vie professionnelle et personnelle (p. 21)

Action 12

Mieux accompagner les parentalités sous toutes les formes pour favoriser l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. (p. 22)

Action 13

Renforcer l'information et les droits liés aux congés familiaux parentaux. (p. 23)

Axe 5 Prévenir et traiter les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. (p. 24)

Action 14

Renforcer et assurer la pérennité du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes de l'académie. (p. 25)

Action 15

Renforcer la cohérence et l'efficacité des actions conduites vers les victimes et les auteurs. (p. 26)

Action 16

Prévenir les discriminations, les actes de violence de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. (p. 26)

Axe 6 Agir pour la santé des femmes au travail. (p. 28)

Action 17

Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail. (p. 29)

Action 18

Développer et adapter la prévention. (p. 29)

Axe 7 Communiquer, sensibiliser et former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (p. 31)

Action 19

Réaliser des actions et outils de communication interne et externe pour promouvoir l'engagement de l'académie en faveur de l'égalité professionnelle. (p. 32)

Action 20

Concevoir et déployer un plan académique de formation sur l'égalité professionnelle. (p. 34)

Préambule

Confortant le caractère stratégique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement Supérieur a publié un nouveau plan national d'action pour l'égalité professionnelle pour la période 2025-2027 structuré autour des 7 axes majeurs :

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 ;
2. Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur ;
3. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
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 ;
6. Agir pour la santé des femmes au travail ;
7. Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 de l'académie de Nantes s'inscrit dans la continuité et en cohérence avec le projet académique 2024-2027, la feuille de route des ressources humaines de l'académie, ainsi qu'en application du plan national.

Les actions déclinées visent notamment à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à faciliter l'accès aux responsabilités, à développer la mixité des métiers, à réduire les écarts de rémunération et à prévenir les discriminations et les violences.

Les plans d'action national et académique s'inscrivent également dans le cadre de la labellisation « Égalité-Diversité » délivrée par l'AFNOR. En 2022, les ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi que des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques ont obtenu les labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ». Ces labels, renouvelables tous les quatre ans, font l'objet d'un suivi rigoureux à travers d'audits réalisés tous les deux ans. Ainsi, chaque académie a vocation à obtenir la labellisation « Égalité-Diversité » AFNOR.

Ce nouveau plan d'action académique est le fruit d'un travail mené avec les organisations syndicales, dans le cadre de quatre groupes de travail. Il a été construit de manière à décliner les orientations nationales, tout en tenant compte des spécificités de notre académie. Il s'appuie également sur le précédent plan d'action académique 2021-2023, lui-même décliné du plan national d'action 2021-2023, dont il constitue le prolongement. Ce nouveau plan intègre deux axes supplémentaires : la prise en compte des problématiques liées à la santé des femmes au travail et la formation de l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Le présent plan s'organise autour de sept axes et cinquante-huit actions, qui seront déclinées entre 2025 et 2027. Il s'appuiera sur une mobilisation collective de l'ensemble des actrices et acteurs académiques afin d'assurer sa mise en œuvre et de permettre la création d'une culture commune autour de l'égalité professionnelle bénéfique à toutes et à tous.

Axe 1

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

Cet axe vise à inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe structurant de la politique des ressources humaines de l'académie.

La mise en œuvre du plan repose sur la mise en place d'une gouvernance, permettant de piloter les actions à travers les instances de gouvernance, les instances de dialogue social ainsi que l'animation du réseau des référentes et référents égalité professionnelle départementaux.

Elle s'appuie également sur l'implication active de l'ensemble des actrices et acteurs concernés, notamment des personnels d'encadrement, dont le portage constitue un levier essentiel dans le déploiement du plan.

La gouvernance de ce plan vise à informer l'ensemble des agentes et agents de l'engagement de l'académie en matière d'égalité professionnelle et à en rendre compte, en assurant un suivi régulier des actions mises en œuvre, en analysant les évolutions et en mesurant leur impact.

Action 1

Déployer, piloter et assurer le suivi du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes en lien avec l'ensemble des acteurs et actrices concernés.

Mesure 1 : Mettre en œuvre le plan d'action académique à travers la mise en place d'une gouvernance.

	Composition	Objectifs	Indicateurs	Échéance
Comité stratégique	Rectrice, SG académie, SGAA-DRH, IA-DASEN, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité professionnelle et QVT.	Définir les orientations stratégiques et valider les propositions formulées par le COPIL.	Ordre du jour et compte rendu sur la base d'une réunion par an.	Mise en place à partir de juin 2026. Renouvellement chaque année.
Comité de pilotage	Référentes et référents égalité professionnelle académique et départementaux, les copilotes de la mission égalité filles/garçons, chargée de mission égalité et QVT, doyennes et doyens des corps d'inspections et tout service utile (personnels de direction, cheffes et chefs de services...).	Réaliser le suivi et le pilotage opérationnel du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle. Veiller à la cohérence, à l'articulation et aux synergies entre les politiques d'égalité professionnelles et les politiques d'égalité entre les filles et les garçons. Emettre des propositions utiles au comité stratégique.	Ordre du jour et compte rendu sur la base d'une réunion par an.	Mise en place à partir de mars 2026. Renouvellement chaque année.
Comité de suivi	SGAA-DRH, adjoint à la DRH, référente ou référent égalité professionnelle, chargée mission égalité et QVT, référente VSS de la formation spécialisée académique, les représentantes et représentants élus au CSA A et tout service utile (cheffes et chefs de services, médecine du travail, CPA...).	Assurer, en associant les organisations syndicales, un suivi des politiques et du plan d'action en matière d'égalité professionnelle. Emettre des propositions d'actions utiles au comité de pilotage.	Ordre du jour et compte rendu sur la base de deux réunions par an.	Mise en place en décembre 2025 et juin 2026. Renouvellement chaque année.

Mesure 2 : Veiller à l'intégration de la dimension égalité professionnelle et lutte contre les discriminations dans tous les documents stratégiques académiques pour les ressources humaines.

Objectifs : Garantir la prise en compte systématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la prévention des discriminations dans la politique RH académique, notamment dans le cadre du projet académique, des lignes directrices de gestion, de la feuille de route RH et du guide des nouveaux entrants de l'académie.

Services concernés : SG, DRH, DSDEN, services de gestion, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Revue et recensement annuel des documents stratégiques.

Échéance : Chaque année du plan d'action : 2025, 2026, 2027.

Mesure 3 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan.

Objectifs : Assurer chaque année la présentation des objectifs et du suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'ensemble des encadrants, afin que toute personne exerçant des responsabilités en matière de recrutement ou de gestion des personnels connaissent et puissent faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Services concernés : SG, DRH, DSDEN, référente ou référent égalité professionnelle, référentes et référents départementaux, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Personnels de direction et responsables hiérarchiques au rectorat, en DSDEN, dans les écoles et en EPLE.

Indicateurs :

- Ordre du jour des réunions académiques (accueil des nouveaux arrivants) ou départementales (réunion de rentrée) et réunion de services (plénière) ;
- Nombre de réunions prenant en compte l'égalité professionnelle dans l'ordre du jour.

Échéance : Chaque année du plan d'action : 2025, 2026, 2027.

Mesure 4 : Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle.

Objectifs : Mobiliser annuellement le fonds interministériel pour l'égalité professionnelle dans la fonction public (FEP) pour cofinancer des projets/actions correspondant aux besoins identifiés dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

Services concernés : SG, DRH, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité et QVT.

Cible : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de projets déposés au FEP.

Échéance : 2026 et 2027.

Action 2

Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesurer leur impact.

Mesure 5 : Mesurer la perception des agentes et agents en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.

Objectifs : Consultation périodique (tous les deux ans) via un questionnaire pour l'ensemble des personnels.

Services concernés : DRH, SEPP, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de personnes ayant répondu, répartition par sexe du nombre de personnes ayant répondu / statut / corps / structure de rattachement et représentativité. Données qualitatives et quantitatives.

Échéance : Année scolaire 2026-2027.

Mesure 6 : Assurer le suivi du plan d'action académique et produire chaque année un rapport sur sa mise en œuvre.

Objectifs : Assurer le suivi de la progression des actions du plan d'action académique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, collecter des données par indicateur, identifier les difficultés ou freins et définir des objectifs de progression.

S'appuyer sur les travaux du Conseil Académique de la Formation concernant le suivi et le bilan des actions de formation menées en matière d'égalité professionnelle.

Services concernés : DRH, chargée de mission dialogue social, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Instance de dialogue social compétente.

Indicateurs : Rapport présenté en formation spécialisée du CSA Académique.

Échéance : Juin 2026 et 2027.

Mesure 7 : Mieux documenter et objectiver la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.

Objectifs : Étoffer la base de données sociales académique afin de disposer de données sexuées les plus complètes possible, affiner les actions en faveur de l'égalité professionnelle et alimenter le rapport social unique.

Services concernés : SEPP, adjoint à la DRH, chargée de mission dialogue social, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Pourcentage d'indicateurs genrés dans la BDS.

Échéance : Chaque année du plan : 2025, 2026, 2027.

Action 3

Consolider le rôle des actrices et acteurs du dialogue social dans le déploiement du plan d'action en favorisant l'égal investissement des hommes et des femmes.

Mesure 8 : Conforter le rôle des actrices et acteurs du dialogue social.

Objectifs : Dialoguer avec les organisations syndicales au sein des instances consultatives afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi des actions :

- 1) Groupe de travail dédié (phase d'élaboration du plan, travaux thématiques, suivi du plan) ;
- 2) Comité de suivi ;
- 3) Comité social d'administration académique (CSA A) ;
- 4) Formation spécialisée du CSA A (pour information, thématiques en lien avec la SST).

Services concernés : SG, DRH, chargée de mission dialogue social, chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle.

Cibles : Représentantes et représentants du personnel.

Indicateurs : Point d'étape en comité de suivi et nombre d'instances et groupes de travail réalisés.

Échéance : À l'occasion de chaque instance, réunion ou GT.

Mesure 9 : Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social.

Objectifs :

- 1) À l'initiative des organisations syndicales, assurer une représentation équilibrée femmes/ hommes dans les élections professionnelles ;
- 2) À l'initiative des organisations syndicales, porter une attention particulière à une représentation femmes-hommes équilibrée dans toute réunion (GT, comité de suivi...) ;
- 3) L'administration veillera à mener une politique volontariste de promotion de la mixité dans le dialogue social.

Indicateurs :

- 1) Nombre des femmes et d'hommes présentés dans les élections professionnelles ;
- 2) Nombre des femmes et d'hommes présents dans chaque réunion.

Services concernés : DRH, chargée de mission dialogue social, adjoint à la DRH.

Cibles : Représentantes et représentants du personnel et représentantes et représentants de l'administration.

Échéance :

- 1) Élections professionnelles 2026 ;
- 2) Chaque année : 2025, 2026, 2027.

Mesure 10 : Renforcer la collaboration avec la référente VDHA VSS de la formation spécialisée du CSA A.

Objectifs : Organiser des réunions mensuelles avec la référente VDHA-VSS de la formation spécialisée du CSA A afin de faire le point sur l'avancement des actions du plan d'action pour l'égalité professionnelle et sur le fonctionnement de la cellule VDHA-VSS.

Indicateurs : Nombre de réunions réalisées, compte rendu des réunions.

Services concernés : Adjoint à la DRH, chargée de mission égalité et QVT, référente VDHA-VSS de la formation spécialisée du CSA A.

Cibles : Référente VDHA-VSS de la formation spécialisée du CSA A, représentantes et représentants du personnel.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Action 4

Conforter le rôle en Académie et dans les départements des référentes et référents égalité professionnelle.

Mesure 11 : Nommer et doter la référente ou le référent égalité professionnelle femmes-hommes académique d'une lettre de mission.

Objectifs : Préciser, en intégrant les apports du Vademecum des référentes et référents égalité professionnelle fourni par le ministère, le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente égalité professionnelle, ainsi que l'articulation de son action avec celle des autres actrices et acteurs RH.

Services concernés : Direction.

Cibles : Référente ou référent académique.

Indicateur : Lettre de mission signée.

Échéance : Fin d'année civil 2025.

Mesure 12 : Nommer des référentes et référents égalité professionnelle femmes-hommes dans les départements et renforcer leur rôle

Objectifs : Conforter le rôle des référentes et référents auprès des IA-DASEN dans chaque département, notamment par :

- 1) La formation des référentes et référents existants, ainsi que, le cas échéant, la nomination de nouveaux référents départementaux ;
- 2) La remise d'une lettre de mission précisant leurs responsabilités et missions par l'IA-DASEN ;
- 3) L'animation du réseau des référentes et référents départementaux par le référent ou la référente égalité professionnelle, ainsi que par la chargée de mission égalité et QVT, afin de favoriser la coordination des actions et le partage de bonnes pratiques.

Services concernés : DSDEN, EAFC, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Référentes et référents départementaux.

Indicateur de suivi :

- 1) Lettre de mission et appel à candidature formalisés ;
- 2) Nombre de réunions et compte rendu des réunions ;
- 3) Nombre de journées de formation des référentes et référents.

Échéance :

- 1) Nomination de nouveaux référentes et référents : Au plus tard au 1^{er} trimestre 2026 ;
- 2) Réunion à partir de la nomination des nouveaux référentes et référents, sur la base de minimum deux réunions par an ;
- 3) Formation : 2026.

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.

Cet axe vise à promouvoir une politique favorisant la mixité dans l'ensemble des métiers et des viviers, en garantissant un accès égal à toutes les fonctions et en permettant aux personnels d'accéder aux postes à responsabilités, notamment aux fonctions de direction et d'encadrement, ainsi qu'aux postes d'inspection.

Un diagnostic de la mixité au sein des différents corps et métiers sera réalisé afin d'identifier les déséquilibres existants, de suivre les évolutions dans le temps, et de permettre de définir des actions ciblées pour y remédier.

Par ailleurs, pour renforcer la mixité des métiers, une attention particulière sera portée à la mise en place de processus et de campagnes de recrutement équitables, non discriminantes et ne véhiculant pas de stéréotypes de genre.

L'objectif est également de soutenir l'évolution des parcours professionnels et d'accompagner les mobilités au sein de l'académie.

Action 5

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

Mesure 13 : Établir un diagnostic de la situation comparée de la mixité et de l'accès aux responsabilités.

Objectifs : Disposer d'une vision claire et comparée de la situation des femmes et des hommes dans l'académie. Enrichir la base de données social unique et le rapport social unique afin de :

- 1) Cibler les écarts et les marges de progrès en cohérence avec les objectifs de progression fixés par les lignes directrices de gestion ;
- 2) Identifier les déséquilibres ;
- 3) Suivre les évolutions dans le temps.

Services concernés : DRH, SEPP, chargée de mission dialogue social, adjoint à la DRH

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs :

- 1) Évolution annuelle de la proportion femmes-hommes dans les différents métiers et corps ;
- 2) Données genrées : par filière, par corps, par catégorie...

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Action 6

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le recrutement pour garantir la mixité des métiers.

Mesure 14 : Assurer la mixité des jurys de concours et des entretiens de recrutement et leur formation.

Objectifs :

- 1) Garantir la mixité des jurys de concours et des entretiens de recrutement afin de prévenir les stéréotypes de genre et promouvoir l'égalité professionnelle ;
- 2) Former les jurys de concours afin de prévenir les stéréotypes de genre et les sensibiliser aux problématiques de l'égalité professionnelle.

Services concernés : DRH, services de gestion, DEC, cellule mobilité recrutement.

Cibles : Candidates et candidats, ensemble des membres de jury de concours et d'entretien

Indicateurs : Création d'un tableau de suivi par direction qui recense la répartition des jurys de concours.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Mesure 15 : Faciliter le recours à la visioconférence dans les entretiens de recrutement et concours le nécessitant.

Objectifs : Favoriser le recours à la visioconférence pour prévenir toute discrimination liée à l'état de santé, à la grossesse, au handicap ou à des contraintes géographiques pour garantir l'égalité d'accès aux entretiens de recrutement et concours.

Services concernés : DRH, services des gestion, cellule mobilité recrutement.

Cible : Candidates et candidats avec des problèmes de santé, femmes enceintes, personnes en situation de handicap, personnes confrontées à des contraintes de mobilité géographique...

Indicateurs : Nombre de personnes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement et nombre de personnes l'ayant obtenu.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Mesure 16 : Sensibiliser et former les conceptrices et concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés.

Objectifs : Conception d'un module de formation dédié.

Services concernés : EAFC.

Cible : Conceptrices et concepteurs des sujets de concours.

Indicateurs : Nombre de personnes.

Mesure 17 : Diffuser le guide interministériel de bonnes pratiques « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » à toutes les personnes participant aux processus de recrutement.

Objectifs : Diffuser le guide à l'ensemble des personnes impliquées dans un processus de recrutement afin de les sensibiliser et prévenir les stéréotypes de genre et les discriminations dans le recrutement et dans l'accueil des nouveaux arrivants.

Services concernés : DRH, cellule mobilité recrutement.

Cibles : Ensemble des services.

Mesure 18 : S'assurer que les supports de communication dans les campagnes de recrutement ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

Objectifs : Veiller à ce que la dimension de l'égalité professionnelle soit prise en compte dans les supports de communication des campagnes de recrutement, les documents de présentation des métiers et les offres d'emploi.

Services concernés : DRH, DSDEN, DIPE, DIPATE, SAE, pôle communication, cellule mobilité recrutement.

Cible : Ensemble des candidates et candidats, ensemble des services recruteurs.

Indicateurs : Vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées.

Échéance : Second semestre de chaque année.

Action 7

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 19 : Mettre en place des accompagnements spécifiques pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités.

Objectifs : Accompagner les femmes dans leur parcours professionnel afin de favoriser leur accès aux postes à responsabilité en poursuivant la féminisation du vivier MAE et lutter contre l'autocensure.

Indicateurs : Taux d'inscription, taux de réussite, pourcentage de mobilités, évolution de la féminisation du vivier de la mission académique de l'encadrement (MAE).

Cibles : Vivier MAE.

Services concernés : DRH.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Mesure 20 : Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité.

Objectifs : Améliorer la connaissance des différents métiers et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes en assurant des campagnes de communication régulières.

Services concernés : Pôle communication, DRH

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Impact sur l'évolution annuelle de la proportion femmes-hommes pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan d'action.

Échéance : 2026, 2027.

Mesure 21 : Accompagner la mobilité.

Objectifs :

- 1) Accompagner les personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution.
- 2) Mieux faire connaître les droits des agentes et agents, notamment sur les motifs prioritaires à la mobilité.

Services concernés : DRH, services de gestion RH, CEP

Cibles : Agentes et agents exprimant un souhait de mobilité

Indicateurs :

- 1) Nombre de mobilités géographiques et mobilités fonctionnelles (données genrées) ;
- 2) Supports d'informations.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Axe 3

Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

L'enjeu est de veiller à une réduction des écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes dans l'attribution des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires, tout en veillant à assurer l'équité pour les personnels à temps partiel, congés familiaux...

Action 8

Renforcer la transparence des rémunérations et corriger les écarts constatés.

Mesure 22 : Établir un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs : Établir un diagnostic de la rémunération entre les femmes et les hommes, incluant des données sur les rémunérations indiciaires et indemnitaires, afin d'identifier les sources des écarts.

Services concernés : DRASI, DM, DRH.

Cible : Ensemble des personnels.

Indicateurs :

- Données indemnitaires générées par corps, catégorie et statut ;
- Données indiciaires générées par corps, catégorie et statut.

Échéance : 2026.

Mesure 23 : Déployer des mesures visant à résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs : Élaborer et mettre en œuvre des actions ciblées pour réduire les écarts de rémunération et sensibiliser l'encadrement à ces enjeux à partir du diagnostic des écarts de rémunération.

Services concernés : DRH, services de gestion, DPM.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs :

- 1) Calcul des écarts et taux de résorption ;
- 2) Listes de mesures correctives et mesure des effets.

Échéance : Au plus tard en 2027.

Mesure 24 : Assurer la transparence des rémunérations en favorisant l'accès aux grilles indiciaires et indemnitaires et aux informations liées à la rémunération lors des recrutements et mobilités géographiques.

Objectifs :

- 1) Rendre accessible l'information concernant les grilles indiciaires et les critères d'attribution des primes et tout élément permettant d'apprécier leur niveau lors de recrutements par concours, sans concours direct ou lors d'une mobilité géographique ;
- 2) Lever les freins éventuels à la mobilité ;
- 3) Garantir l'équité des rémunérations et l'attractivité des métiers.

Services concernés : DRH, cellule mobilité recrutement, services de gestion.

Cibles : Candidates et candidats externes, personnels en situation de mobilité.

Indicateurs : Nombre de fiches de postes avec des éléments de rémunération.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Action 9

Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière.

Mesure 25 : Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pas pu bénéficier de leur rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité.

Objectif : Création d'une procédure pour évaluer les enseignantes et les enseignants afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion.

Indicateurs : Nombre annuel d'évaluations avec un objectif de 100% des agentes et agents concernés atteints.

Cibles : Enseignantes et enseignants.

Services concernés : DRH, DSDEN, corps d'inspections, services de gestion, référentes ou référents égalité professionnelle.

Mesure 26 : Prévenir les retards des rendez-vous de carrière pour les agentes en congé maternité grâce à une identification anticipée des personnes concernées et une planification adaptée.

Objectifs : Assurer le respect des échéances de carrière et diminuer les écarts de traitement pour les agentes en congés maternité en anticipant leur situation et en adaptant la planification de rendez-vous.

Indicateurs : Pourcentage de rendez-vous de carrière maintenue.

Cibles : Enseignantes.

Services concernés : DRH, DSDEN, corps d'inspection, services de gestion, référentes ou référents égalité professionnelle.

Échéance : à partir de 2026.

Mesure 27 : Informer l'ensemble des agentes et agents sur leurs droits mobilisables en matière de congés familiaux et d'aménagement du temps de travail.

Objectifs : Élaborer et diffuser un document :

- 1) Informer sur les droits liés aux congés familiaux et leur impact sur l'évolution professionnelle (avancement, promotion, rémunération) ;
- 2) Informer l'ensemble des agentes et agents sur les dispositifs existants ;
- 3) Présenter et expliquer les modalités d'annualisation du temps de travail comme alternative au congé parental ;
- 4) Information sur les droits en matière de situation de proches aidantes et aidants.

Services concernés : DRH, services de gestion.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Document formalisé pour les personnels concernés.

Échéance : 2025, 2026.

Action 10

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

Mesure 28 : 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 .

Objectifs :

- 1) Corriger les écarts existants entre les femmes et les hommes dans les campagnes de promotion ;
- 2) Maintenir le principe de l'égalité femmes- hommes dans les lignes directrices de gestion de carrière.

Services concernés : DRH.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : DRH, services de gestion.

Axe 4

Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un enjeu majeur en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail.

Il s'agit de prendre en compte la diversité des situations familiales et des formes de parentalité, afin d'accompagner les agentes et agents lors des phases importantes de leur vie professionnelle et personnelle, de faciliter l'accès et l'information sur les dispositifs liés à la parentalité (congé maternité, paternité, adoption, parental, solutions de garde d'enfants, droits des aidants et aidantes, etc.) ainsi que sur les possibilités d'aménagement du temps de travail.

Action 11

Encourager des organisations de travail qui favorisent l'équilibre vie professionnelle et personnelle.

Mesure 29 : S'appuyer sur la charte des temps fournie par la DGRH pour la décliner au niveau académique et local en concertation avec les agentes et agents concernés

Objectifs : Parvenir à une écriture de charte des temps qui soit partagée au plus près des collectifs de travail entre employeur et agentes et agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins des agentes et agents.

Services concernés : DRH, chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de chartes publiées.

Échéance : À partir de la parution de la charte des temps nationale.

Mesure 30 : 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.

Objectifs : Mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle :

- 1) Dans les écoles, EPLE et services, intégrer, les parentalités sous toutes les formes en prenant en compte des situations individuelles (enfant en bas âge, monoparentalité, handicap) établir les plannings et les emplois du temps dans le respect, pour ce dernier, de sa nature de dispositif pédagogique et des obligations fixées par le Code de l'éducation ;
- 2) Privilégier la tenue de réunions dans des limites qui ne les rendent pas incompatibles avec la vie familiale (pas après 18h) ;
- 3) Veiller au respect des horaires de réunion tels qu'indiqués ;
- 4) Privilégier les temps de formation hybride ;
- 5) Encourager 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.

Services concernés : DRH, services de gestion.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs :

- 1) Pourcentage femmes-hommes des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade ;
- 2) Pourcentage des femmes-hommes des directeurs et directrices d'école exerçant à temps partiel.

Échéance : Données sexuées disponibles pour tous les corps au plus tard en 2026.

Mesure 31 : S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidantes et aidants et/ou l'allongement des carrières.

Objectifs : Garantir à chaque agente et agent la connaissance de ses droits, des services mis à sa disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Il sera notamment rappelé les dispositions relatives à l'allaitement. S'appuyer notamment sur le guide parentalité de la DGRH à paraître.

Services concernés : DRH, services de gestion.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de congés parentaux octroyés ainsi que leur répartition femmes-hommes. Diffusion du support.

Échéance : 2026.

Mesure 32 : Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfants, place en crèche, aide financière CESU, etc.).

Objectifs :

- 1) Mieux informer les agentes et les agents sur ces sujets et communiquer sur l'action sociale et notamment sur les aides apportées pour favoriser la mise en place de solutions de gardes d'enfants ;
- 2) Intégrer ces dispositions dans le guide d'informations à destination des personnels ;
- 3) Veiller à la bonne information sur ces sujets des personnels entrant dans l'académie.

Services concernés : DRH, services de gestion, action sociale.

Cibles : Personnels concernés.

Indicateurs : Nombre de congés parentaux octroyés ainsi que leur répartition femmes-hommes. Diffusion du support.

Échéance : 2026.

Action 12

Mieux accompagner les parentalités sous toutes les formes pour favoriser l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

Mesure 33 : Mieux accompagner les futurs parents via un document recensant l'ensemble des droits associés à la parentalité.

Objectif : Développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

Services concernés : DRH, services de gestion, action sociale.

Cibles : Personnels futurs parents.

Indicateurs :

- 1) Répartition femmes-hommes des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge
- 2) Quotités des temps partiels demandés/quotités des temps partiels accordés par corps et par sexe ;
- 3) Même demande pour les congés de proche aidant, les disponibilités et les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ;
- 4) Nombre de retraites progressives demandées/nombre de retraites progressives accordées par corps et par sexe.

Échéance : Suivre l'évolution annuelle dès 2026.

Mesure 34 : Systématiser la mise en place d'un entretien avant et après le retour de congés maternité, parental ou d'adoption.

Objectifs : Orientation donnée aux responsables des services RH, aux encadrantes et encadrants afin que des entretiens individuels avant et après les congés maternité, parental ou d'adoption soient mis en place, pour permettre de préparer avec les agentes et les agents leurs conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

Services concernés : DRH, services de gestion, corps d'inspection, cheffes et chefs de services, encadrantes et encadrants.

Cibles : Personnels en retour de congés maternité, parental ou d'adoption.

Indicateurs : Objectif 100% des personnels revenant d'un congé maternité, parental ou d'adoption ou proches aidants.

Échéance : 2026, 2027.

Action 13

Renforcer l'information et les droits liés aux congés familiaux parentaux.

Mesure 35 : Favoriser le recours au compte épargne-temps au terme des congés familiaux.

Objectifs : Informer les agentes et agents, lors de la campagne du compte épargne-temps (CET), sur l'utilisation possible des droits épargnés sur un CET au terme des congés familiaux. Intégrer ces dispositions dans le guide d'information à destination des personnels (Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021).

Services concernés : DRH, services de gestion, encadrement de proximité.

Cibles : Personnels concernés.

Indicateurs :

- 1) Nombre de recours au compte épargne temps à l'issue des congés familiaux ;
- 2) Guide d'information à destination des personnels.

Échéance : Dès 2025.

Mesure 36 : Informer, sensibiliser et accompagner les agentes et agents sur le congé parental.

Objectifs : Garantir une meilleure connaissance et une application équitable du congé parental en informant et sensibilisant l'ensemble des agentes et agents, encadrantes et encadrants, afin de favoriser son recours, notamment par les hommes, et d'accompagner au mieux les départs et retours liés à ce dispositif.

Services concernés : DRH, services de gestion, pôle communication, encadrement

Cibles : Personnels concernés.

Indicateurs :

- 1) Nombre de congés parentaux ;
- 2) Typologie des agents et part H/F.

Échéance : Dès 2026.

Axe 5

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

La loi de transformation de la fonction publique, en transposant les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, impose la mise en place de plans d'action pluriannuels pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, de nouvelles obligations s'imposent aux employeurs publics sur différents points, dont la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

À ce titre, l'académie de Nantes a mis en place un dispositif de recueil et de traitement des actes de violence (dont les violences sexuelles et sexistes), du harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. L'objectif est de renforcer le fonctionnement de la cellule, d'améliorer sa visibilité et sa connaissance auprès des personnels et de garantir un accompagnement efficace des victimes.

Un accent particulier sera mis sur la formation et la sensibilisation de l'ensemble des agentes et agents et ses problématiques.

Action 14

Renforcer et assurer la pérennité du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes de l'académie.

Mesure 37 : Consolider le dispositif de signalement.

Objectifs :

- 1) Poursuivre la communication autour du dispositif de signalement afin d'en assurer la visibilité et la compréhension auprès des personnels ;
- 2) Réduire les délais de traitement des signalements en optimisant le fonctionnement de la cellule d'écoute et de signalement en lien avec les services de gestion RH ;
- 3) Maintenir le dialogue social au sein des groupes de travail dédiés afin de permettre une amélioration continue du fonctionnement de la cellule d'écoute et de signalement ;
- 4) Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons (services RH, DSDEN...) en mettant en place un système d'information sécurisé.

Services concernés : DRH, chargée de mission égalité et QVT, chargée de mission dialogue social, référente ou référent égalité professionnelle.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Durée moyenne du traitement d'un signalement, nombre de signalements avec données genrées et typologie des signalements, nombre de GT avec les organisations syndicales

Échéance : Année scolaire 2025-2026.

Mesure 38 : Renforcer l'équipe d'écouter et d'écouter par le recrutement de volontaires et leur formation.

Objectifs : Assurer un effectif suffisant d'écouter et d'écouter pour maintenir la rapidité de prise en charge des situations et proposer des entretiens dans des délais réduits.

Services concernés : DRH et chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Écouter et écouter. **Indicateurs** : Nombre d'écouter et écouter recrutés et formés.

Échéance : Avant mi-novembre 2025.

Mesure 39 : Présenter annuellement un bilan des signalements reçus dans le cadre de la cellule d'écoute et de signalement.

Objectifs : Informer annuellement, lors du comité de suivi, les représentantes et représentants des personnels de la formation spécialisée académique des signalements reçus dans le cadre de la cellule d'écoute et de signalement.

Services concernés : DRH et chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Représentantes et représentants du personnel.

Indicateurs : Indicateurs quantitatifs et qualitatifs des signalements.

Échéance : Juin 2025, 2026 et 2027.

Action 15

Renforcer la cohérence et l'efficacité des actions conduites vers les victimes et les auteurs.

Mesure 40 : Mettre à disposition des actrices et acteurs en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexes.

Objectifs : Doter l'encadrement de proximité et les responsables RH d'une procédure permettant d'orienter et de soutenir efficacement les victimes.

Services concernés : Ensemble des services.

Cibles : Actrices et acteurs en charge de l'accompagnement (services RH, encadrement).

Indicateurs : Fiche sur l'accompagnement des victimes de VSS ou de harcèlement et nombre d'agentes et d'agents accompagnés.

Échéance : 2026.

Mesure 41 : Mettre en place des actions respectueuses vis-à-vis des auteurs et autrices de leurs droits et de nature à prévenir la récidive.

Objectifs : Accompagner les auteurs et autrices pour réduire le taux de récidive (formation/sensibilisation).

Services concernés : DRH, EAFC, services de gestion.

Cibles : Auteurs et autrices.

Indicateurs : Taux d'auteurs et autrices ayant bénéficié d'une mesure d'accompagnement ou de sensibilisation visant à prévenir la récidive, taux de récidive des auteurs et autrices (nouveaux signalements).

Échéance : 2026, 2027.

Action 16

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

Mesure 42 : Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail dans le DUERP comme un risque à part entière.

Objectifs : Intégrer les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le DUERP du rectorat et veiller à ce qu'elles soient également prises en compte dans les DUERP des DSDEN et des établissements.

Services concernés : DRH, DSDEN, CPA, CPD, assistante de prévention, chargée de mission égalité et QVT, référentes et référents égalité professionnelle départementaux et académique

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de DUERP actualisés.

Échéance : 2026.

Mesure 43 : Élaborer des supports de communication (livret, affichage, webinaire) pour sensibiliser l'ensemble des agentes et agents aux problématiques des violences au travail.

Objectifs : Sensibiliser l'ensemble des personnels de l'académie, dont l'encadrement, aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement et aux discriminations, et encourager les victimes ou les témoins à effectuer d'éventuels signalements.

Services concernés : Pôle communication, DRH, chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Liste des supports diffusés.

Échéance : 2026.

Mesure 44 : Mettre en place un baromètre d'évaluation des connaissances et perceptions sur les VSS, les discriminations et le harcèlement moral au travail.

Objectifs : Consultation périodique via un questionnaire (tous les deux ans) pour l'ensemble des personnels.

Services concernés : SEPP, chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de personnes ayant répondu, répartition par sexe du nombre de personnes ayant répondu / statut / corps / structure de rattachement et représentativité. Données qualitatives et quantitatives.

Échéance : Année scolaire 2026-2027.

Axe 6

Agir pour la santé des femmes au travail.

La santé des femmes constitue une thématique nouvelle, intégrée dans le plan national 2025-2027 et qui sera déclinée au niveau académique.

Cet axe vise à mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail ainsi que les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes. Il cherche également à améliorer l'information et la sensibilisation des agentes et agents sur ces questions, et à accompagner les personnels concernés en mettant en place des dispositifs adaptés.

Action 17

Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail.

Mesure 45 : Sexuer les données relatives à la santé des femmes au travail.

Objectifs : Développer l'élaboration et l'exploitation des données sexuées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail, aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) ainsi que les bilans de la médecine de prévention présentés en formation spécialisée académique.

Services concernés : DAPP, DRH, médecine de prévention.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs :

- 1) Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition femmes-hommes, par tranche d'âge, titulaires et contractuels ;
- 2) Nombre de journées de carence réparties par corps, catégories d'agentes et agents contractuels et par sexe ;
- 3) 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.

Échéance : 2026.

Action 18

Développer et adapter la prévention.

Mesure 46 : Informer l'ensemble des agentes et agents sur les spécificités liées à la santé au travail.

Objectifs : Sensibiliser et informer, 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 ou de la lutte contre la sédentarité.

Services concernés : DRH, médecine de prévention, référente ou référent égalité professionnelle, pôle communication.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre d'informations et de sensibilisation / plan de prévention académique

Échéance : 2026, 2027.

Mesure 47 : Former aux problématiques de santé des femmes au travail.

Objectifs : Former les professionnels de santé au travail, les actrices et acteurs de la prévention, l'ISST et les acteurs de la RH de proximité aux problématiques de santé des femmes au travail.

Services concernés : EAFC.

Cibles : Professionnels de santé au travail, les actrices et acteurs de la prévention, l'ISST et les actrices et acteurs de la RH de proximité aux problématiques de santé des femmes au travail.

Indicateurs : Nombre.

Mesure 48 : Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes.

Objectifs : Une analyse spécifique sera menée sur les risques susceptibles de provoquer des TMS, sur les risques psychosociaux, ainsi que sur les expositions à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Les mesures de prévention primaire devront également être adaptées aux caractéristiques physiologiques des femmes.

Services concernés : Psychologue du travail, CPA, CPD, ISST.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Mesure 49 : Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail.

Objectifs : 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'amélioration des conditions de travail en cas de grossesse, allaitement, ménopause, parcours d'AMP, pathologies menstruelles invalidantes (endométriose, SOPK, fibromes) ou lors d'une reprise après un congé maladie prolongé, notamment lié à un cancer.

Cibles : Personnels avec des besoins spécifiques liés à leur état de santé.

Services concernés : Médecine de prévention.

Indicateurs : Taux de mise en œuvre des préconisations d'aménagement du poste concernant des femmes.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Axe 7

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

La communication, la sensibilisation et la formation constituent des leviers essentiels pour développer une culture commune en faveur d'une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'objectif est de renforcer ces actions, de faire connaître l'engagement de l'Académie en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de violences au travail, notamment les violences sexistes et sexuelles, auprès de l'ensemble des agentes et agents.

Action 19

Réaliser des actions et outils de communication interne et externe pour promouvoir l'engagement de l'académie en faveur de l'égalité professionnelle.

Mesure 50 : Créer une page académique dédiée à l'égalité professionnelle et mettre en place des actions de communication sur les réseaux sociaux de l'académie.

Objectifs : Rendre visible l'engagement de l'académie en matière d'égalité professionnelle et partager de manière régulière des informations sur les enjeux et objectifs relatifs à la thématique.

Services concernés : Pôle communication, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Ensemble des personnels, usagers.

Indicateurs : Création de la page et nombre d'actions de communication sur les réseaux sociaux.

Échéance : Novembre 2025.

Mesure 51 : Développer des actions, en faveur de l'égalité professionnelle, avec les partenaires locaux (associations, collectivités...) engagés dans des démarches similaires.

Objectifs : Renforcer les partenariats locaux et mutualiser les bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Services concernés : DRH, DSDEN, pôle communication, chargée de mission égalité et QVT, référentes ou référents égalité professionnelle académique et départementaux.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Liste des initiatives avec les partenaires locaux.

Échéance : 2026, 2027.

Mesure 52 : Diffuser les règles de féminisation dans les actes administratifs et promouvoir une communication égalitaire.

Objectifs : Créer une fiche réflexe sur les règles de féminisation afin de sensibiliser et d'accompagner l'ensemble des services dans l'usage des règles de féminisation.

Services concernés : Chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle, pôle communication.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Transmission du support aux services et publication sur l'intranet.

Échéance : 2026.

Mesure 53 : Finaliser et diffuser le kit pour l'égalité professionnelle à destination de l'encadrement de proximité.

Objectifs : Outiller l'encadrement de proximité pour intégrer l'égalité professionnelle dans les pratiques quotidiennes et sensibiliser les équipes à cette problématique.

Services concernés : Chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle, pôle communication.

Cibles : Cheffes et chefs d'établissement, directrices et directeurs d'écoles, cheffes et chefs de services.

Indicateurs : Diffusion et utilisation du kit par l'encadrement de proximité.

Échéance : 2025-2026.

Mesure 54 : Développer des actions de communication interne et externe à l'occasion des événements nationaux (8 mars : Journée internationale des droits des femmes, 25 novembre : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes).

Objectifs : Valoriser l'engagement de l'académie en matière d'égalité professionnelle et sensibiliser l'ensemble des agentes et agents de l'académie à ces thématiques en réalisant différentes actions de communication : webinaires, conférences, capsules vidéo...

Services concernés : Chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle, pôle communication.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de supports, de rencontres et de participantes et participants.

Échéance : 2025-2026.

Mesure 55 : Organiser annuellement un temps d'échange sur une thématique liée à l'égalité professionnelle, en lien avec le LAB académique.

Objectifs : Favoriser les échanges autour des thématiques d'égalité professionnelle, renforcer la sensibilisation des agentes et agents, et partager les bonnes pratiques au sein de l'académie.

Services concernés : DRH, chargée de mission égalité et QVT, référente ou référent égalité professionnelle, pôle communication, LAB académique.

Cibles : Ensemble des personnels.

Indicateurs : Nombre de rencontres, thématiques et de participantes et participants.

Échéance : 2026, 2027.

Action 20

Concevoir et déployer un plan académique de formation sur l'égalité professionnelle.

Mesure 56 : Développer un plan de formation à destination des 5 publics prioritaires sur l'égalité professionnelle, avec un focus sur les formations relatives aux VDHA et VSS.

Objectifs : Permettre à tous les personnels, quelle que soit leur situation, de pouvoir être formés 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. Les publics cibles sont les suivants :

- 1) Agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant ;
- 2) Agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire ;
- 3) Référentes et référents égalité professionnelle ;
- 4) Représentantes et représentants des personnels ;
- 5) Agentes et agents des services de ressources humaines et de la chaîne RH.

L'objectif est de former 100% des publics cibles, à minima via un module de formation à distance.

Services concernés : DRH, EAFC, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Cheffes et chefs d'établissement, encadrement des services, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire, référentes et référents égalité professionnelle représentantes et représentants des personnels.

Indicateurs : Pourcentage de personnes formées, nombre de formations par an.

Échéance : 2025, 2026, 2027.

Mesure 57 : Constituer et maintenir un vivier de formatrices et formateurs académiques sur l'égalité professionnelle.

Objectifs : Disposer des effectifs et des compétences nécessaires à la mise en œuvre du plan de formation.

Services concernés : DRH, EAFC.

Cibles : Formatrices et formateurs.

Indicateurs : Nombre de formatrices et formateurs, descriptif des missions, nombre de sessions de formation.

Échéance : 2025, 2026.

Mesure 58 : Communiquer sur les modules de formation à distance proposés par le ministère.

Objectifs : Faire connaître les modules de formation à distance (Mentor, M@gistère) afin qu'un maximum de personnes en bénéficie.

Services concernés : DRH, EAFC, référente ou référent égalité professionnelle, chargée de mission égalité et QVT.

Cibles : Tous les personnels .**Indicateurs** : Nombres de personnes formées.

Échéance : 2025, 2026, 2027.



Rectorat de l'académie de Nantes
BP 72616 - 44 326 Nantes CEDEX 3
T 02 40 37 37 37 - F 02 40 37 37 00

www.ac-nantes.fr