ACADÉMIE
DE RENNES

Liberté
Égalité
Fraternité

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Plan académique d'action

Pour l'égalité Professionnelle Femmes - hommes / diversité

Une dynamique académique consolidée

2025 I 2027

Mise à jour – Octobre 2026

PLAN ACADÉMIQUE 2025-2027
Égalité professionnelle femmes - hommes / diversité : une dynamique académique consolidée

Un engagement renforcé au service des valeurs du service public

Engagée depuis plusieurs années dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'académie de Rennes a élargi cette démarche pour intégrer pleinement les enjeux de diversité et de lutte contre les discriminations. Cette orientation traduit la volonté de conduire une politique de ressources humaines cohérente et intégrée, centrée sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, la diversité et la prévention de toutes les formes de discriminations.

Une reconnaissance nationale : le label AFNOR Alliance Égalité-Diversité

L'académie de Rennes a été académie pilote pour la labellisation AFNOR « Alliance Égalité-Diversité », aux côtés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Les audits menés en 2021 puis en 2023, à la fois au niveau de l'administration centrale et dans cinq académies pilotes, ont mis en évidence la qualité du pilotage académique, la mobilisation des équipes et la solidité des dispositifs de prévention et d'accompagnement.

Ils ont également fait apparaître, de manière convergente, la nécessité de renforcer la politique « diversité », encore trop centrée sur la seule thématique du handicap.

Ce label, associant de manière complémentaire les dimensions égalité et diversité, constitue aujourd'hui un cadre structurant pour l'ensemble des politiques RH académiques.

Dans une logique d'amélioration continue, l'académie de Rennes s'est attachée à répondre à cet enjeu en l'intégrant pleinement dans sa stratégie RH et en initiant de nouvelles actions dédiées à la prévention et à la sensibilisation.

Des actions déjà engagées : la prévention par la formation

C'est dans ce cadre que l'année 2025 a vu le lancement du module de formation « Égalité professionnelle femmes-hommes, diversité et prévention des LGBT+phobies », désormais intégré au plan académique de formation. Ce premier déploiement a permis de poser les bases d'une démarche de formation continue sur ces thématiques et de préparer le développement d'actions plus larges en 2026.

Des perspectives de travail structurantes pour 2026

Dans la continuité du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027, les travaux se poursuivront en 2026 autour de deux chantiers complémentaires qui seront élaborés en concertation avec les représentantes et représentants du personnel, dans le prolongement de la démarche nationale en cours :

- ✓ la construction d'un plan académique Diversité, conçu en cohérence avec le plan Égalité professionnelle femmes-hommes au sein d'une même stratégie académique ;
- ✓ la construction du plan académique Handicap, destiné à consolider la politique d'accompagnement et d'emploi des personnels en situation de handicap au sein de l'académie.

Renforcer la connaissance et la prévention des discriminations

La relance de l'Observatoire académique des LGBT+phobies, initié en 2023, contribuera à mieux documenter les situations de discrimination et à renforcer les actions de prévention. Cet observatoire, à la croisée des enjeux concernant les personnels et les élèves, constitue un outil de veille, de coordination et d'appui, articulant les politiques d'égalité professionnelle et d'égalité filles-garçons menées dans l'académie.

Une politique cohérente et évolutive

Ces travaux traduisent la volonté de l'académie de Rennes de consolider une politique globale d'égalité professionnelle, de diversité et de lutte contre les discriminations, fidèle aux valeurs du service public et aux engagements portés dans le cadre du label AFNOR. Ils s'inscrivent dans une dynamique de continuité, de cohérence et de progrès, au service de la qualité de vie au travail et d'un environnement professionnel favorable à tous.

Dans ce cadre, le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 constitue l'un des volets structurants du plan académique Égalité professionnelle femmes-hommes / Diversité.

VOLET 1 : Le plan académique d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2027

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un impératif républicain, un enjeu de justice sociale et un levier essentiel de cohésion et de performance dans les services publics.
En cohérence avec les engagements portés par l'académie de Rennes, ce plan 2025-2027 traduit la volonté de renforcer, à tous les niveaux, une culture de l'égalité dans les pratiques de gestion, de prévention et d'accompagnement.

Il s'appuie sur les acquis du plan académique 2021-2023, qui a permis des avancées significatives en matière de connaissance des données sexuées, de prévention des violences sexistes et sexuelles, d'amélioration du dispositif de signalement et de formation des personnels.
Ce nouveau plan vise à consolider ces progrès tout en intégrant les priorités nationales.

Il entend agir sur plusieurs leviers :

- ✓ faire progresser la mixité professionnelle dans les filières, les fonctions et l'encadrement ;
- ✓ maintenir une vigilance constante pour garantir l'égalité dans les parcours et les évolutions professionnelles ;
- ✓ prévenir et traiter les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- ✓ mieux prendre en compte la santé des femmes au travail dans toutes ses dimensions ;
- ✓ soutenir les encadrants et les équipes RH dans le repérage et le traitement des inégalités ;
- ✓ continuer à diffuser largement une culture commune de l'égalité grâce à une communication et une offre de formation renforcées.

À travers ce plan, l'académie réaffirme son engagement en faveur d'un environnement professionnel respectueux, inclusif et protecteur pour toutes et tous. L'égalité professionnelle n'est pas une action ponctuelle, mais une exigence durable, inscrite au cœur de la responsabilité publique et du dialogue social.

VOLET 1 - PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027

Sommaire

AXE 1 - Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle au cœur de la politique académique des ressources humaines et de la feuille de route RH 2026 6

ACTION 1 : Assurer le pilotage des politiques d'égalité professionnelle à l'échelle académique 6

ACTION 2 : Réaffirmer le rôle des référentes ou référents académique et départementaux égalité-diversité 7

ACTION 3 : Conforter le rôle des actrices et acteurs dans le dialogue social / Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social ..8

ACTION 4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan 8

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 10

ACTION 5 – Connaître et suivre la répartition sexuée des effectifs 10

ACTION 6 – Accompagner et encourager les femmes à postuler sur de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités et sur des postes d'encadrement supérieur 11

AXE 3 - Évaluer, prevenir et traiter les ecarts de remuneration et de deroulement de carriere entre les femmes et les hommes 13

ACTION 7 – Favoriser une meilleure lisibilité des rémunérations 13

ACTION 8 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement 13

AXE 4 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale 15

ACTION 9 – Aménager l'organisation du travail 15

ACTION 10 – Accompagner les parentalités 16

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 au sein de l'académie ..... Erreur ! Signet non défini.

ACTION 11 - Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes 18

ACTION 12 - Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles.....19

AXE 6 - Agir pour la santé des femmes au travail..... Erreur ! Signet non défini.

ACTION 13 - Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes 20

ACTION 14 - Développer et adapter la prévention 20

AXE 7 - Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... Erreur ! Signet non défini.

ACTION 15 - Élaborer un plan de communication interne.....22

ACTION 16 - Élaborer un plan de communication externe.....23

ACTION 17 - Élaborer un plan de formation.....23

AXE 1 –
Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle femmes - hommes au cœur de la politique académique des ressources humaines et de la feuille de route RH 2026

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser durablement sans une gouvernance claire, engagée et articulée à tous les niveaux. Cet axe vise à inscrire pleinement cette ambition au cœur de la feuille de route RH 2026 de l'académie, en renforçant les leviers de pilotage, de coordination et de suivi.
Il s'agit à la fois de consolider les instances existantes, de clarifier les rôles et moyens des référentes égalité professionnelle - diversité, de structurer le dialogue social autour de ces enjeux et d'impliquer tous les échelons hiérarchiques dans la mise en œuvre du plan. Ce travail de fond vise à garantir que les politiques d'égalité professionnelle ne relèvent pas d'initiatives isolées, mais d'une dynamique institutionnelle cohérente, suivie et partagée.
L'approche adoptée repose sur un pilotage académique resserré, des outils actualisés (plan, indicateurs, vade-mecum, rapport social unique…), et une animation transversale mobilisant l'ensemble des services, avec une attention particulière à la visibilité des actions et à l'appropriation par les encadrantes et encadrants.

Objectif général : Renforcer et adapter la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'échelle académique, tout en assurant leur intégration dans les pratiques RH.

ACTION 1 : Assurer le pilotage des politiques d'égalité professionnelle à l'échelle académique

Mesure 1 :

- **Élaborer et déployer la plan académique d'action** :
  - Élaboration d'un plan d'action déclinant les objectifs du Plan National d'Action (PNA) tout en tenant compte des spécificités locales.
  - Objectif : Finalisation et validation dans les 6 mois suivant la publication du PNA.
  - **Indicateur** : présentation et validation du plan en CSAA dans les 6 mois.
  - **Cible** : diffusion et publication du plan académique d'action d'ici fin 2025.

Mesure 2 :

- **Suivi des indicateurs du plan académique d'action :**
  - Suivre l'évolution des actions en faveur de l'égalité professionnelle, collecter les données et identifier les freins et axes de progression.
  - Consolidation et transmission des données au niveau ministériel
  - Présentation annuelle en instance
  - **Indicateur :** taux de suivi des indicateurs
  - **Cible :** 100% des indicateurs en 2027

ACTION 2 : Réaffirmer le rôle des référentes ou référents académique et départementaux égalité-diversité

Mesure 3 :

- **Nommer la référente ou le référent académique et les référentes ou les référents départementaux égalité-diversité et formaliser leurs missions** :
  - L'académie et les départements doivent disposer d'une référente ou d'un référent égalité doté d'une lettre de mission précisant son rôle et ses missions.
  - **Indicateur** : Nombre de référentes et référents nommés et dotés d'une lettre de mission.
  - **Cible** : une référente ou un référent académique et quatre référentes ou référents départementaux nommés et mandatés dès la mise en œuvre du plan académique d'action.

Mesure 4 :

- **Définir une quotité dédiée à la mission de référente ou référent académique et de référente ou référent départemental égalité-diversité** :
  - Référente ou référent académique 50%, référente départementale ou référent départemental 10%
  - **Indicateur** : quotité indiqué sur la lettre de mission de la référente ou du référent académique
  - **Cible** : actualisation de la lettre de mission des référentes ou référents académique et départementaux à la mise en place du plan.

Mesure 5 :

- **Décliner au niveau académique le vade-mecum national de la référente ou du référent académique** et **des référentes ou référents départementaux :**
  - Adapter le vade-mecum national aux pratiques académiques
  - **Indicateur** : diffusion du vade-mecum à la référente ou au référent académique et aux référentes ou référents départementaux
  - **Cible** : Mise à disposition pour toutes les référentes et tous les référents de l'académie dans les 6 mois suivant la publication du vade-mecum national.

ACTION 3 : Conforter le rôle des actrices et acteurs dans le dialogue social / Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Mesure 6 :

- **Mettre en place une comitologie académique** :
  - Tenue d'un groupe de travail (GT) égalité-diversité par an _a minima_ pour suivre l'état d'avancement des plans d'action.
  - Activation de groupes thématiques en fonction de l'actualité
  - Présentation du plan et des bilans en CSAA annuellement.
  - **Indicateur** : nombre de GT annuels.
  - **Cible** : 1 GT minima par an, 1 présentation annuelle du bilan en CSAA

Mesure 7 :

- **Suivre et consolider les indicateurs sexués du RSU :**
  - Définition des indicateurs à suivre.
  - **Indicateur** : nombre d'indicateurs sexués dans le RSU
  - **Cible** : 100% des indicateurs sexués dans le RSU lorsqu'ils peuvent l'être dans la BDS.

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

Mesure 8 :

- **Présenter annuellement les objectifs du plan à toutes les encadrantes et tous les encadrants**
  - Une réunion par an à l'attention des chefs de service du rectorat et des DSDEN
  - Information annuelle aux personnels de direction
  - **Indicateur** : tenue de la réunion annuelle et envoi d'information
  - **Cible** : une fois par an

FOCUS FORMATION – AXE 1

Objectif académique :
Structurer une gouvernance partagée de l'égalité professionnelle, fondée sur une montée en compétences des actrices et acteurs impliqués dans les ressources humaines, le dialogue social, la prévention et le suivi des indicateurs.

Publics cibles :

- Référentes et référents égalité-diversité (académique et départementaux)
- Conseillères et conseillers de prévention
- Médecins des personnels
- Encadrantes et encadrants
- Membres du CSA

Dispositifs mobilisables:

- Temps d'information sur le plan académique d'action 2025-2027 (webinaire)
- Offre de formation du PRAF actualisée annuellement
- Pour les représentantes et représentants des personnels en CSA : déploiement du module qui sera conçu spécialement à leur intention par la DGRH et déployé par la référente académique

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

La mixité des métiers et l'accès égal des femmes et des hommes à toutes les fonctions, notamment d'encadrement, restent des leviers essentiels pour une égalité professionnelle effective. Cet axe vise à agir à la fois sur les représentations, les pratiques de recrutement et les dynamiques de carrière, afin de permettre à toutes et tous d'exercer les fonctions auxquelles ils et elles aspirent, sans stéréotype ni frein structurel.
Le plan propose de renforcer la connaissance fine de la répartition sexuée des effectifs, d'agir sur la neutralité des supports de communication RH, de rendre plus attractifs certains métiers encore très genrés, et d'accompagner plus activement les parcours des femmes vers les responsabilités, notamment dans les fonctions d'encadrement supérieur.
L'académie souhaite ainsi promouvoir une culture de l'égalité dans les parcours professionnels, en s'appuyant sur des outils concrets, des actions ciblées et une attention constante à l'impact des dispositifs sur les trajectoires réelles.

Objectif général : Promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant la mixité des métiers et l'accès égal des femmes et des hommes à toutes les fonctions, notamment d'encadrement, en agissant sur les représentations, les pratiques de recrutement et les parcours professionnels, grâce à des actions ciblées et des outils adaptés.

ACTION 5 – Connaître et suivre la répartition sexuée des effectifs

Mesure 9 :

- **Poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs**
  - L'académie s'assurera du suivi de la répartition femmes/hommes par corps de fonctionnaires et catégories de contractuels dont les AESH. L'objectif est d'identifier les déséquilibres et de disposer d'un outil d'aide au pilotage.
  - **Indicateur** : répartition femmes / hommes par corps de fonctionnaires et catégories de contractuels.
  - **Cible** : production intégrée au RSU

ACTION 6 – Accompagner et encourager les femmes à postuler sur de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités et sur des postes d'encadrement supérieur

Mesure 10 :

- **Veiller à l'absence de stéréotypes dans les supports et les campagnes de recrutement**
  - Une relecture systématique des supports de recrutement (visuels, annonces, vidéos) sera assurée, pour garantir une communication neutre et inclusive.
  - **Indicateur** : conformité des supports aux principes de neutralité et d'inclusivité.
  - **Cible** : 100 % des campagnes RH vérifiées avant diffusion à compter de 2025.

Mesure 11 :

- **Valoriser les métiers pour améliorer la mixité et être plus attractif**
  - Des campagnes spécifiques mettront en lumière des métiers encore très genrés, en s'appuyant sur des portraits d'agentes et d'agents occupant ces fonctions.
  - **Indicateur** : nombre d'actions de valorisation.
  - **Cible** : une campagne ciblée par an

Mesure 12 :

- **Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours et pour les entretiens de recrutement pour les femmes enceintes.**
  - Veiller à proposer cette modalité aux femmes enceintes lors des recrutements ou de passage d'épreuves orales de concours.
  - **Indicateur :** taux de visioconférences réalisées auprès des agentes enceintes déclarées.
  - **Cible :** effectuer une comptabilisation annuelle.

Mesure 13 :

- **Accompagner l'accès des femmes à de plus grandes responsabilités**
  - Dans le cadre de la mission académique de l'encadrement (MAE), une journée dédiée à l'égalité professionnelle sera intégrée au parcours de chaque promotion (femmes et hommes) à partir de 2026.
  - À l'issue de cette journée, les besoins exprimés par les participantes et participants — et plus spécifiquement par les femmes — feront l'objet d'une analyse qualitative, afin d'adapter au besoin les modalités d'accompagnement. Cette analyse alimentera la réflexion sur la mise en œuvre d'un dispositif de mentorat ciblé, s'appuyant notamment sur les parcours de cheffes d'établissement, inspectrices et cadres administratives, avec un déploiement prévu à l'horizon 2027.
  - **Indicateurs :** nombre de journées organisées ; taux de participantes ; éléments issus de l'analyse des besoins.
  - **Cibles :** lancement de la journée égalité dans la MAE à échéance 2026 ; adaptation du dispositif de mentorat sur la base des retours à échéance 2027.

FOCUS FORMATION – AXE 2

Objectif académique :
Poursuivre le déploiement d'un plan de formation ciblé sur les biais de genre, l'accès aux responsabilités et la lutte contre l'autocensure.

Publics cibles :
- Personnels d'encadrement
- Personnels des services RH
- Jurys de concours

Objectifs de formation :
- Identifier les stéréotypes et leurs effets sur les carrières
- Promouvoir une gestion équitable des parcours professionnels
- Renforcer l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité
- Outiller les jurys et comités pour des recrutements non discriminants

Dispositifs mobilisables :
- Formations Mentor : « Être membre de jury », « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail »
- Programme académique de formation
- Guide recruter sans discriminer

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

Les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes demeurent une réalité, même dans la fonction publique. Cet axe vise à outiller l'académie pour objectiver ces écarts, en identifier les causes et agir en faveur d'un traitement équitable pour toutes et tous.
Transparence des données, suivi des campagnes de promotion, vigilance sur les requalifications de postes et prise en compte des interruptions de carrière sont autant de leviers à mobiliser pour garantir à chaque agent une progression professionnelle fondée sur les compétences, et non sur le genre.
Cet axe s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, fondée sur l'analyse des données sexuées, l'ajustement des pratiques RH et l'anticipation des inégalités. Car l'égalité professionnelle ne peut être pleinement atteinte sans une attention constante aux mécanismes, souvent invisibles, qui freinent les carrières féminines.

Objectif général : Réduire les écarts de rémunération et de carrière entre les femmes et les hommes en développant une analyse fine des données, en identifiant les freins structurels et en adaptant les pratiques RH pour garantir à chacune et chacun une progression fondée sur les compétences.

ACTION 7 – Favoriser une meilleure lisibilité des rémunérations

Mesure 14 :

- **Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan annuel sexué**
  - Un bilan annuel sera réalisé sur les heures supplémentaires, le PACTE et autres rémunérations complémentaires, en distinguant corps et catégories, pour les fonctionnaires et les contractuels.
  - **Indicateur** : ventilation sexuée des heures supplémentaires, des IMP et des parts de PACTE par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels.
  - **Cible** : intégration dans le RSU dès 2025.

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

Mesure 15 :

- **Poursuivre l'objectif d'alignement des promotions sur la répartition F/H des promouvables**
  - Les campagnes de promotions seront systématiquement analysées à la lumière des données sexuées.
  - **Indicateur** : écart entre taux de promus et taux de promouvables par sexe.
  - **Cible** : observation annuelle pour tendre à une convergence en 2027.

Mesure 16 :

- **Suivre les effets des requalifications de la filière administrative**
  - Un suivi annuel de la répartition F/H des agents occupant un poste ayant été requalifié sera mis en place. Ce suivi permettra d'identifier d'éventuels déséquilibres et de veiller à une répartition équitable des requalifications au sein de la filière administrative.
  - **Indicateur :** répartition F/H sur les postes requalifiés.
  - **Cible :** suivi annuel.

Mesure 17 :

- **Garantir l'évaluation après un congé familial**
  - Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3ème rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur retour.

Cette mesure fait actuellement l'objet d'une réflexion au niveau national, pilotée par la DGRH. L'académie de Rennes appliquera les modalités retenues dès qu'elles seront précisées, afin de garantir l'équité de traitement pour les personnels concernés.

AXE 4 –
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Parce que l'égalité professionnelle ne peut se construire sans prendre en compte les réalités de la vie personnelle et familiale, cet axe vise à favoriser un meilleur équilibre entre temps de travail et temps de vie. Dans une organisation marquée par une grande diversité de métiers et de contraintes, il s'agit de proposer un cadre plus souple, plus lisible, plus équitable.
Temps partiel, parentalité, aidance, fin de carrière : autant de situations qui concernent aujourd'hui une part croissante des agentes et des agents. Les politiques RH doivent s'adapter à ces nouvelles attentes, sans que ces aménagements ne freinent les carrières — notamment celles des femmes, plus souvent concernées par ces dispositifs.
L'objectif est double : garantir à chacune et chacun des droits effectifs et lisibles, tout en outillant les services et les encadrantes et encadrants pour faire vivre une organisation du travail plus inclusive, plus attentive aux équilibres de vie, et au service d'une égalité réelle.

Objectif général : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, en adaptant les pratiques RH aux réalités des agents, et en veillant à ce que les aménagements de parcours n'entravent pas les trajectoires professionnelles, notamment celles des femmes.

ACTION 9 – Aménager l'organisation du travail

Mesure 18 :

- **Mettre en place une charte des temps**
  - Déclinaison académique du document national fixant les principes constitutifs des chartes (temps partiel, droit à la déconnexion, horaires de réunion…) dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents.
  - **Indicateur :** publication de la charte.
  - **Cible :** 2026.

Mesure 19 :

- **S'assurer que le temps partiel n'impacte pas les carrières**
  - L'académie engagera une démarche visant à mesurer l'effet du temps partiel sur les promotions et à sensibiliser les évaluatrices et évaluateurs.
  - **Indicateur :** taux F/H de promouvables et promus à temps partiel
  - **Cible :** 2025.

Mesure 20 :

- **Prendre en compte les besoins croissants des aidantes et aidants et accompagner les fins de carrière**
  - L'objectif est d'ajuster les politiques RH aux enjeux d'allongement de carrière et de soutien aux aidantes et aidants.

- **Indicateur :** suivi F/H des demandes et des octrois de temps partiel, des congés de proches aidants, des retraites progressives, des disponibilités.
- **Cible :** ensemble des données à échéance 2026

Mesure 21 :

- **Poursuivre la mise en place du télétravail.**
  - Déployer le télétravail en EPLE.
  - **Indicateur :** taux de recours au télétravail parmi les agentes et agents éligibles en EPLE (F/H)
  - **Observation :** la taille et l'organisation des structures sont à prendre en compte, certaines petites structures ne pouvant pas proposer le télétravail pour des raisons de présence indispensable sur site.
  - **Cible :** suivi sexué des indicateurs

ACTION 10 – Accompagner les parentalités

Mesure 22 :

- **Mettre à disposition des personnels un guide des parentalités**
  - L'objectif est de 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. La déclinaison académique pourra prévoir notamment de développer des partenariats autour de la petite enfance pour l'accueil des tous petits sur certains territoires
  - **Indicateurs** : déclinaison académique du guide national et diffusion à l'ensemble des personnels
  - **Cible :** publication d'ici la fin de l'année civile 2025

Mesure 23 :

- **Mesurer l'impact du guide des parentalités au travers l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux**
  - **Indicateur :** répartition F/H des congés parentaux.
  - **Cible :** disposer de l'indicateur congé parental pour tous les corps en 2027 ; une cible quantitative pourra être définie en fin de période, en cohérence avec les orientations et seuils de référence nationaux.

Mesure 24 :

- **Promouvoir la prise effective du congé de paternité**
  - **Indicateur :** taux de prise du congé paternité.
  - **Cible** : disposer de l'indicateur congé paternité pour tous les corps en 2027 ; une cible quantitative pourra être définie en fin de période, en cohérence avec les orientations et seuils de référence nationaux.

FOCUS FORMATION _ AXE 4

Objectif académique :
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle
Les enjeux liés au temps de travail, aux congés familiaux, au temps partiel ou à la parentalité doivent être mieux connus et intégrés dans les pratiques RH et managériales.

Public cible :
- Encadrants de proximité et responsables d'équipe

Objectifs de formation :
- Sensibiliser aux impacts de l'organisation du travail sur l'égalité professionnelle
- Connaitre les dispositifs d'articulation des temps (temps partiel, retraites progressives…)
- Favoriser un dialogue autour des aménagements de carrière liés à la parentalité ou au statut d'aidant

Dispositifs mobilisables :
- La DGRH établira un module de formation sur ce thème
- La charte des temps et le guide des parentalités seront également des ressources

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 au sein de l'académie

L'égalité professionnelle ne saurait se réduire à des indicateurs chiffrés ou à des dispositifs de carrière. Elle implique avant tout un environnement de travail respectueux, sécurisé, et garant de la dignité des personnels.
C'est l'ambition de cet axe 5, qui vise à prévenir et traiter les discriminations, les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes. Ces agissements portent atteinte à l'intégrité des personnes, altèrent le climat de travail et constituent un frein majeur à l'égalité réelle.
L'académie de Rennes s'engage à agir à tous les niveaux : évaluer les risques, informer et sensibiliser, garantir des circuits de signalement accessibles et protecteurs, et poursuivre la mise en place d'un traitement rigoureux des situations, avec l'ambition d'améliorer continuellement les réponses apportées. Cet engagement s'inscrit dans une politique plus large de prévention des risques professionnels, dans le respect du cadre national et en cohérence avec les attentes croissantes des personnels.
Il ne s'agit pas seulement de réagir, mais bien de prévenir, de former, et de bâtir une culture commune du respect.

Objectif général : Garantir un environnement de travail sécurisé et respectueux pour tous les personnels académiques, en prévenant et en traitant efficacement les discriminations, les violences sexistes et sexuelles (VSS), ainsi que les actes de harcèlement ou agissements sexistes.

ACTION 11 - Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Mesure 25 :

- **Intégrer les risques VDHAS et VSS dans les évaluations des risques professionnels DUERP**:
  - les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS) et, spécifiquement, ceux de violences sexistes et sexuelles (VSS) sont intégrés au travail sur la typologie et l'évaluation des risques professionnels. Le programme annuel de prévention académique prend en compte les risques de VDHA et plus spécifiquement de VSS.
  - **Indicateur** : définition des mesures à inclure dans le programme annuel de prévention (PAP)
  - **Cible** : atteinte des objectifs du programme annuel de prévention (PAP)

Mesure 26 :

- **Informer les personnels sur le dispositif de signalement disponible** :
  - Mise en avant du dispositif lors des journées thématiques.
    Indicateur : nombre de campagnes déployées
  - **Cible** : a minima deux journées thématiques.

ACTION 12 - Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Mesure 27 :

- **Poursuivre le suivi des signalements et leur traitement dans le cadre de la cellule d'écoute et de signalement** :
  - Recenser les signalements reçus et leur traitement.
  - **Indicateur** : Nombre de signalements enregistrés et traités.
  - **Cible** : un bilan annuel par année scolaire.
  -

FOCUS FORMATION – AXE 5

Objectif académique :

Sensibiliser l'ensemble des personnels de l'académie et former les encadrants pour repérer, signaler et traiter efficacement les situations de violences sexistes et sexuelles, discriminations ou harcèlement.

Publics cibles :

- Tous les agents de l'académie : sensibilisation
- Personnels RH et encadrants de proximité
- Membres du dispositif Stop Discri
- Représentants des personnels en CSA et référents VDHA

Dispositifs mobilisables :

- Modules mentor « lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » et « violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir »
- Formations « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (Acim) proposées par la DGRH
- Formation « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » du programme académique de formation (une partie dédiée à la lutte contre les VSS)

AXE 6 –
Agir pour la santé des femmes au travail

La prise en compte de la santé au travail des agents en général et plus particulièrement des femmes s'inscrit dans une logique de prévention et d'amélioration continue des conditions de travail. Certains facteurs de pénibilité ou de vulnérabilité peuvent concerner plus spécifiquement les femmes, à certains moments de leur parcours professionnel.
L'académie de Rennes engagera, à son niveau, une démarche progressive et pragmatique visant à mieux repérer ces enjeux, à sensibiliser les actrices et acteurs concernés et à initier, lorsque cela sera possible, des pistes d'action adaptées. Il s'agira avant tout de renforcer la connaissance des situations, sans collecte d'information médicale, et de soutenir les services déjà mobilisés sur ces sujets.

Objectif général :
La santé des femmes au travail représente un enjeu clé dans la promotion de l'égalité professionnelle. Les spécificités des pathologies féminines, des risques professionnels différenciés et des facteurs de pénibilité liés à certains métiers doivent être mieux prises en compte afin d'améliorer les conditions de travail et prévenir les impacts sur la santé. Dans ce cadre, le plan académique 2025-2027 s'inscrit dans une logique de prévention, de sensibilisation et de suivi renforcé.

ACTION 13 - Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Mesure 28 :

- **Sexuer les données relatives à la santé**
  - Développer l'élaboration et l'analyse des données sexuées dans les bilans académiques de santé, sécurité au travail (SST), les accidents du travail et les maladies professionnelles.
  - **Indicateurs :**
    - Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, par tranches d'âge et par sexe.
    - Nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes, par corps, et par sexe.
  - **Cible :** totalité des indicateurs complété pour le prochain RSU après publication du plan

ACTION 14 - Développer et adapter la prévention

Mesure 29 :

- **Former et informer les personnels**
  - Organiser des actions de sensibilisation en relais des campagnes de santé publique pour les professionnels de la santé au travail ainsi que pour l'inspecteur SST, les conseillers de prévention, les différents acteurs RH sur les maladies féminines et les risques spécifiques.
  - **Indicateurs :** Nombre d'actions de sensibilisation mise en œuvre.
  - **Cible** : a minima une action de sensibilisation annuelle

Mesure 30 :

- **S'approprier la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe proposée par le ministère**
  - **Indicateurs** : A définir selon l'accompagnement proposé par le niveau national
  - **Cible** : A définir selon l'accompagnement proposé par le niveau national

Mesure 31 :

- **Améliorer la prise en compte des besoins spécifiques dans l'adaptation des postes de travail**
  Mettre en place une démarche progressive de recueil qualitatif des besoins d'adaptation exprimés ou identifiés, en lien avec les services RH et les acteurs de prévention, sans recueil de données médicales nominatives.
  Cette approche vise à mieux outiller les services tout en préservant la liberté des agentes de faire état _ ou non_ de leur situation. Elle pourra notamment concerner, à titre d'exemples, des situations liées à des troubles menstruels invalidants (endométriose, SOPK), à la grossesse, à la ménopause, à un parcours de PMA ou à une reprise d'activité après un congé longue maladie, en particulier en cas de pathologies chroniques ou cancéreuses.
  - **Indicateur :** ***retours qualitatifs des services RH et de prévention***
  - **Cible :** analyse des retours à échéance 2027

AXE 7 –
Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle ne peut progresser durablement sans une diffusion active des principes qui la fondent. Cet axe vise à renforcer la connaissance et la compréhension de ces enjeux par l'ensemble des personnels, à travers des actions de communication régulières et une offre de formation adaptée.
L'académie de Rennes a déjà engagé, depuis plusieurs années, une politique volontariste en matière de formation, avec des modules en présentiel et en ligne, ainsi qu'un parcours intercatégoriel dédié.

Objectif général :
Renforcer la culture de l'égalité professionnelle par une communication active et une offre de formation adaptée, dans la continuité des actions déjà engagées.

ACTION 15 - Élaborer un plan de communication interne

Mesure 32 :

- **Recueillir la perception des agentes et agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
  - Objectif : Mesurer régulièrement la perception des agentes et agents afin de suivre les progrès sur l'égalité professionnelle F/H.
  - Organiser une enquête a minima tous les deux ans.

Mesure 33 :

- **Définir et programmer des actions de communication à destination des personnels**
  - **Objectif :** Fournir une information régulière sur les enjeux de l'égalité professionnelle et les plans d'action associés à l'occasion des journées thématiques.
  - **Déclinaison académique :**
    - Communiquer via les Fil'Égalité-Diversité, l'intranet toutatice et le site académique sur :
      - Les enjeux et objectifs de l'égalité professionnelle ;
      - Les dispositifs disponibles pour signaler des violences sexistes et sexuelles
  - **Indicateur :** nombre de vues sur la page dédiée du site académique, nombre de Fil' Egalité-Diversité envoyé (comptabilisation annuelle)

ACTION 16 - Élaborer un plan de communication externe

Mesure 34 :

- Mettre en avant l'engagement de l'académie en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes.
  - Relayer les campagnes nationales du MEN sur les supports académiques (site internet de l'académie, réseaux sociaux, fil'Egalité-Diversité).
  - Mettre en avant des initiatives locales en matière d'égalité professionnelle (témoignages, interviews, portraits).
  - Organiser des événements académiques en lien avec les journées thématiques (8 mars, 25 janvier, 25 novembre),
  - Prévoir une enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux personnels
  - **Indicateurs :**
    - Nombre de vues et d'interactions sur les supports de communication académiques.
  - **Cible** :
    - Evaluations annuelles

ACTION 17 - Élaborer un plan de formation

Mesure 35 :

- **Mettre à disposition des agentes et agents un module de sensibilisation à distance**
  - **Objectif :** Garantir l'accessibilité des formations à tous les personnels, quels que soient leurs lieux d'exercice.
  - **Déclinaison académique :**
    - Promouvoir les modules d'auto-formation déjà disponibles sur *Mentor* et *magistère*, notamment :
      - *Vers l'égalité entre les hommes et les femmes* ;
      - *Promouvoir l'égalité et la diversité au travail.*
    - Inclure une sensibilisation dans les parcours d'intégration des nouvelles agentes et nouveaux agents.

Mesure 36 :

- **Former les différents personnels sur les aspects de l'égalité professionnelle F/H**
  - **Objectif :** Permettre à chaque personnel de se former aux enjeux de l'égalité professionnelle et de lutter contre les discriminations et violences.
  - **Déclinaison académique :**
  - Maintenir les sessions intercatégorielles à public désigné en présentiel : objectif d'un parcours sur trois ans (2 modules existants en 2025)
  - Offrir la possibilité de suivre un webinaire académique annuel ou bi-annuel sur l'égalité professionnelle

Indicateurs pour les mesures 35 et 36 :

- Nombre de personnels de l'académie ayant suivi une sensibilisation ou une formation
- Fréquentation des modules d'auto-formation
- Taux de satisfaction des participantes et participants aux formations

Mesure 37 :

- L'académie continue de mettre à disposition des encadrantes et des encadrants des ressources numériques, telles que le guide « Recruter sans discriminer », le guide parentalité, le rappel des objectifs du plan égalité, et la circulaire « Stop Discri ». La communication autour de ces outils sera renforcée afin d'en accroître la diffusion et l'utilisation au sein des services.

VOLET 2 - Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle en matière de diversité et de lutte contre les discriminations 2025-2027

L'académie de Rennes conduit depuis plusieurs années une politique volontariste en faveur de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre les discriminations, reconnue par l'obtention du double label AFNOR Égalité-Diversité.

Le présent plan s'inscrit dans une logique de consolidation, de structuration et de montée en puissance des actions déjà engagées. Il vise à renforcer leur lisibilité, leur cohérence et leur impact, en les inscrivant pleinement dans la stratégie académique en matière de ressources humaines.

Il s'articule étroitement :

- avec la feuille de route RH académique, qui place l'accompagnement des personnels, la qualité de vie et des conditions de travail et l'attention portée aux situations individuelles au cœur de ses priorités,
- avec le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027, volet 1 du plan égalité professionnelle, dans une logique de complémentarité,
- avec la démarche de labellisation AFNOR, qui engage l'académie dans une dynamique d'amélioration continue.

Le plan cible prioritairement les critères de discrimination identifiés comme les plus prégnants au niveau ministériel : origine, religion, état de santé, âge, orientation sexuelle et identité de genre, activités syndicales, grossesse.

Les critères du sexe et de la grossesse relèvent du plan égalité professionnelle. Le handicap fera l'objet d'un plan académique spécifique, avec lequel le présent plan sera pleinement articulé.

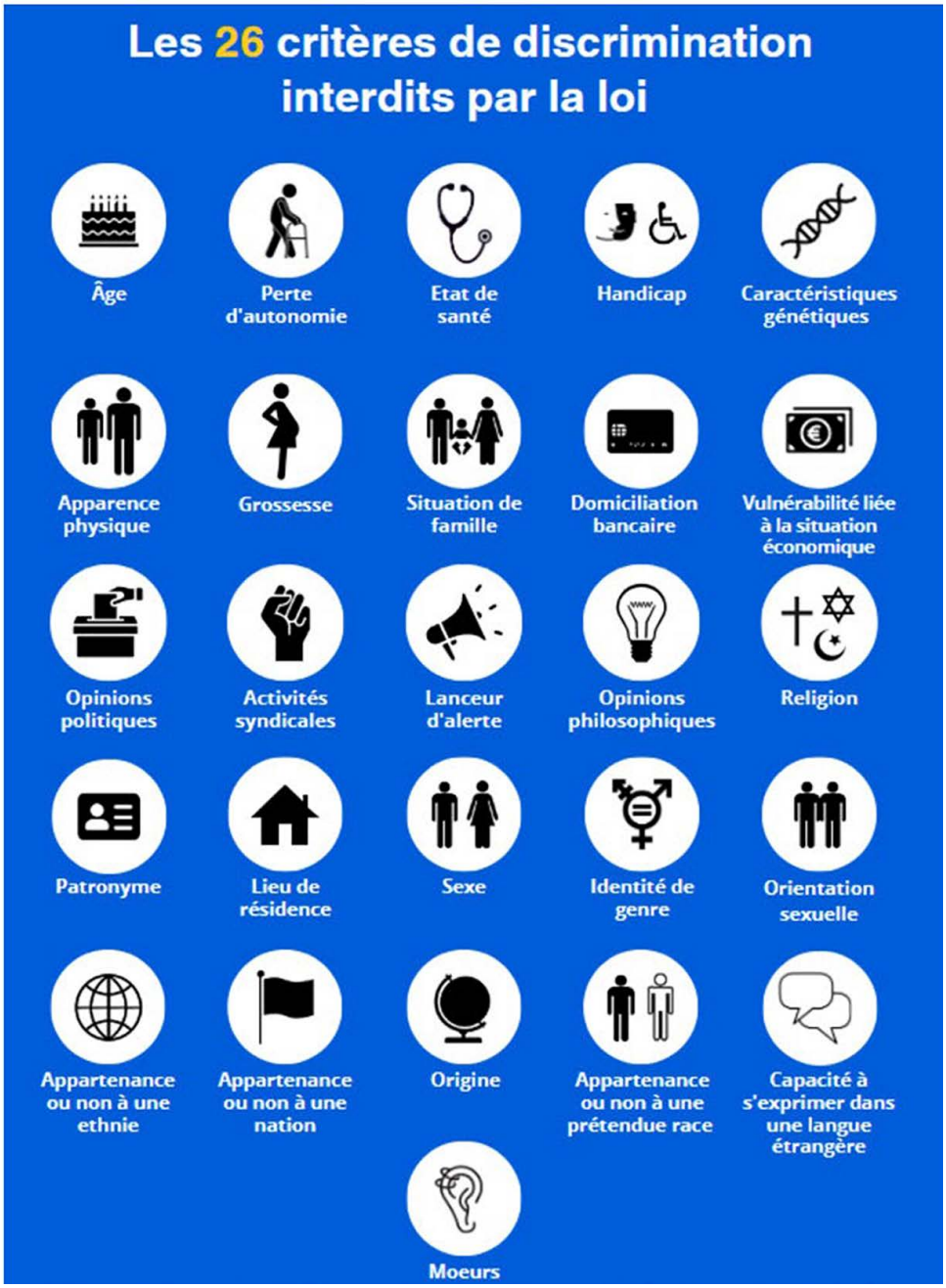
Ce plan s'inscrit également dans une dynamique nationale, marquée par la consultation sur le ressenti des discriminations menée entre le 26 mars et le 3 avril 2026 dans l'académie. Les résultats de cette enquête constitueront un levier d'ajustement du plan dès sa première année de mise en œuvre, dans une logique d'amélioration continue et d'adaptation aux réalités vécues par les personnels.

Dans ce cadre, l'académie fait le choix d'une approche :

- ✓ opérationnelle
- ✓ centrée sur les pratiques professionnelles
- ✓ fondée sur la formation, la sensibilisation et la sécurisation des actes RH
- ✓ attentive aux parcours professionnels et aux situations individuelles
- ✓ articulée avec les dispositifs et ressources nationaux.

DÉFINITION : DISCRIMINATION

Les discriminations se caractérisent par un traitement défavorable subi par une personne placée dans une situation comparable à un autre individu, lorsqu'il est fondé sur un critère interdit par la loi et dans un domaine déterminé par la loi.
On dénombre en France 26 critères légaux.
Les discriminations sont interdites en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès à un bien, de fourniture d'un service et d'emploi.



Articles L.225-1 à 225-4 du code pénal, articles L.131-1 et suivants du Code général de la fonction publique

ANALYSE DES RISQUES

L'académie s'appuie sur l'analyse des risques conduite au niveau national et sur les données dont elle dispose dans le cadre de sa politique RH.
Une attention particulière est portée aux risques de discrimination pouvant concerner notamment :

- l'origine et l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une religion
- l'état de santé
- l'âge
- l'orientation sexuelle et l'identité de genre
- les activités syndicales
- le lieu de résidence lorsqu'il intervient de manière injustifiée dans une décision relevant de l'emploi
- ainsi qu'aux situations susceptibles de se cumuler avec d'autres facteurs de vulnérabilité.

Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le plan académique handicap apportent des réponses spécifiques respectivement aux enjeux liés au sexe et à la grossesse et à ceux liés au handicap.
L'analyse sera progressivement enrichie par :

- les résultats de la consultation nationale sur le ressenti des discriminations
- les données et analyses RH disponibles
- les signalements et situations traitées dans le cadre des dispositifs existants
- les travaux de l'Observatoire académique de prévention et de lutte contre les violences LGBT+, notamment pour les situations concernant les personnels.

Les analyses ainsi produites pourront contribuer à faire évoluer les priorités du présent plan et à orienter les actions académiques en fonction des réalités observées.

VOLET 2 - PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2025-2027

Sommaire

AXE 1 – Piloter, structurer et faire vivre la politique académique de diversité

ACTION 1 : Structurer une gouvernance adaptée 29
ACTION 2 : Inscrire le plan dans une logique d'amélioration continue 29
ACTION 3 : Valoriser et rendre lisible l'action académique 30

AXE 2 – Développer une culture commune de prévention des discriminations

ACTION 4 : Structurer une politique de formation et de sensibilisation 31
ACTION 5 : S'appuyer sur des expertises externes 31
ACTION 6 : Déployer une politique académique de sensibilisation 32

AXE 3 – Sécuriser les pratiques RH et prévenir les discriminations dans les parcours professionnels

ACTION 7 : Sécuriser les actes de gestion RH 33
ACTION 8 : Mieux prendre en compte les situations individuelles 34
ACTION 9 : Consolider et valoriser les pratiques existantes 34

AXE 4 – Prévenir les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

ACTION 10 : Poursuivre et renforcer les actions engagées 35
ACTION 11 : Structurer l'action académique autour de l'observatoire de prévention et de lutte contre les violences LGBT+ 35
ACTION 12 : Structurer la prise en compte de l'identité de genre dans les pratiques RH 36

AXE 5 – Inscrire la diversité dans une approche globale RH

ACTION 13 : Accompagner les problématiques de santé mentale 37
ACTION 14 : Articuler avec le plan handicap 37
ACTION 15 : Manager l'intergénérationnel 38
ACTION 16 : Prévenir les discriminations liées à l'activité syndicale 38

AXE 1 –
Piloter, structurer et faire vivre la politique académique de diversité

OBJECTIF : Inscrire durablement la politique diversité dans la gouvernance académique et garantir son pilotage dans le temps.

ACTION 1 : Structurer une gouvernance adaptée

Mesures :

- Mise en place d'un groupe de travail académique consacré à la diversité et à la lutte contre les discriminations, réuni une fois par an
- Possibilité de réunions conjointes avec le groupe de travail égalité professionnelle femmes-hommes, selon les thématiques et l'actualité
- Présentation des principales avancées du plan dans le cadre du dialogue social.

Indicateur :

- Nombre de réunions du groupe de travail
  Cible : au moins une par an

ACTION 2 : Inscrire le plan dans une logique d'amélioration continue

Mesures :

- Intégration progressive des résultats de la consultation nationale 2026 sur le ressenti des discriminations
- Ajustement des actions en fonction des besoins identifiés
- Prise en compte des recommandations et outils produits au niveau national
- Suivi des actions dans le cadre du renouvellement du double label AFNOR égalité-diversité

Les travaux de l'Observatoire académique de prévention et de lutte contre les violences LGBT+ pourront également contribuer à l'identification des besoins et à l'évolution des actions concernant les personnels.

Indicateurs :

- Exploitation formalisée des résultats de la consultation nationale 2026
  Cible : dans l'année suivant publication
- Évolution ou actualisation des actions du plan en fonction des analyses réalisées
  Cible : au moins une fois d'ici 2028

ACTION 3 : Valoriser et rendre lisible l'action académique

Mesures :

- Communication sur les actions menées et dispositifs existants
- Valorisation des initiatives locales
- Mise en cohérence avec les politiques égalité professionnelle femmes-hommes, handicap, prévention et QVCT
- Mise à disposition des ressources et outils nationaux utiles aux personnels et aux encadrants.
- Relais des campagnes et journées nationales consacrées à la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Indicateur :

- Nombre d'actions de communication
  Cible : au moins 2 par an

AXE 2 –
Développer une culture commune de prévention des discriminations

OBJECTIF : Faire évoluer durablement les représentations et les pratiques professionnelles et donner aux personnels les repères nécessaires pour prévenir les discriminations

ACTION 4 : Structurer une politique de formation et de sensibilisation

Mesures :

- Déploiement d'actions de formation et de sensibilisation pour l'ensemble des personnels
- Intégration de la prévention des discriminations dans les parcours de formation existants
- Ciblage prioritaire des encadrants et encadrantes, des services RH et des personnes participant aux recrutements
- Sensibilisation aux mécanismes de discrimination directe et indirecte et aux biais pouvant intervenir dans les décisions professionnelles
- Développement de mises en situation et d'exemples issus des pratiques professionnelles
- Développement des autoévaluations des acquis à l'issue des formations
- Relais des formations, ressources et outils proposés au niveau national

Indicateur :

- Nombre d'actions de formation et de sensibilisation par an
  Cible : a minima 10 sessions de formation (250 stagiaires) par an et 3 actions de sensibilisation par an

---

ACTION 5 : S'appuyer sur des expertises externes

Mesures :

- Développement de contacts avec des associations et réseaux spécialisés dans les questions de diversité et de lutte contre les discriminations.
- Mobilisation ponctuelle de ces expertises dans les actions de sensibilisation et de formation.
- Repérage des ressources et bonnes pratiques susceptibles d'être utiles aux personnels et aux services.

Indicateur :

- Nombre d'actions conduites avec un partenaire extérieur
  Cible : au moins 2 d'ici 2028

ACTION 6 : Déployer une politique académique de sensibilisation

Mesures :

- Organisation de temps forts thématiques
- Participation aux journées nationales consacrées à la diversité et à la lutte contre les discriminations
- Valorisation des actions existantes

Indicateur :

- Nombre de temps forts ou actions de sensibilisation
  Cible : au moins 2 par an

AXE 3 –
Sécuriser les pratiques RH et prévenir les discriminations dans les parcours professionnels

OBJECTIF : Garantir l'égalité de traitement dans les actes de gestion et prévenir les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel

ACTION 7 : Sécuriser les actes de gestion RH

Mesures :

- Sensibilisation des encadrants et encadrantes et des services RH aux risques de discrimination dans les actes de gestion
- Diffusion d'outils et de repères pour objectiver les décisions (exemple : guide recruter sans discriminer)
- Sensibilisation aux risques de discriminations indirectes

Cette action concerne notamment :

Les personnels exerçant des fonctions d'encadrement et participant à des actes de gestion RH :

- ✓ les inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale (IEN)
- ✓ les inspecteurs et inspectrices d'académie, inspecteurs et inspectrices pédagogiques régionaux (IA-IPR)
- ✓ les personnels de direction
- ✓ les personnels d'encadrement administratif
- ✓ les personnels des services RH.

Elle concerne également, dans le cadre de leurs fonctions d'animation des équipes, les directeurs et directrices d'école, dans le respect des choix et des modalités de formation définis au niveau départemental.

Indicateurs :

- Part des encadrants et encadrantes sensibilisés
  Cible : 70 % d'ici 2028
- Outils diffusés
  Cible : au moins 1 diffusion par an aux encadrants et encadrantes d'un outil ou d'une ressource de prévention (exemple du guide recruter sans discriminer)

ACTION 8 : Mieux prendre en compte les situations individuelles

Mesures :

- Prise en compte des situations liées notamment à l'état de santé, à l'âge, dans le respect du cadre applicable et de la confidentialité.
- Accompagnement des agents et agentes dans les moments clés du parcours professionnel : entrée en fonction, évolution professionnelle, retour de congés longs, fin de carrière
- Sensibilisation aux risques de stigmatisation ou de mise à l'écart liés à une situation individuelle

Indicateurs :

- Diffusion des guides de réaccueil après une absence longue (un guide à destination des encadrants et encadrantes, un guide à destination des agents et agentes, un guide à l'attention des services RH)
  Cible : avant fin 2026
- Mise en œuvre du GT « accompagner les fins de carrière »
  Cible : avant fin 2026

ACTION 9 : Consolider et valoriser les pratiques existantes

Mesures :

- Partage de situations, de retours d'expérience et de bonnes pratiques entre services
- Appui ponctuel aux services confrontés à des situations sensibles, en lien avec les acteurs et actrices compétents (référent ou référente égalité professionnelle académique et départementaux, formateurs et formatrices académiques)
- Intégration de la prévention des discriminations dans les temps d'échanges professionnels des services RH (réunion de pôle RH, réunion de service)

Indicateur :

- Nombre d'interventions ou de séquences dédiées à la prévention des discriminations dans les réunions ou temps RH
  Cible : au moins 1 intervention par an

AXE 4 –
Prévenir les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

OBJECTIF : Renforcer la prévention et le traitement des discriminations en s'appuyant sur les réalités de terrain et les dispositifs académiques existants

ACTION 10 : Poursuivre et renforcer les actions engagées

Mesures :

- Poursuite des actions de formation et de sensibilisation
- Mobilisation des dispositifs existants
- Relais des ressources et campagnes nationales.
- Sensibilisation des encadrants, encadrantes et des services RH aux situations pouvant concerner les personnels LGBT+
- Prise en compte des situations de discrimination ou de propos LGBTphobes dans le cadre des dispositifs de signalement existants

Indicateur :

- Actions thématiques
  Cible : au moins 1 par an

ACTION 11 : Structurer l'action académique autour de l'observatoire de prévention et de lutte contre les violences LGBT+

Mesures :

- Une approche en continuum élèves / personnels

L'académie s'appuie sur l'observatoire académique de prévention et de lutte contre les violences LGBT+, dans une logique intégrée entre politiques éducatives et politiques RH.

Cette articulation permet :

- ✓ une cohérence des actions
- ✓ une meilleure compréhension des situations
- ✓ une prévention renforcée

- Une coordination entre :
  - ✓ le chargé de mission de l'observatoire
  - ✓ la référente académique égalité filles-garçons
  - ✓ la référente académique égalité professionnelle

Indicateurs :

- Réunion de l'observatoire
  Cible : au moins une fois par an
- Productions de l'observatoire
  Cible : au moins une par an

ACTION 12 : Structurer la prise en compte de l'identité de genre dans les pratiques RH

Mesures :

- Élaboration d'une fiche RH académique « changement d'identité de genre » précisant :
  - ✓ Modification dans les SIRH
  - ✓ Modification de l'identifiant académique dans la limite des possibilités techniques
  - ✓ Prise en compte du prénom et du pronom d'usage
  - ✓ Respect de la confidentialité
  - ✓ Sécurisation juridique
- Sensibilisation des services RH et des encadrants et encadrantes

Indicateurs :

- Fiche RH élaborée :
  Cible d'ici 2027

AXE 5 –
Inscrire la diversité dans une approche globale RH

OBJECTIF : Prendre en compte la diversité des situations dans une approche globale et cohérente

ACTION 13 : Accompagner les problématiques de santé mentale

Mesures :

- Déploiement de formations premiers secours en santé mentales (PSSM) pour les personnels en service RH et sensibilisation aux troubles psychiques

Indicateur :

- Nombre d'agents et agentes formés
  Cible : au moins 14 par an

ACTION 14 : Articuler avec le plan handicap

Mesures :

- Coordination des actions lorsque les thématiques diversité et handicap se rejoignent.
- Mise en cohérence des orientations des deux plans

Le présent plan ne se substitue pas au plan académique handicap, qui constitue le cadre de référence pour les actions spécifiques en faveur des personnels en situation de handicap.

Indicateur :

- Actions communes diversité / handicap
  Cible : au moins 1 d'ici 2028

ACTION 15 : Manager l'intergénérationnel

Mesures

- Sensibilisation des encadrants et encadrantes aux enjeux de l'intergénérationnel (représentations, modes de travail, attentes professionnelles et transmission des compétences)
- Intégration de la thématique dans les actions de formation existantes à destination de l'encadrement
- Valorisation des pratiques favorisant la coopération entre générations
- Articulation avec les réflexions relatives aux fins de carrière et à la transmission des compétences

Indicateur :

- Mise en place d'au moins une action de formation ou de sensibilisation dédiée à l'intergénérationnel
  Cible : au moins 1 d'ici 2028

ACTION 16 : Prévenir les discriminations liées à l'activité syndicale

Mesure

- Rappel des règles applicables à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment en matière d'autorisations d'absence, de décharges d'activité de service et de participation aux instances.