



PLAN D'ACTION

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

2025-2027

ÉDITO DE MONSIEUR LE RECTEUR

Dans un contexte où l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure un enjeu majeur, il est essentiel de mettre en place des actions concrètes et ambitieuses pour garantir un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif. En tant que personnels de l'éducation nationale, nous avons la responsabilité de promouvoir l'égalité des chances et de veiller à ce que toutes et tous puissent évoluer dans un cadre professionnel libéré de toute forme de discrimination.

L'engagement de l'académie de Bordeaux pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations s'ancre pleinement dans les orientations du projet académique (2022-2025), de la feuille de route RH26 et des lignes directrices de gestion. Les actions présentées dans ce document s'inscrivent dans la continuité d'actions déjà en place, visant à promouvoir une culture de l'égalité au sein de l'académie.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle a pour objectif de renforcer les dispositifs existants, de proposer de nouvelles initiatives et de mobiliser l'ensemble des actrices et acteurs concernés autour d'une démarche inclusive. À travers une série de mesures visant à réduire les inégalités, à favoriser la parité et à promouvoir la diversité, nous affirmons notre engagement à construire une institution plus juste, où chaque personne pourra s'épanouir et progresser sans obstacle lié à son genre, son handicap, son origine ou toute autre forme de discrimination.

Résultat de plusieurs mois de consultation des personnels et de dialogue social, le plan d'action s'inscrit dans une démarche globale et stratégique pour faire de l'égalité professionnelle une réalité au sein de notre académie, en renforçant la sensibilisation, l'accompagnement et les actions de suivi pour s'assurer d'une véritable égalité des chances et de traitement.

Je compte sur l'engagement de toutes et de tous afin de garantir un environnement de travail bienveillant et égalitaire, dans lequel chacune et chacun aura sa place. Je m'y engage pour ma part avec force et détermination.



Jean-Marc HUART

Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine,
Recteur de l'académie de Bordeaux,
Chancelier des universités

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	4
AXES, OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DU PLAN D'ACTION.....	7
Axe 1 : Conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et son inscription au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme.....	9
Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement supérieur	14
Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....	18
Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	20
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	23
Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail	28
Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle.....	32
ANNEXE 1 : LISTE DES SIGLES.....	36
ANNEXE 2 : PLAN DE FORMATION.....	37

INTRODUCTION

UN CADRE RÈGLEMENTAIRE NATIONAL FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique impose la mise en place d'un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle. Cette obligation est renforcée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 en précise les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

Conformément à cette loi, les employeurs publics doivent également instaurer un dispositif permettant de recueillir les signalements d'agents victimes ou témoins de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes. Ce dispositif vise à orienter les personnes concernées et à leur apporter soutien et accompagnement. Dans l'académie de Bordeaux, ce rôle est assuré par le dispositif Stop Discri, mis en place en mars 2023.

Ces initiatives s'inscrivent dans la continuité d'un cadre législatif national promouvant l'égalité et la parité, amorcé notamment par la loi Sauvadet de 2012, qui fixe des objectifs chiffrés de représentation équilibrée au sein des postes de direction dans la fonction publique.

Enfin, dans une logique de suivi et d'évaluation, le décret du 30 novembre 2020 relatif au Rapport social unique impose aux organismes publics de présenter une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes. Il prévoit également un état d'avancement des actions en faveur de la diversité, de la lutte contre les discriminations et de l'insertion professionnelle, notamment des personnes en situation de handicap.

DES ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES FACILITANTES

En 2021, un premier plan national d'action pour l'égalité professionnelle a été mis en place pour une durée de 3 ans par le ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports et celui de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ce document de référence fixe un cadre commun et assure la cohérence des politiques d'égalité déclinées au niveau des académies.

En mars 2025, les ministères de l'Éducation de la Jeunesse, des Sports, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ont publié une version actualisée de ce plan national pour la période 2025-2027. Ce nouveau plan présente sept axes stratégiques :

- 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 national d'action a pour objectif principal de garantir des politiques de ressources humaines plus inclusives, et de faire des académies des employeurs responsables, dans une perspective d'amélioration continue. Des outils sont ainsi mis à disposition pour le décliner, tels que le guide *Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer*⁽¹⁾ - rappelant aux recruteurs les bonnes pratiques à mettre en œuvre.

⁽¹⁾ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-01/guide-des-bonnes-pratiques-recruter-accueillir-et-integrer-sans-discriminer-16412.pdf>

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, et des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques ont obtenu conjointement deux labels «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» et «diversité», délivrés par l'agence de certification AFNOR.

Prenant appui sur un cahier des charges exigeant, la démarche donne lieu à des audits réguliers. Si le plan national d'action s'applique à tout le territoire, les audits AFNOR ont concerné un premier périmètre pilote, qui sera progressivement étendu jusqu'à couvrir l'ensemble des académies. Les labels sont attribués pour 4 ans et font l'objet d'audits tous les 2 ans.

Le plan académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations s'appuie donc également sur les orientations de l'AFNOR afin de répondre aux prérogatives, notamment en matière de diversité et lutte contre les discriminations.

C'est donc dans un contexte national favorable que l'académie de Bordeaux a pu développer son engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

CONTEXTE ACADEMIQUE

Ce plan d'action s'articule en cohésion avec les documents structurants de l'académie en matière de politique de ressources humaines.

D'une part, il prend appui sur le plan pluriannuel académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2023), lui-même étant une déclinaison du plan ministériel décrit plus haut. Les engagements présentés dans ce document faisaient écho notamment aux lignes directrices de gestion académiques, dont l'objectif est de garantir transparence, collégialité et équilibre dans les promotions et la mobilité. La prévention des discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes constituent l'un des axes d'orientation principaux de ces lignes directrices de gestion, par la prise en compte de l'équilibre entre les femmes et les hommes, de la situation de handicap, de la diversité des environnements professionnels, des personnels écartés du service, ou de l'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical pour les promotions et la mobilité.

D'autre part, le plan d'action s'ancre dans l'un des axes du projet académique (2021-2025), visant la qualité de vie au travail des personnels et les pratiques de collaboration. Ces engagements et ceux concernant les élèves ne peuvent être atteints que si les personnels évoluent dans un cadre inclusif. Cet objectif est aussi développé dans la feuille de route RH26 à venir, déclinée en actions visant trois objectifs majeurs :

- Attirer les talents
- Fidéliser les agentes et agents
- Consolider la fonction RH

Toutes les actions du plan ont un lien avec l'un des engagements de la feuille de route RH26. Ce lien est précisé pour chaque action dans le tableau ci-après.

Depuis 2024, l'académie de Bordeaux suit les préconisations du décret du 30 novembre 2020 en publiant annuellement un Rapport Social Unique, qui présente des données sexuées afin de permettre la comparaison entre les femmes et les hommes. C'est dans ce contexte qu'en 2022 un livret d'indicateurs sexués a été présenté aux organisations syndicales pour permettre une meilleure transparence de ces données. Il est centré sur la répartition sexuée dans les corps et grade, les promotions, les écarts de rémunération, les heures supplémentaires, les congés, les retraites, et suit une cohorte d'enseignantes et enseignants stagiaires depuis 2022 afin d'observer leurs évolutions de carrière. La mise en place de ce livret est reconduite à partir de la publication de ce plan, et sera prévue tous les deux ans.

Enfin, l'académie est fortement engagée pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment par la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2024, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'académie de Bordeaux était de 5.83 %, se rapprochant fortement de l'objectif légal de 6%. Ce taux n'a cessé d'augmenter depuis 2014, grâce au travail conjoint de la correspondante handicap académique et des services gestionnaires des personnels.

Ce plan d'action a été élaboré à partir d'une analyse de données sexuées, présentées notamment dans le RSU. Afin de compléter ces données quantitatives, un questionnaire a été adressé à l'ensemble de la communauté des personnels afin de relever leur ressenti en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Mis à disposition du 19 mars 2025 au 11 avril 2025, le questionnaire a fait l'objet de près de 6 200 réponses. Le diagnostic sur lequel s'est appuyée la construction de ce plan est présenté dans un livret d'indicateurs sexués et un bilan des résultats du questionnaire.

PRÉSENTATION DU DOCUMENT ET PROCESSUS DE VALIDATION

Le présent plan est composé de 7 axes, permettant la prise en compte globale des problématiques liées à l'égalité professionnelle. Les 77 actions du plan d'action seront déclinées entre 2025 et 2027. Une réunion du comité de suivi du plan aura lieu deux fois par an, et un rapport annuel sera présenté en instances de dialogue social et transmis au ministère.

Le plan a été soumis aux organisations syndicales à l'occasion de trois groupes de travail (16 avril, 14 mai et 3 juin 2025) et présenté le 24 juin 2025 en comité social d'administration académique.

Ce document concerne l'ensemble des personnels de l'académie de Bordeaux, sur tout son territoire. Il est piloté par un / une chargée de mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, positionné au sein du Secrétariat général adjoint délégué aux relations et ressources humaines.

AXES, OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DU PLAN D'ACTION

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

OBJECTIFS :

- Asseoir et formaliser la politique d'égalité professionnelle de l'académie.
- Informer et outiller les personnels en charge du portage et de la déclinaison de cette politique.

Engagement 1 : Renforcer la politique d'égalité professionnelle au sein de l'académie et en assurer son pilotage par l'ensemble des actrices et acteurs concernés (8 actions)

Engagement 2 : Assurer une transparence sur la situation en matière d'égalité professionnelle, et la mise en œuvre d'actions correctives (3 actions)

Engagement 3 : Assurer la formation des personnels impliqués dans le pilotage de la politique égalité (4 actions)

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

OBJECTIF :

- Identifier et réduire les inégalités sexuées et le manque de mixité des métiers

Engagement 1 : Poursuivre l'identification des métiers non mixtes (3 actions)

Engagement 2 : Mettre en œuvre des processus de recrutement éthiques et transparents (8 actions)

Engagement 3 : Favoriser l'égal accès aux fonctions à responsabilité et à d'autres fonctions (3 actions)

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

OBJECTIF :

- Identifier et réduire les inégalités sexuées en matière de rémunération

Engagement 1 : Renforcer la transparence sur les rémunérations, et rendre visibles les facteurs explicatifs des écarts observés (3 actions)

Engagement 2 : Favoriser l'avancement de carrière de tous et toutes afin de réduire les inégalités de rémunération, notamment dues à l'effet démographie au sein des corps (2 actions)

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

OBJECTIF :

- Permettre une meilleure articulation vie professionnelle, vie personnelle et familiale des personnels de l'académie

Engagement 1 : S'assurer que le temps de travail ne constitue pas un frein dans l'avancement de carrière et le bien-être au travail (3 actions)

Engagement 2 : Mieux accompagner la parentalité afin de garantir une bonne articulation entre vie familiale et vie professionnelle (4 actions)

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

OBJECTIFS :

Informer et sensibiliser les personnels sur les violences, harcèlements et discriminations

Prévenir les violences, harcèlements et discriminations

Accompagner les personnels victimes ou témoins de violences, harcèlements ou discriminations

Engagement 1 : Poursuivre le déploiement du dispositif académique de recueil des signalements – Stop Discré (3 actions)

Engagement 2 : Former les personnels de l'académie dans la prévention et le traitement des cas de violences, harcèlements et discriminations (5 actions)

Engagement 3 : Prévenir les violences, harcèlements et discriminations, et assurer l'instauration d'un environnement sain et sécurisé pour la communauté académique (3 actions)

Engagement 4 : Assurer l'accompagnement et le soutien des personnes victimes de violences, harcèlement ou discriminations (3 actions)

Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

OBJECTIFS :

Adopter une analyse sexuée de la santé au travail

Assurer une prévention en matière de santé au travail

Engagement 1 : Mieux connaître et analyser les spécificités sexuées en matière de santé au travail (3 actions)

Engagement 2 : Mettre en place des actions de formation autour de la santé de nos personnels (3 actions)

Engagement 3 : Mettre en place des actions de prévention autour de la santé des personnels (4 actions)

Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle

OBJECTIFS :

Promouvoir une culture de l'égalité

Sensibiliser les personnels aux questions d'égalité et de diversité

Engagement 1 : Permettre à l'ensemble des personnels de l'académie d'assister à des sessions de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations (3 actions)

Engagement 2 : Assurer la création et la diffusion d'outils pour l'instauration d'une culture de l'égalité sur tout le territoire académique (3 actions)

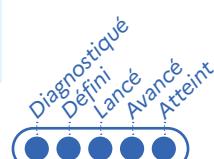
Engagement 3 : Organiser des événements afin de rendre visibles les thématiques d'égalité et de lutte contre les discriminations (7 actions)

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

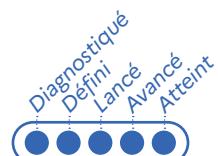
Engagement 1 : Renforcer la politique d'égalité professionnelle au sein de l'académie et en assurer son pilotage par l'ensemble des actrices et acteurs concernés

N°	Action	Responsables ⁽²⁾	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
1.1	Élaborer un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité professionnelle et accompagner sa mise en œuvre	DRRH Chargée de mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations (CM EPLD)	Plan national d'action (MEN / MSJVA) Feuille de route RH26 Plan d'action 2021-2023 Référentiel labellisation AFNOR	Tous les personnels	Nombre de GT et réunions pour l'élaboration du plan Vote et publication du plan Tableau de bord de suivi des indicateurs du plan	Juin 2025	Objectif 2 Action 11	
1.2	Créer un poste à temps complet de chargé·e de mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations au sein de la DRRH	SG DRRH	Fiche de poste	Tous les personnels	Création effective du poste	Janvier 2025	Objectif 2 Action 11	
1.3	Mettre en place un comité de suivi du plan d'action dans une dynamique de dialogue social. Prévoir deux réunions annuelles	SG DRRH CM EPLD	Livret de données sexuées Rapport d'exécution du plan d'action Tableau de suivi des actions	Représentantes et représentants des personnels	Compte-rendu et relevé de décisions Nombre de réunions (et % de réunions effectives sur les 2 réunions annuelles prévues)	Janvier et Juin 2026 et 2027	Objectif 2 Action 11	
1.4	Mettre en place un comité de pilotage interne « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations ». Organiser des réunions régulières pour le suivi de la politique égalité	Membres : CM EPLD, CHA, CTR - service social, psychologue du travail	Réunions mensuelles et compte-rendu des réunions	Tous les personnels	Nombre de réunions dans l'année Compte-rendu des réunions	Février 2025	Objectif 2 Action 11	

⁽²⁾ Les sigles présents dans la case « Responsables » sont traduits à la fin du document, p. 36.



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
1.5	Nommer un binôme de référentes et référents égalité professionnelle dans chaque département de l'académie. Leur fournir des lettres de mission et s'assurer de leur identification par les personnels sur tout le territoire	DRRH SG de DSDEN	Lettres de mission Kit d'accompagnement et deux réunions annuelles (octobre / mai) avec tout le réseau Événementiel ou formations	Tous les personnels	Liste des référentes et référents égalité professionnelle : Nombre de personnes par département (prévisions : 2) au 30/11 de l'année N CR des réunions de réseau	Juin 2025	Objectif 2 Action 11	
1.6	Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le dialogue social	DRRH Représentantes et représentants des personnels	Liste sexuée des personnes présentes à chaque GT	Représentantes et représentants des personnels	Répartition F/H dans les GT	Dès 2025	Objectif 3 Action 19	
1.7	Informier annuellement les personnels encadrants sur la question de l'égalité professionnelle, et notamment le plan d'action	DRRH CM EPLD DRHP Référentes et référents égalité	Webinaire enregistré Lettre info RH Éléments partagés avec les DASEN pour possible intégration du sujet en réunions de rentrée DSDEN et diffusion auprès des ZAP / ZAG (proposition d'interventions) Guide RH pour les PERDIR	Personnels de direction / responsables hiérarchiques et fonctionnels du rectorat, des écoles et des EPLE	Nombre de réunions et nombre de participantes et participants par an Nombre de lettres info RH sur le sujet	Septembre 2025 2026 2027	Objectif 3 Action 18	



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
1.8	Travailler en lien avec la F3SCT sur les thématiques liées à la santé et la sécurité au travail (notamment l'axe 5 et l'axe 6 de ce plan), notamment par le biais d'une collaboration avec le ou la référente VDHAS	DRRH CM EPLD Référent ou référente VDHAS de la F3SCT En lien étroit avec le conseiller de prévention académique et la DARH	Participation du ou de la référente aux réunions du comité de suivi, lien régulier	Membres de la F3SCT	Présence du ou de la référente VDHAS lors des comités de suivi Autres réunions organisées	2025 2026 2027	Objectif 3 Action 19	

Engagement 2 : Assurer une transparence sur la situation en matière d'égalité professionnelle, et la mise en œuvre d'actions correctives

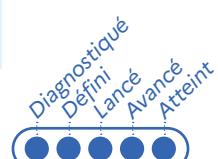
N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
1.9	Interroger les personnels sur leurs perceptions en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations	Pôle Modernisation et fonctions support CM EPLD	Baromètre QVCT Bilan focus égalité professionnelle diffusé tous les 2 ans	Tous les personnels	Nombre de personnes ayant répondu Répartition des personnes ayant répondu par sexe / statut / corps / structure de rattachement et représentativité Donnés qualitatives	Mars 2025 Juin 2026 Juin 2027	Objectif 2 Action 11	
1.10	Effectuer annuellement un rapport sur l'exécution du plan d'action (2023-2027), conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019	CM EPLD Comité de suivi du plan	Tableau de suivi des actions Modèle national – envoi au MEN	MEN Représentantes et représentants des personnels	Rapport d'exécution présenté en GT et validé en CSAA	Janvier 2026 Janvier 2027	Objectif 2 Action 11	



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
1.11	Présenter tous les deux ans des chiffres clé sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux organisations syndicales par la publication d'un livret dédié	DEP CM EPLD	Livret de données sexuées provenant de la DPE, DEPAT, DEPP, DRH	Représentantes et représentants des personnels	Présentation du livret : oui / non Évolution des indicateurs tous les 2 ans	Printemps 2025 et 2027	Objectif 2 Action 11	

Engagement 3 : Assurer la formation des personnels impliqués dans le pilotage de la politique égalité

1.12	Constituer un vivier de formateurs et formatrices sur l'égalité professionnelle	EAFC DRRH CM EPLD	Financement organisme externe et formations en interne Trois sessions de formations Deux rencontres annuelles de co-construction	Formateurs et formatrices pour animer des formations à destination des personnels	Nombre de personnes formées (objectif : 10)	Juillet 2025	Objectif 2 Action 9	
1.13	Développer un plan de formation à destination de quatre publics-cibles <i>(cf. plan de formation en annexe)</i>	EAFC DRRH CM EPLD Vivier de formateurs et formatrices	Plan national de formation (schéma directeur 2025-2029) 1 ^{er} temps : webinaire asynchrone (1h-1h30) 2 ^e temps : 6h en présentiel pour chaque groupe 3 ^e temps : webinaire d'échanges post-formation	Chefs / cheffes d'établissements et SG d'EPLE Encadrement des services (DSDEN, Rectorat) Personnels ATSS d'EPLE et de circonscription Enseignantes et enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degré (dont stagiaires)	Nombre de personnes formées par groupe cible Nombre de formations proposées Données qualitatives de l'évaluation	À partir de septembre 2025	Objectif 2 Action 9 Objectif 3 Action 18	



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
1.14	Faire participer les acteurs et actrices de la politique égalité aux formations proposées au niveau national (PNF, m@gistere, ACIM Formation aux Valeurs de la République, Mentor) sur la politique d'égalité professionnelle	DRRH EAFC CM EPLD	Webinaires et formations DGRH : « Professionnalisation des acteurs de la diversité » « Agir pour l'égalité professionnelle F/H et la lutte contre toutes formes de discriminations » Parcours « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail » (M@gistere) « Audit labellisation Egalité Diversité AFNOR » (AFNOR) Offre Mentor Diffusion via la newsletter de l'EAFC ou la lettre info RH	DRRH DRRH adjointe Membres Stop Discri	Nombre de personnes formées à l'académie de Bordeaux	À partir de mars 2025	Objectif 2 Action 9	
1.15	Déployer au niveau académique le module national de formation (à venir) à destination des représentantes et représentants des personnels afin de leur permettre de participer à la mise en œuvre de la politique égalité	CM EPLD DRRH EAFC	À venir : module présenté dans le Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - en attente de la déclinaison nationale	Représentantes et représentants des personnels	Nombre de personnes ayant participé à ce module	À définir selon ministère	Objectif 3 Action 19	



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

Engagement 1 :

Poursuivre l'identification des métiers non mixtes

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
2.1	Assurer un suivi régulier de la part des femmes parmi les personnels encadrants	DEP DRRH CM EPLD	RSU Bases de données DEPAT, DPE	Femmes pouvant prétendre à des postes d'encadrement	Part femmes / hommes parmi les personnels encadrants (évolution annuelle)	2025 2026 2027	Objectif 2	
2.2	Poursuivre le suivi de la répartition des enseignantes et enseignants du second degré par sexe et par discipline	DPE DEP	RSU Tableaux de suivi DPE - présentés dans le RSU	Enseignants et enseignantes	Part femmes / hommes par discipline (évolution annuelle)	2025 2026 2027	Objectif 2	
2.3	Suivre l'évolution de carrière d'une cohorte d'enseignantes et enseignants afin de constater s'il existe des inégalités sexuées dans le déroulé de carrière	DEP CM EPLD	Base de données DPE Etude de cohorte débutée en 2022 dans le livret d'indicateurs sexués	Cohorte d'enseignantes et enseignants	Évolution des données suivantes : effectifs par corps, âge moyen, indice moyen, éléments de rémunération, mobilité	Tous les ans à compter de février 2025	Objectif 2 Actions 7 et 8	



Engagement 2 :

Mettre en œuvre des processus de recrutement éthiques et transparents

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
2.4	S'assurer d'une publication systématique des offres d'emploi, et de leur caractère inclusif et transparent	DRRH DEPAT DPE DSDEN DRHP Cellule de recrutement	Guide interministériel de bonnes pratiques : « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer »	Candidates et candidats	Vérification 1 fois par an des supports diffusés : Féminisation des titres et fonctions Informations détaillées (rémunération, avantages)	2025 2026 2027	Objectif 1 Actions 1 et 5	
2.5	En lien avec les engagements de la feuille de route RH26, poursuivre les efforts afin d'attirer des talents diversifiés, en veillant notamment à une présentation non-stéréotypée des métiers et à une intégration de la notion d'égalité professionnelle dans les documents de présentation	Cellule de recrutement. En lien étroit avec les services de gestion et la direction de la communication.	Présentation des métiers de l'académie lors de forums, salons, sur les réseaux sociaux	Candidates et candidats potentiels	Relecture qualitative des supports	2025 2026 2027	Objectif 1 Actions 1 et 5	
2.6	Renforcer la diffusion de documents visant à encadrer les pratiques de recrutement en matière d'égalité, de transparence et de lutte contre les discriminations. Encourager leur usage	DRRH DEPAT DPE DSDEN DRHP Cellule de recrutement CHA	Guide interministériel Fiche d'entretien de la DEPAT 10 règles pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer	Personnels participant à des processus de recrutement	Répartition F/H parmi les candidatures et les personnes retenues dans les postes à profil	2025 2026 2027	Objectif 1 Actions 1 et 5	 Diagnostiqué Défini Lancé Avancé Atteint

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
2.7	Intégrer à toutes les offres d'emploi le lien du Guide interministériel de bonnes pratiques : « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer »	DRRH Cellule de recrutement	Intégration automatique du lien dans les offres d'emploi	Candidates et candidats	Intégration effective du lien dans les fiches de poste	2025	Objectif 1 Actions 1 et 5	
2.8	Assurer la mixité des jurys de recrutement	DRRH Cellule de recrutement DEPAT DPE	Inciter à l'utilisation d'un tableau de suivi par direction	Jurys de recrutement Candidates et candidats	Présence de minimum 40% d'un sexe dans les jurys	2025 2026 2027	Objectif 1 Actions 1 et 5	
2.9	Intégrer la lutte contre les biais, stéréotypes et discriminations à la formation des personnels participant à des processus de recrutement	DRRH Cellule de recrutement CM EPLD	Formation organisée par la cellule de recrutement – un axe dédié à cette thématique	Personnels participant à des recrutements Candidates et candidats	Nombre de personnels formés	2025 2026 2027	Objectif 1 Actions 1 et 5 Objectif 2 Action 9	
2.10	Rendre possible le recours à la visioconférence pour les entretiens de recrutement le nécessitant	DRRH Cellule de recrutement	Outils informatiques	Candidates et candidats (avec problèmes de santé, femmes enceintes, personnes résidant hors Bordeaux-Métropole)	Nombre d'entretiens effectués en visio	2025 2026 2027	Objectif 1 Actions 1 et 5	
2.11	Encourager les personnes concernées à demander la reconnaissance de leur handicap auprès de la MDPH et par la suite déclarer leur situation de handicap à leur employeur	CHA	Développement de tout type de partenariat (institutionnel, associatif, etc)	Candidates, candidats et personnels en situation de handicap	Objectif : 6% pour 2027	2025 2026 2027		 Diagnostiqué Défini Lancé Avancé Atteint

Engagement 3 :

Favoriser l'égal accès aux fonctions à responsabilité et à d'autres fonctions

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
2.12	Intégrer la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes dans le processus d'accompagnement MAE	EAFC DRRH	Contenus de formation adaptés	Participantes et participants MAE	Sessions dédiées à cette thématique et données sexuées sur les personnes inscrites	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 9	
2.13	S'assurer d'une représentation équilibrée des participantes et participants à la MAE	EAFC DRRH	Quota de 40% minimum d'un sexe	Participantes et participants MAE	Répartition F/H de la promo MAE annuelle	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 9	
2.14	Assurer un suivi de la participation des femmes dans les dispositifs d'accompagnement, d'aide au pilotage et de formation	CM EPLD	Formulaires de candidatures pour les dispositifs (ex : accompagnement DEPAT, brigade d'emploi du temps, intérim de direction,...)	Tous les personnels	Données sexuées sur les personnes impliquées dans les dispositifs	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 9	



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

Engagement 1 :

Renforcer la transparence sur les rémunérations, et rendre visibles les facteurs explicatifs des écarts observés

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
3.1	Utiliser l'outil de la DGAFF afin de rendre visibles les écarts de rémunération et les effets explicatifs : effets temps partiel, ségrégation de corps, démographique, prime à corps-échelon-grade identique	DEPP DEP	Outil DGAFF India-REMU Tableau excel – résultats	Tous les personnels	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein et non redressée du temps partiel et décomposition des écarts par effet et corps pour les programmes 214, 140, 141, 230	À partir de février 2025	Objectif 2 Action 9	
3.2	Établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels des heures supplémentaires	DEP	Données DPE et DEPAT Livret d'indicateurs Égalité Femmes - Hommes	Tous les personnels	Nombre de HSA moyen parmi les enseignants du 2 nd degré qui font des HSA % d'enseignants qui font des HSA parmi les éligibles dans le 2 nd degré Montant d'IMP moyen parmi les enseignants (1 ^{er} degré et 2 nd degré)	À partir de mars 2025	Objectif 2 Action 9	
3.3	Établir un tableau comparatif des types de missions assurées par les femmes et les hommes dans le cadre du Pacte	DPE CM EPLD	Données DPE Inclus dans le livret d'indicateurs sexués Présentation des données en comité de suivi du plan	Personnels enseignants	Répartition F/H parmi les personnels qui perçoivent des parts de pacte et nombre de parts Répartition (nombre et %) femmes / hommes pour les différentes missions du Pacte	À partir de mai 2025	Objectif 2 Action 9	 Diagnostiqué Défini Lancé Avancé Atteint

Engagement 2 :

Favoriser l'avancement de carrière de tous et toutes, afin de réduire les inégalités de rémunération, notamment dues à l'effet démographie au sein des corps⁽³⁾

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
3.4	Poursuivre les engagements pris par l'académie dans les lignes directrices de gestion en matière de transparence, collégialité et d'équilibre dans les promotions et mobilités. Assurer une non-discrimination	Recteur Secrétaire Général DRRH DASEN	Lignes directrices de gestion	Tous les personnels	Données sexuées sur les promotions et mobilités	2025 2026 2027	Objectif 2 Actions 6, 7, 8, 9	
3.5	Aller vers une représentativité des femmes parmi les personnes promues par rapport à leur représentation dans les effectifs des corps	DPE DEPAT DEP	Tableaux comparatifs de la part des femmes promues par rapport à leur représentation dans le vivier et parmi les promouvables	Femmes promues	Répartition F/H dans chacun des grades d'avancement d'un corps Objectif : part des femmes promues supérieure ou égale à leur représentation dans le vivier	2026 / 2027 : au moins une représentativité parmi les promouvables Plus long terme : atteinte de l'objectif de représentativité parmi leur part dans le corps	Objectif 2 Action 6	

⁽³⁾ Effet démographie au sein des corps = répartitions différentes de femmes et d'hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

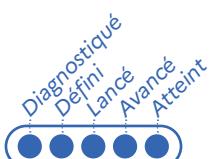


Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Engagement 1 :

S'assurer que le temps de travail ne constitue pas un frein dans l'avancement de carrière et le bien-être au travail

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
4.1	<p>S'appuyer sur la charte des temps proposée par la DGRH et l'adapter à l'organisation de travail de l'académie, en concertation avec les représentantes et représentants des personnels. S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidantes et aidants.</p> <p><i>Action sous réserve de la publication de la charte nationale.</i></p>	SG DRRH CM EPLD En lien étroit avec la SGA modernisation et les directions de gestion sur l'axe QVCT	Modèle de charte nationale qui sera partagée courant 2025-2026 Charte académique des temps	Tous les personnels	Publication de la charte sur l'intranet	2026	Objectif 2 Action 10	
4.2	<p>Encourager les personnels encadrants à dédier un entretien informatif sur l'évolution de carrière en cas de demande de temps partiel</p>	DPE DEPAT DEP		Personnels à temps partiel	Part des femmes et des hommes parmi les personnels à temps partiel et part parmi les promus et promues	2026	Objectif 2 Action 10	



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
4.3	Former et informer les encadrantes et encadrants sur la thématique de la qualité de vie au travail et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, afin qu'elles et ils puissent accompagner au mieux leurs équipes. Encourager, notamment, les aménagements de salles d'allaitement	EAFC CM EPLD	Mentor PNF Module de formation DGRH à venir Formations mentionnées dans l'axe 1 de ce plan	Encadrantes et encadrants Responsables hiérarchiques et fonctionnels	Nombre de personnes formées	2026	Objectif 2 Action 9 Objectif 3 Action 18	



Engagement 2 :

Mieux accompagner la parentalité afin de garantir une bonne articulation entre vie familiale et vie professionnelle

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
4.4	Développer des supports simplifiés pour informer les personnels parents ou futurs parents sur leurs droits. Y promouvoir une parentalité partagée. S'appuyer notamment sur le guide ministériel Parentalité à paraître prochainement	DRRH DPE DEPAT Direction de la communication	Intranet Guide Parentalités ministériel à venir Guide RH pour les PERDIR	Personnels parents et futurs parents	Liste des supports diffusés et nombre de consultations sur l'intranet le cas échéant	2027	Objectif 3 Action 20	
4.5	Systématiser la mise en place d'un entretien avant et après le congé maternité, parental, d'adoption ou proche aidant. Accompagner les responsables hiérarchiques et fonctionnels par l'élaboration d'une grille d'entretien	DRRH Responsables hiérarchiques et fonctionnels	Sensibilisation des personnels encadrants Création d'une grille d'entretien Décret 2020-59 (05/05/20)	Personnels partant en congé maternité, parental, d'adoption ou proche aidant	Objectif : 100 % des personnes partant et revenant d'un congé maternité, parental, d'adoption ou proche aidant ont réalisé un entretien	2026 2027	Objectif 3 Action 20	
4.6	Continuer d'informer les personnels sur les offres d'action sociale proposées par l'académie et ses partenaires	DARH	Livret de l'action sociale Intranet	Personnels parents		2025 2026 2027	Objectif 2 Action 12	



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

Engagement 1 :

Poursuivre le déploiement du dispositif académique de recueil des signalements - Stop Discri

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
5.1	Poursuivre l'accompagnement des personnels victimes ou témoins de violences, harcèlements ou discriminations via le dispositif Stop Discri	Membres Stop Discri	Ecouteuses Adresse e-mail Ligne téléphonique Formulaire en cours de construction Bilan périodique de Stop discri	Tous les personnels	Signalements enregistrés dans l'année scolaire % des situations dans le champ Stop Discri Décompte sexué des signalements % de la levée d'anonymat Répartition des signalements par département, catégorie, et par type de cas Indicateurs RSU et ministériels	Dès 2025	Objectif 2 Action 13	
5.2	Mettre en place un formulaire en ligne pour recueillir les signalements Stop Discri et faciliter l'orientation des victimes et témoins	Membres Stop Discri DSI Déléguee à la protection des données	VOXCO – outil de formulaire en ligne + stockage confidentiel des données	Tous les personnels	Données qualitatives et quantitatives du questionnaire	Rentrée 2025	Objectif 2 Action 13	
5.3	Présenter annuellement aux représentantes et représentants des personnels les données anonymisées concernant les saisines faites auprès de Stop Discri	Cellule Stop Discri	Bilan périodique – F3SCT et / ou CSA	Représentantes et représentants des personnels	Indicateurs du bilan périodique	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 13	 Diagnostiqué Défini Lancé Avancé Atteint

Engagement 2 :

Former les personnels de l'académie dans la prévention et le traitement des cas de violences, harcèlements et discriminations

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
5.4	Promouvoir les deux modules de la plateforme Mentor « Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » et « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir »	EAFC CM EPLD	Intranet Lettre info RH	Tous les personnels		2025 2026 2027	Objectif 2 Action 9 Action 13	
5.5	S'assurer que les membres de la procédure Stop Discri et des formations spécialisées assistent aux formations proposées par la DGRH sur ces thématiques	DRRH CM EPLD EAFC Conseiller de prévention académique	Inscription des membres Stop Discri et des formations spécialisées	Membres de Stop Discri et des formations spécialisées	Liste des personnes ayant participé aux formations	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 9 Action 13	
5.6	Sensibiliser et informer des personnes ressources : référentes et référents égalité, encadrantes et encadrants, assistantes et assistants de prévention, référents VDHAS	DGRH CM EPLD	Interventions dans des temps de réunion et de sensibilisation	Référentes et référents égalité, encadrantes et encadrants, assistantes et assistants de prévention	Nombre de personnes touchées par ces temps de sensibilisation et rôle de ces personnes	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 9 Action 13	



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
5.7	Intégrer le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement dans les formations mentionnées dans l'action 1.13	EAFC DRRH CM EPLD Psychologue du travail	Vivier de formateurs et formatrices	Chefs / cheffes d'établissements Encadrement des services (DSDEN, Rectorat) Personnels ATSS d'EPLE et de circonscription / enseignantes et enseignants du 1 ^{er} et du 2 nd degré	Nombre de personnes formées	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 13	
5.8	Proposer à minima deux sessions de sensibilisation par an sur la lutte contre les violences, harcèlement et discriminations à destination de l'ensemble des personnels	DRRH CM EPLD Psychologue du travail	Lab académique Webinaires Journées internationales (21 mars - racisme, 17 mai - homophobie et transphobie, 25 novembre - VSS)	Tous les personnels (webinaires) Personnels rectorat (Lab)	Nombre de personnes présentes pour chaque session	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 13	



Engagement 3 :

Prévenir les violences, harcèlements et discriminations, et assurer l'instauration d'un environnement sain et sécurisé pour la communauté académique

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
5.9	Intégrer les violences sexistes et sexuelles dans les risques professionnels identifiés dans le DUERP du Rectorat. Encourager les autres établissements de l'académie à réaliser cette action	Conseiller de prévention académique DRRH CM EPLD	Intégration de l'action dans le kit pour les établissements scolaires (cf. action 7.4)	Tous les personnels	Liste des éléments ajoutés au DUERP comprenant cette thématique	2025	Objectif 2 Action 13	
5.10	Élaborer des supports d'information pour les personnels confrontés à des situations de violence, harcèlement ou discrimination, comprenant le dispositif Stop Discri et les ressources nationales	Membres de Stop Discri Référents VDHAS	Mise à disposition de ces supports sur l'intranet, diffusion par mail et affichages Intégration du formulaire Stop Discri et de contacts nationaux (ex : 39 19, Défenseur des Droits) Document « l'Académie vous protège »	Témoins Victimes Encadrants	Liste des types de supports diffusés (nombre de consultations de la page dédiée)	2026 2027	Objectif 2 Action 13	
5.11	Développer des outils de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles et discriminations	Direction de la communication Membres Stop Discri	Fonds pour l'égalité professionnelle Bandes-dessinées, jeu, affiches, ...	Tous les personnels	Liste des outils créés et nombre de consultations	2026	Objectif 2 Action 13	



Engagement 4 :

Assurer l'accompagnement et le soutien des personnes victimes de violences, harcèlement ou discriminations

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
5.12	Mieux faire connaître la possibilité de solliciter une protection fonctionnelle et en faciliter l'octroi dans le cas de situations de violences, harcèlement ou discriminations	SIA-AJ Membres Stop Discri CM EPLD	Procédure de la SIA-AJ (formulaire de demande)	Personnels victimes de violences, harcèlements, discriminations	Données annuelles sexuées sur l'octroi de la protection fonctionnelle	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 13	
5.13	Mobiliser le soutien psychologique et informer les victimes et témoins de l'existence de ressources d'aide	Membres Stop Discri Médecins du travail Psychologue du travail ASP	Réseaux locaux	Tous les personnels ayant besoin d'un soutien psychologique		2025 2026 2027	Objectif 2 Action 13	
5.14	Accompagner les personnels victimes de violences intrafamiliales	Membres Stop Discri ASP Médecins du travail Psychologue du travail	Associations locales Autorités locales Relai des campagnes nationales	Personnels victimes de violences intrafamiliales		2025 2026 2027	Objectif 2 Action 13	



Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

Engagement 1 :

Mieux connaître et analyser les spécificités sexuées en matière de santé au travail

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
6.1	Mieux évaluer les troubles musculosquelettiques, notamment dans les métiers particulièrement féminisés	Médecins du travail IPST	Données statistiques Entretiens avec les médecins Rapport sur les TMS avec une analyse sexuée	Personnels souffrant de TMS	Part des femmes par métier, parmi les TMS recensés (en tenant compte de leur représentativité dans le corps / grade)	2026	Objectif 2 Action 10	
6.2	Évaluer les différences sexuées en matière de santé au travail	Médecins du travail IPST	Données statistiques (RSU) Baromètre QVCT Données fournies par la médecine du travail Données fournies par les affaires médicales (DSDEN et rectorat)	Tous les personnels	Part femmes / hommes par type d'accident du travail / maladies professionnelles par statut / catégorie	2026	Objectif 2 Action 10	
6.3	Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé au travail, notamment via l'aménagement de postes	Médecins du travail CHA SST	Accompagnement dans état de santé particulier (ex : grossesse, parcours PMA, situations post-cancer du sein, pathologies menstruelles invalidantes,...)	Personnels avec des besoins spécifiques liés à leur état de santé	Données sexuées sur les consultations et les aménagements (données disponibles)	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 10	



Engagement 2 :

Mettre en place des actions de formation autour de la santé de nos personnels

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
6.4	Diffuser des supports d'information pour la prévention de risques de santé liés à la spécificité de certains métiers (ex : TMS, Santé mentale). Cibler leur diffusion auprès des professions les plus touchées	Psychologue du travail Médecins du travail IPST En lien étroit avec la DRRH, la direction de la communication, l'ISST, le conseiller de prévention académique, les conseillers de prévention départementaux	Ressources informatives Plan de prévention académique	Tous les personnels (avec focus sur AESH, AED, enseignement premier degré, personnels techniques, d'entretien)		2026	Objectif 2 Action 10	
6.5	Former les professionnels de santé au travail, les conseillères et conseillers de prévention, l'ISST, CMC, la CHA, les référents VDHAS et les DRHP sur les problématiques de santé des femmes au travail	PNF EAFC Psychologue du travail Médecins du travail	Appel à prestataire externe Plan national de formation (schéma directeur 2025-2029)	Professionnels de santé au travail, conseillères et conseillers de prévention, ISST et DRHP, CMC et CHA, référents VDHAS	Nombre de personnes formées et public cible des personnes formées (profession) Nombre de sessions Retours qualitatifs	2026 2027	Objectif 2 Action 10	
6.6	Poursuivre les actions de formation sur la santé au travail auprès des personnels. Cibler les thématiques des TMS et des RPS	EAFC IPST Médecins du travail Psychologue du travail En lien étroit avec l'ISST, le conseiller de prévention académique	Formations en interne Plan national de formation (schéma directeur 2025-2029)	Tous les personnels Certaines sessions ciblées (ex : formation TMS auprès des AESH, PE maternelle et personnels administratifs).	Nombre de sessions de formation par an Nombre de participants Évaluation de ces sessions Données sexuées	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 10	



Engagement 3 :

Mettre en place des actions de prévention autour de la santé des personnels

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
6.7	Poursuivre les études de postes autour de l'ergonomie, des TMS, des RPS et de l'exposition aux produits toxiques	Service de santé au travail IPST Psychologue du travail	Charte QVCT pour les personnels ATSS en EPLE DUERP Visites d'établissements	Tous les personnels	Nombre d'interventions en établissements Retours qualitatifs Données sexuées	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 10	
6.8	Organiser une expérimentation de groupe d'échange de pratiques avec des personnels AESH / APSPH sur les thématiques de santé au travail au sein d'un PIAL. Objectif : Dégager les enjeux liés à la santé et faire de la prévention auprès de ce public	CM EPLD Psychologue du travail Médecins du travail IPST	Session en présentiel	Personnels AESH / APSPH	Nombre de participantes et participants Nombre de sessions organisées Retours qualitatifs	2027	Objectif 2 Action 10	
6.9	Encourager, dans les services et établissements de l'académie, la mise en place d'actions d'information et de prévention sur la santé des femmes (ex : endométriose, cancer,...), en lien avec des partenaires territoriaux	CM EPLD Médecins du travail En lien étroit avec les DSSEN, les directions de gestion et la SGA modernisation sur les axes QVCT	Partenaires locaux (ex : ARS) Charte pour la QVCT des personnels ATSS en EPLE	Femmes	Liste des actions de prévention	2026 2027	Objectif 2 Action 10	



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
6.10	Mieux informer les personnels encadrants des modalités d'aménagements de poste pour raison de santé et handicap, afin d'homogénéiser les pratiques	DRRH CM EPLD DEPAT DPE CHA	Document reprenant les textes règlementaires et bonnes pratiques Guide RH des PERDIR	Personnels ayant des besoins d'aménagements spécifiques pour raisons de santé		2026 2027	Objectif 2 Action 10	



Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle

Engagement 1 :

Permettre à l'ensemble des personnels de l'académie d'assister à des sessions de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
7.1	Faire connaître les modules de formation proposés au niveau national sur la politique d'égalité professionnelle	DRRH EAFC CM EPLD	Offre Mentor Offre M@gistere Diffusion via la newsletter de l'EAFC ou la note info RH	Tous les personnels	Nombre de personnes formées à l'académie de Bordeaux (si indicateurs disponibles)	À partir de mars 2025	Objectif 2 Action 9	
7.2	S'appuyer sur les ZAP et les ZAG pour diffuser des informations à propos de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations	Référente ZAP et projet académique DRHP CM EPLD	Interventions thématiques lors de réunions Partage de ressources (webinaires, fiches réflexe, documents d'informations, ...)	Membres des ZAP, ZAG (pour diffusion auprès de leurs collègues)	Nombre d'interventions auprès de réunions de réseaux	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 9	
7.3	Développer des outils immersifs de sensibilisation sur l'égalité professionnelle	EAFC DRRH CM EPLD	Fonds de l'appel à projets en faveur de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2025 Projet « Immersion égalité »	Tous les personnels	Questionnaires pré et post-formation Rapport final Objectif : 6 sessions / 80 personnes	Décembre 2025	Objectif 2 Action 9	



Engagement 2 :

Assurer la création et la diffusion d'outils pour l'instauration d'une culture de l'égalité sur tout le territoire académique

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
7.4	Développer un kit égalité professionnelle et le proposer aux directeurs et directrices d'écoles et chefs / cheffes d'EPLE pour une diffusion en interne	DRRH CM EPDL	Kit en ligne composé de ressources RH, outils de sensibilisation et d'information, webinaires enregistrés, recommandations avec ressources à imprimer	Cheffes et chefs d'établissement Directeurs et directrices d'école Personnels d'établissements	Actualisation régulière du kit	2025	Objectif 2 Action 11	
7.5	Créer une page dédiée à l'égalité professionnelle sur le site internet de l'académie. Y partager des informations régulières portant sur les enjeux et objectifs relatifs à cette thématique et au plan d'action. Partager ces éléments sur le réseau Linkedin de l'académie	Direction de la communication	Ajout d'une page spécifique qui renvoie à la page Stop Discri Page contenant des ressources et informations : plan d'action, fiches réflexe, ressources Page Linkedin	Tous les personnels Communauté externe	Création de la page : oui/non Nombre de vues de la page	Fin 2025	Objectif 2 Action 11	
7.6	Adopter 6 recommandations pour une communication égalitaire. Les intégrer dans la charte éditoriale et les diffuser par le biais d'ateliers	CM EPLD Direction de la communication	2 ateliers par an minimum ou un webinaire enregistré Publication sur la page intranet	Tous les personnels Communauté externe	Nombre d'ateliers et nombre de participantes et participants	2025	Objectif 2 Action 11	



Engagement 3 :

Organiser des événements afin de rendre visibles les thématiques d'égalité et de lutte contre les discriminations

N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
7.7	Aux alentours du 8 mars – Journée internationale pour les droits des femmes, organiser un événement autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes	CM EPLD Lab Académique	Conférence-débat, projection de film, exposition,...	Personnels du rectorat	Nombre de rencontres Évaluation qualitative Nombre de participantes et participants	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 11	
7.8	Organiser annuellement une rencontre-débat du Lab Académique sur une thématique liée à la lutte contre les stéréotypes, discriminations, notamment le handicap, l'origine réelle ou supposée, l'orientation sexuelle et l'identité de genre	CM EPLD Lab Académique CHA	Conférence-débat d'1h au Lab Thèmes possibles : lutte contre les LGBTQIA+phobies, racisme, antisémitisme, handicap,...	Personnels du rectorat	Nombre de rencontres Thématiques des rencontres Nombre de participantes et participants Évaluation qualitative	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 11	
7.9	A l'occasion du 25 novembre – Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, communiquer des éléments d'information aux personnels de l'académie	CM EPLD Direction de la communication	Mail envoyé aux personnels Rectorat info Webinaire	Tous les personnels	Envoi effectif de ces informations et canal utilisé	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 13	



N°	Action	Responsables	Moyens / outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Lien RH26	État
7.10	Organiser une collecte de protections périodiques en partenariat avec l'association Règles Elémentaires afin de sensibiliser à la précarité menstruelle et de mobiliser les personnels de l'académie	CM EPLD	Boîtes collecte dans les DSDEN, à Carayon et Tour de Sèze	Tous les personnels Communauté externe	Nombre de dons collectés	2026		
7.11	Prendre part annuellement au Duoday en novembre	DARH CHA		Tous les personnels	Nombre de duos formés au sein de l'académie	Novembre 2025 Novembre 2026 Novembre 2027	Objectif 2 Action 10	
7.12	Décliner au niveau académique le plan national d'action à venir relatif à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et / ou en voie d'inaptitude	DRH DARH CHA	Modèle national	Personnels en situation de handicap	Tableau de suivi du plan relatif à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et / ou en voie d'inaptitude	2026	Objectif 2 Action 10	
7.13	Encourager et soutenir le développement d'actions en faveur de l'égalité, en lien avec les partenaires locaux, notamment à échelle départementale	DSDEN CM EPLD Référentes et référents égalité départementaux	Partenariats locaux (associations, collectivités, ...)	Tous les personnels Communauté externe	Liste des initiatives par département Retour qualitatif	2025 2026 2027	Objectif 2 Action 11	



ANNEXE 1

LISTE DES SIGLES

ACIM - Accord-cadre interministériel

AED - Assistantes et assistants d'éducation

AESH - Accompagnantes et accompagnants des élèves en situation de handicap

APSH - Accompagnantes et accompagnants des personnels en situation de handicap

ASP - Assistantes sociales des personnels

ATSS - Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

CHA - Correspondante handicap académique

CMC - Conseillères mobilité carrière

CM EPLD - Chargé·e de mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations

CPE - Conseillères et conseillers principaux d'éducation

CSAA - Comité social d'administration Académique

CTR - Conseillère technique auprès du recteur

DARH - Direction de l'appui aux ressources Humaines

DASEN - Directeurs et directrices académiques des services de l'éducation nationale

DEC - Direction des examens et concours

DEP - Direction des études et des prospectives

DEPAT - Direction de l'encadrement et des personnels administratifs et techniques

DGAFP - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (niveau national)

DGRH - Direction générale des ressources humaines (niveau national)

DPE - Direction des personnels enseignants

DRHP - Directions des ressources humaines de proximité

DRRH - Délégué aux relations et ressources humaines

DSDEN - Direction des services départementaux de l'éducation nationale

EAFC - Ecole académique de la formation continue

EPLE - Etablissements publics locaux d'Enseignement

FIPHFP - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

F3SCT - Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

HSA - Heures supplémentaires année

IMP - Indemnité pour mission particulière

IPST - Infirmière de prévention et santé au travail

ISST - Inspectrice santé et sécurité au travail

LGBTQIA+ - Lesbiennes, gays, bisexuels / bisexuelles, trans, queer, intersexé, asexuel / asexuelles / aromantiques

MAE - Mission académique de l'encadrement

MDPH - Maison départementale des personnes handicapées

MEN - Ministère de l'éducation nationale

MSJVA - Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative

OS - Organisations syndicales

PERDIR - Personnels de direction

PNF - Plan national de formation

QVCT - Qualité de vie et des conditions de travail

RSU - Rapport social unique

SG - Secrétaire général(e)

SGa - Secrétaire général(e) adjoint(e)

SIA-AJ - Service inter-académique des affaires juridiques

SST - Santé et sécurité au travail

TMS - Troubles musculosquelettiques

VDHAS - Violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

VSS - Violences sexistes et sexuelles

ZAG - Zones d'animation de gestion

ZAP - Zones d'animation pédagogique

ANNEXE 2

PLAN DE FORMATION

Public-cible	Thématiques	Type	Lien axes du plan	Ressources	Durée de chaque module
Référentes et référents égalité	Audit de labellisation Egalité Diversité AFNOR	Formation	Axe 1	« Audit de labellisation Egalité Diversité AFNOR » (AFNOR, DGRH, avril 2025)	2 jours
Référentes et référents égalité	Mise en place d'une politique égalité professionnelle	Formation	Axe 1	« Approfondir le rôle de référent égalité femmes-hommes » (IH2EF et DGRH, juillet 2025)	2 jours
Personnels RH	Comprendre l'impact des procédures RH sur l'égalité professionnelle Mettre en œuvre des procédures RH en faveur de l'égalité	Formation	Axe 1	Modules proposés par la DGRH (à venir)	1 jour
Représentantes et représentants des personnels en CSA	Mise en place d'une politique égalité professionnelle	Formation	Axe 1	Module de formation de la DGRH à venir	1/2 journée
Personnels d'encadrement supérieur et dirigeant	Égalité professionnelle Catégorisation sociale, stéréotypes Communication égalitaire	Formation	Axes 1, 2, 7	Module proposé dans l'ACIM Formation en interne assurée par une équipe de formatrices et formateurs	1h30
Encadrement des services (rectorat et DSDEN)	Égalité professionnelle Catégorisation sociale, stéréotypes Articulation vie professionnelle et vie personnelle Lutte contre les violences, harcèlements et discriminations Communication égalitaire	Formation	Axes 1, 2, 4, 5, 7	Formation en interne assurée par une équipe de formatrices et formateurs Possibilité d'utilisation de casques de réalité virtuelle Parcours M@gistère « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail » Parcours Mentor : « Vers un management inclusif »	1/2 journée à 2 jours

Public-cible	Thématiques	Type	Lien axes du plan	Ressources	Durée de chaque module
Chefs et cheffes d'établissements et SG d'EPLE	Égalité professionnelle Catégorisation sociale, stéréotypes Articulation vie professionnelle et vie personnelle Lutte contre les violences, harcèlements et discriminations Communication égalitaire	Formation	Axes 1, 2, 4, 5, 7	Formation en interne assurée par une équipe de formatrices et formateurs Possibilité d'utilisation de casques de réalité virtuelle Parcours M@gistère « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail » Parcours Mentor : « Vers un management inclusif »	1/2 journée à 2 jours
Personnels ATSS d'EPLE et de circonscription	Égalité professionnelle Catégorisation sociale, stéréotypes Articulation vie professionnelle et vie personnelle Lutte contre les violences, harcèlements et discriminations Communication égalitaire	Formation	Axes 1, 2, 4, 5, 7	Formation en interne assurée par une équipe de formatrices et formateurs Possibilité d'utilisation de casques de réalité virtuelle Parcours M@gistère « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail »	1/2 journée à 2 jours
Enseignantes et enseignants du 1^{er} et du 2nd degré (dont stagiaires)	Égalité professionnelle Catégorisation sociale, stéréotypes Articulation vie professionnelle et vie personnelle Lutte contre les violences, harcèlements et discriminations Communication égalitaire	Formation	Axes 1, 2, 4, 5, 7	Formation en interne assurée par une équipe de formatrices et formateurs Possibilité d'utilisation de casques de réalité virtuelle Parcours M@gistère « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail »	1/2 journée à 2 jours

Public-cible	Thématiques	Type	Lien axes du plan	Ressources	Durée de chaque module
Membres de la MAE	Égalité professionnelle Catégorisation sociale, stéréotypes Articulation vie professionnelle et vie personnelle Lutte contre les violences, harcèlements et discriminations Communication égalitaire	Formation	Axes 1, 2, 4, 5, 7	Formation en interne assurée par une équipe de formatrices et formateurs Possibilité d'utilisation de casques de réalité virtuelle	1 jour
Recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection	Recruter sans discriminer	Formation	Axe 2	Formation en interne : EAFC (DEC et Cellule de recrutement) Parcours Magistère « Être jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires », Parcours Mentor : « Membre de jury des concours de la fonction publique »	1 journée
Membres cellule Stop Discri Membres F3SCT Assistantes sociales des personnels	Violences sexistes et sexuelles et discriminations : prévenir, réagir et traiter	Formation	Axe 5	« Traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces » (EGAE, DGRH, mars 2025) « Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales » (EGAE, DGRH, mai 2025) « Suites à donner aux signalements de VDHAS en académie incluant l'enquête administrative » (DGRH)	1/2 journée à 1 jour
Référentes et référents égalité, encadrantes et encadrants, assistantes et assistants de prévention, référents VDHAS	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et discriminations	Sensibilisation	Axe 5	Sessions de sensibilisation assurées en interne	1h à 1/2 journée

Public-cible	Thématiques	Type	Lien axes du plan	Ressources	Durée de chaque module
Tous les personnels	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et discriminations	Sensibilisation	Axe 5	Sessions de sensibilisation assurées en interne (webinaires, ateliers, ...)	1h à 1/2 journée
Tous les personnels	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et discriminations	Formation	Axe 5	Offre mentor : Reconnaitre les LGBTphobies au travail et agir Diversité et lutte contre les discriminations Violences sexistes et sexuelles : comprendre, agir, prévenir Comprendre et prévenir les discriminations Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel	1/2 journée à 1 jour
Tous les personnels	Communication égalitaire	Sensibilisation	Axe 7	Ateliers de sensibilisation (webinaires, ateliers, ...)	1h à 2h
Tous les personnels	Egalité professionnelle	Formation	Axes 1, 2, 4, 5, 7	Offre Mentor : Vers l'égalité entre les hommes et les femmes	1/2 journée
Tous les personnels	Santé des femmes	Sensibilisation	Axe 6	Actions de sensibilisation avec partenaires locaux (ex : ARS)	1/2 journée
Tous les personnels	Santé au travail (RPS, TMS)	Formation	Axe 6	Actions de sensibilisation dans les services et établissements	1/2 journée à 1 jour
Professionnels de santé au travail, conseillères et conseillers de prévention, ISST, CMC, CHA, référents VDHAS et les DRHP	Santé des femmes au travail	Formation	Axe 6	Appel à prestataires	1/2 journée à 1 jour

Réalisé par le service communication du rectorat de l'académie de Bordeaux - Juin 2025