



MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Mars 2025

# PLAN NATIONAL D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU MESR

2025 - 2027

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

# PREAMBULE



Credit photo : Service photo de Matignon - Benoît Granier

**Mme Elisabeth  
BORNE,**

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



Credit photo : Xfileuzas

**M. Philippe  
BAPTISTE,**

**ministre chargé de  
l'Enseignement supérieur  
et de la Recherche**

Le ministère l'enseignement supérieur et de la recherche est le deuxième employeur de France et ses agents sont en grande majorité des femmes.

En cohérence avec le plan « Toutes et tous égaux », érigée en grande cause nationale, notre ministère se doit d'être exemplaire en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PNA) pour les années 2021 et 2023, a posé les fondations d'une politique ministérielle ambitieuse en faveur de l'égalité professionnelle : adoption de plans dans tous les établissements publics d'enseignement supérieur et tous les organismes de recherche, renforcement des missions égalité, création de cellules d'écoute et de traitement des signalements de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles.

C'est avec à ce plan fondateur que les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, des sports et de la jeunesse, ont obtenu la reconnaissance de leur engagement par la labellisation égalité professionnelle décernée par l'Afnor.

A l'issue d'une concertation menée tout au long de l'année 2024 par la direction générale des ressources humaines avec les organisations syndicales représentatives, nous sommes heureux de présenter le 2<sup>ème</sup> Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui couvre les années 2025 à 2027.

Le choix d'un plan particulier dédié à l'enseignement supérieur et de la recherche permet de répondre de manière concrète et adaptée à ses enjeux spécifiques.

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

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

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

Chaque établissement d'enseignement supérieur et de recherche peut s'approprier les 53 mesures qu'il contient à l'occasion d'un dialogue social au plus près des agents concernés et de leurs besoins.

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

Nous y serons tout particulièrement vigilants.

## LES AXES STRATÉGIQUES DU PLAN

- P. 5** **AXE 1**  
Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme
- P. 11** **AXE 2**  
Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur
- P. 18** **AXE 3**  
Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- P. 21** **AXE 4**  
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- P. 25** **AXE 5**  
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- P. 29** **AXE 6**  
Agir pour la santé des femmes au travail
- P. 33** **AXE 7**  
Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- P. 39** **ANNEXES**

### Légende :

les mesures sont signalées par un trait en fonction de l'organisme de suivi



Les mesures suivies par la Direction générale des ressources humaines (DGRH)

Les mesures suivies par le Service de la coordination des Stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche, DGESIP / DGRI

# AXE 1

## CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES SUR LE LONG TERME

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines. Le présent plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PNA EPFH) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche engage l'administration centrale et l'ensemble des établissements publics placés sous l'autorité de ce même ministère et doit les guider dans l'élaboration de leurs propres plans d'action.

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

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

Les présidences et directions d'établissement publics d'enseignement supérieur et de recherche sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'action de leur établissement.

Les plans d'action précédents sont prorogés jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux plans issus du présent plan national. Les entités qui auraient anticipé l'adoption d'un nouveau plan s'assurent de sa cohérence avec le présent plan national.

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

- Chaque agente et agent relevant du périmètre ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) doit avoir connaissance des exigences que son employeur se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et doit pouvoir en constater l'effectivité
- Tout membre du personnel recruteur, encadrant et acteur des ressources humaines doit intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses actes au quotidien

### ACTION 1

#### RÉAFFIRMER LE PILOTAGE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

##### Mesure 1 – Poursuivre l'accompagnement des établissements et des organismes de recherche de l'ESR dans l'élaboration, le suivi et la remontée de leurs plans d'action

L'objectif est de fournir aux établissements de l'ESR et aux organismes de recherche des orientations générales et des éclairages, notamment sur les dispositions législatives et réglementaires relatives aux plans d'action pour l'égalité professionnelle, afin de garantir leur publication.

**Cible MESR :** Ensemble des établissements publics de l'ESR (environ 180 établissements)

**Indicateurs MESR :**

- Nombre de nouveaux plans d'action pour la période 2025-2027 transmis au ministère par les établissements
- Nombre de réunions de comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle
- Nombre de rapports d'exécution des plans d'action transmis au ministère par les établissements

**Échéance : Mars 2025**

**Réunion du comité de suivi : 2025, 2026**

**Rapports d'exécution : 2025, 2026**

**Mesure 2 – Vérifier que les femmes soient présentes dans les manifestations scientifiques organisées par le ministère et promouvoir cette pratique auprès des établissements**

Il s'agit des manifestations scientifiques organisées par la DGESIP et la DGRI.

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

L'objectif est de s'interroger systématiquement sur les incidences que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle.

**Indicateur MESR :** Nombre d'études réalisées par la DGRH et la DE

**Echéance :** À partir de 2025

**ACTION 2**

**RÉAFFIRMER LE RÔLE CENTRAL DES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ**

**Mesure 4 – Etablir une cartographie des référentes et référents égalité au sein des établissements et des organismes de recherche**

L'objectif est d'identifier et de répertorier les référentes et référents égalité dans l'ensemble des établissements et organismes de recherche de l'ESR, afin de faciliter les échanges, le partage de bonnes pratiques et le suivi des actions en matière d'égalité professionnelle. Ils apparaîtront dans les organigrammes des établissements.

**Cible MESR :** Ensemble des missions égalité dans les organismes de recherche et les établissements de l'ESR

**Indicateur MESR :**

- Nombre de référentes et référents égalité
- Pourcentage d'établissements et des UMR dotés d'au moins une référente ou un référent égalité
- Bilan et cartographie des référentes et référents égalité : quotité en ETP dédiée, titulaire ou contractuel

### Mesure 5 – Renforcer l’animation et la coordination du réseau des référentes et référents égalité de l’ESR

L’objectif est de consolider les échanges et la collaboration au sein du réseau des référents et référentes égalité, en favorisant le partage d’expériences, le soutien mutuel et la mutualisation des bonnes pratiques, tout en veillant à prévenir l’isolement des personnes référentes.

**Cible MESR :** Ensemble du réseau des missions égalité

**Indicateur MESR :** Nombre de journées nationales et régionales organisées

**Échéance :** 2025, 2026, 2027

### Mesure 6 – Élaborer une circulaire à l’attention des établissements de l’ESR précisant les contours des missions des référentes et référents égalité ainsi que les moyens nécessaires pour renforcer leur visibilité et leur professionnalisation

L’objectif est de préciser les missions et responsabilités des référentes et référents égalité, en renforçant leur visibilité (via l’Intranet par exemple) et leur reconnaissance, afin de soutenir leur professionnalisation et l’efficacité de leurs actions.

La circulaire invitera les établissements à identifier une quotité de temps de travail et des moyens adaptés en fonction du public concerné.

**Cible MESR :** Ensemble des établissements publics de l’ESR

**Indicateur MESR :** Diffusion d’une circulaire auprès des établissements au premier semestre 2025

**Échéance :** 2025

## ACTION 3

### CONFORTER LE RÔLE DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Les comités sociaux d’administration (CSA) doivent être consultés sur les projets de plans d’action pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article R253-1 du code général de la fonction publique –CGFP-). Ils sont informés chaque année de l’état d’avancement des actions inscrites aux plans d’action (article R132-4 du CGFP).



Au-delà des obligations réglementaires, la volonté du ministre est de réaliser un véritable suivi du plan avec les représentantes et représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail. Le groupe de travail est composé des représentants du personnel, désignés par les organisations syndicales siégeant au CSA MESR. La formation spécialisée pourra être sollicitée en amont en fonction des enjeux. Les missions des référentes et référents VDHAS au niveau ministériel et des établissements doivent être mises en œuvre conformément aux orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2023 et 2024.

•  
•  
•  
•  
•

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

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

**Indicateur MESR :** Nombre de réunions des GT au niveau ministériel

**Echéance :** 6 mois après la publication du PNA et de chacun des plans pour le 1er GT

•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•

### Mesure 8 – Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation des données sexuées dans la Base de données sociales (BDS)

Dans la BDS 2022, la plupart des indicateurs du MESR sont sexués, pour certains de façon incomplète. L'objectif est de disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

**Indicateur MESR :** Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans la BDS ESR

**Cible MESR :** (commune au MEN et MSJVA) : 100 % des indicateurs sexués dans la BDS, lorsque les indicateurs s'y prêtent. Les indicateurs seront élaborés en application de la réglementation en vigueur (arrêté du 7 mai 2021)

**Echéance :** Production annuelle, et dès 2025

## ACTION 4

### IMPLIQUER TOUS LES PERSONNELS ENCADRANTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DU PLAN

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle dans tous les actes managériaux et chez les femmes et les hommes ayant des responsabilités de coordination/ d'animation (chefs et cheffes d'équipe dans les établissements de recherche), ou d'encadrement (direction de thèse par exemple). Cela passe par un plan de formation ministériel du personnel d'encadrement, quel que ce soit son niveau de responsabilité. Ce plan de formation sera axé a minima sur les points suivants : égalité femmes/hommes dans le monde du travail, intégration de chacune et chacun au quotidien, connaître, prévenir et sanctionner les VSS.

#### • • • • • **Mesure 9 – Veiller à la présentation annuelle des objectifs du plan à tous les personnels d'encadrement**

L'objectif est de permettre à chaque encadrante et encadrant quel que soit son niveau d'encadrement et dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il ou elle en suive la réalisation. Chaque encadrante et encadrant peut ainsi en favoriser la mise en œuvre concrète notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, de surveillance des éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les VSS.

#### • • • • • **Mesure 10 – Création d'un plan de formation ministériel du personnel d'encadrement, quel que soit son niveau de responsabilité**

Ce plan de formation sera axé a minima sur les points suivants : égalité femmes/hommes, connaissance, prévention et traitement des VSS.

**Indicateurs MESR :** Nombre de formations proposées et ratio personnel d'encadrement formé / personnel d'encadrement

**Echéance :** 2026

## AXE 2

### FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L'EGAL ACCES A TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITES, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR

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

S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 40 % et 60 %.

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

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

### ACTION 5

#### A PARTIR DU DIAGNOSTIC DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS DU PÉRIMÈTRE MESR, IDENTIFIER CEUX PARTICULIÈREMENT SEXUÉS ET CIBLER LES EFFORTS POUR EN SUIVRE L'ÉVOLUTION

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

Pour les enseignantes et les enseignants, on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier. Un document présentera un tableau des effectifs sexués des corps d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs et des personnels assimilés par corps et par discipline, et également un tableau des effectifs sexués des personnels des filières bibliothèque, santé et sociale.

Concernant les filières IT et ITRF, les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers et un tableau sexué des effectifs par BAP va être réalisé.

Il est en revanche difficile à ce jour d'identifier au sein de la filière administrative les métiers réellement exercés à partir des données disponibles dans les seuls SIRH.

#### **Mesure 11 – Renforcer la formation des présidentes et présidents de jury de recrutement à l'égalité professionnelle**

Les présidentes et les présidents de jury sont garants du respect du principe d'égalité professionnelle femmes hommes. Leur rôle ne se limite pas à une simple gestion des épreuves. Elles et ils sont formés à cela, les principes en sont rappelés dans le guide des présidentes et présidents de jury et la DGRH a pour projet de leur adresser une note de doctrine sur le sujet ainsi qu'une charte de la diversité.

#### **Mesure 12 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps d'enseignants-chercheurs et personnels assimilés, de chercheurs, ingénieurs, personnels techniques et d'administration de la recherche, de la filière ITRF par BAP, de la filière santé-social et de la filière bibliothèque, y compris les personnels affectés dans les CNOUS-CROUS**

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

**Indicateur MESR :**

- Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline le cas échéant pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et assimilés, BAP pour la filière ITRF) identifiés comme devant être suivis. Le même suivi doit être étendu aux contractuels.
- Proportion de femmes inscrites sur les listes de qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur par section du Conseil national des universités (CNU)

Les disciplines correspondent aux sections du CNU pour les enseignants-chercheurs ou de l'une des instances d'évaluation dont relèvent les chercheurs.

**Echéance : Dès 2025**

**Mesure 13 – Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS**

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

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

**Echéance : Comptabilisation annuelle**

**Mesure 14 – Identifier les effets de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) sur la féminisation des corps et des métiers**

L'objectif est de mesurer les effets des différentes mesures RH de cette loi sur l'égalité professionnelle.

**Indicateurs MESR :**

- Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps de la filière ITRF par corps et le cas échéant par BAP
- Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs par section du Conseil national des universités (CNU)

- Proportion de femmes candidates et recrutées parmi les chaires de professeur junior par grands secteurs et proportion de femmes titularisées par cette voie
- Proportion de femmes candidates et promues dans le grade de chercheuse et chercheur hors-classe et dans le corps de directrice et directeur de recherche par section d'instances d'évaluation des EPST

**Echéance : Dès 2025, au mieux 2026 pour l'indicateur sur les chercheuses et chercheurs**

**Mesure 15 – Etablir un bilan des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) accordés lors des retours de congé maternité, parental ou d'adoption**

L'objectif est de comptabiliser le nombre de congés et de déterminer les éventuels freins à la demande de ce type de CRCT.

**Indicateur MESR :**

- Suivi des contingents de CRCT
- Nombre de CRCT demandés et accordés

**Echéance : Dès 2025**

**ACTION 6**

**ACCOMPAGNER LES PARCOURS, LES MOBILITÉS ET ENCOURAGER L'ACCÈS À DE NOUVELLES FONCTIONS OU RESPONSABILITÉS ET À DES POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR**

**Mesure 16 – S'assurer que les supports de campagne de recrutement du ministère ne véhiculent pas de stéréotypes de genre**

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

**Indicateur MESR :** Vérification des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées

**Echéance :** Une fois par an à partir du second semestre 2025

### Mesure 17 – Féminiser les titres et les diplômes

Il s'agit pour la Dgesip d'engager une réflexion sur la féminisation des titres et des diplômes avec tous les acteurs concernés.

### Mesure 18 – Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

L'objectif est d'améliorer la connaissance des différents métiers relevant de l'ESR.

**Indicateur MESR :** Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires

**Cible MESR :** Production de campagnes de communication sur les métiers les moins mixtes

### Mesure 19 – Poursuivre la collaboration entre SDFE (Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes), DGESIP et DGESCO pour préparer une véritable future mixité des filières de formation

L'objectif est de travailler conjointement avec le MEN et le Ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations afin de dépasser les stéréotypes de genre dans le système éducatif.

**Indicateur MESR :** Proportion F/H à l'entrée aux études supérieures, bilan de la convention interministérielle 2019-2024 et renouvellement

**Cible MESR :** Renouvellement de la convention interministérielle à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

### Mesure 20 – Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les candidates enceintes

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

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

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

### Mesure 21 – Poursuivre le soutien des associations promouvant l'égalité professionnelle et la mixité des métiers

L'objectif est de poursuivre les partenariats associatifs avec les associations qui œuvrent en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers dans l'enseignement supérieur et la recherche. A l'occasion d'un GT de suivi du plan les associations œuvrant dans le cadre de ces partenariats seront conviées afin de présenter leurs missions.

**Cible MESR :** Les associations reconnues œuvrant en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers

**Indicateur MESR :**

- Nombre de projets soutenus
- Liste des associations soutenues et montant des subventions

**Échéance :** 2025, 2026, 2027

### Mesure 22 – Soutenir les organismes de recherche et les établissements de l'ESR dans la publication annuelle des indicateurs Rixain

L'objectif est de s'assurer que les établissements publient chaque année les indicateurs Rixain sur leurs sites internet, en veillant à harmoniser les méthodes de calcul afin de garantir une mise en œuvre cohérente et conforme aux exigences légales.

**Cible MESR :** Ensemble des établissements concernés par l'obligation de publier sur leur site internet les indicateurs définis dans les décrets Rixain (Établissements de l'ESR, organismes de recherche, CPGE)

**Indicateur MESR :** Nombre d'établissements concernés ayant publié les indicateurs Rixain sur leur site internet

**Échéance :** 2025, 2026

### Mesure 23 – Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les laboratoires de recherche

L'objectif est d'informer, sensibiliser et mobiliser les actrices et les acteurs des laboratoires sur les questions d'égalité professionnelle, en abordant les défis spécifiques à cet environnement de travail et en encourageant l'échange de bonnes pratiques pour y apporter des solutions adaptées.



**Cible MESR :** Ensemble des personnels faisant partie des organismes du réseau égalité inter-EPST

**Indicateur MESR :**

- Nombre d'événements organisés ou soutenus par le MESR sur l'égalité dans les laboratoires, nombre de personnes participant à ces événements
- Nombre de formations aux stéréotypes de genre pour ces agents et nombre de personnes participantes

**Échéance : 2025**

•  
•  
•  
•  
•

**Mesure 24 – Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation**

Le relèvement imposé par la loi du 19 juillet 2023 de 40 % à 50 % du taux de personnes de chaque sexe pour les « primo-nominations » aux emplois supérieurs et dirigeants, et l'atteinte du pourcentage de 40 % de femmes occupant un emploi supérieur de l'Etat, ainsi que l'élargissement de la base à laquelle s'applique ces taux implique une action pour féminiser les emplois de l'encadrement supérieur qui sera pilotée par la direction de l'encadrement.

**Indicateurs MESR :** Pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le DNE.

**Cible MESR :** Respect des deux pourcentages légaux et de leurs échéances.

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

# AXE 3

## EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers du MESR.

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

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions doit être respecté conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L.132-10 du code général de la fonction publique (CGFP).

L'impact des inégalités salariales sur les retraites doit aussi être évalué.

## ACTION 7

### ASSURER LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

#### Mesure 25 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué

Il s'agit principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégorie de contractuels de toutes les indemnités servies aux agentes et agents de l'enseignement supérieur et de la recherche, enseignantes et enseignants, enseignantes/chercheuses et enseignants/chercheurs, chercheuses et chercheurs comme BIATSS et ITA.

L'objectif est de disposer d'informations sur la rémunération des agentes et des agents plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires.

##### Indicateur MESR :

- Ensemble des indemnités et rémunérations complémentaires sexuées par corps (enseignantes et enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, chercheuses et chercheurs, BIATSS et ITA) et par catégories de contractuels
- Bilan sexué des différentes composantes du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et du RIFSEEP par région académique

**Cible :** Bilan sexué pour le périmètre du CSA MESR

**Echéance :** Au plus tard en 2027

## ACTION 8

### GARANTIR LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PROCÉDURES D'AVANCEMENT

#### Mesure 26 – Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps

L'objectif est de corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

**Indicateur MESR :** Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps

- Comparaison des taux de femmes candidates et de femmes reçues aux concours externes et internes
- Taux de femmes promouvables et promues

**Cible :** Identité avec la répartition sexuée du corps en 2027.

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

**Mesure 27 – Élaborer une circulaire pour rappeler au CNU, aux autres instances et aux universités les critères d'évaluation pour que les femmes ne soient pas pénalisées**

L'objectif est d'éviter que les périodes de congés « familiaux » pénalisent la carrière des femmes.

**Indicateur MESR :** Circulaire annuelle de gestion des carrières des enseignants-chercheurs et personnels assimilés

- Bilan sexué des congés « familiaux » au 31/12 de l'année
- Impact du temps partiel sur le déroulement de carrière F/H

**Échéance :** 2025

## ACTION 9

### ASSURER LA MIXITÉ DANS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

**Mesure 28 – Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes hommes de l'ESR, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro**

Pour les établissements publics nationaux, le 3ème indicateur porte sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un seul sexe, l'indicateur est égal à zéro. L'objectif est donc que les dirigeants des établissements publics nationaux d'enseignement supérieur et de recherche portent a minima cet indicateur au-dessus de zéro et de tendre vers la plus haute note, la parité rapportant 20 points.

**Indicateur MESR :** Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations égaux à zéro

**Echéance :** D'ici 2027

# AXE 4

## FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

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

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

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

- Penser l'organisation du travail à l'aune du genre
- Promouvoir et favoriser les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes
- Permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants dans la société

### ACTION 10

#### ACCOMPAGNER LES PARENTALITÉS SOUS TOUTES LEURS FORMES

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

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

Parallèlement à la diffusion de ce guide, des orientations seront données aux services RH afin que des entretiens individuels ante et post absences ou congés liés à la parentalité soient mis en place ; cela permettra de préparer avec les agentes et agents les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

**Mesure 29 – Rappeler dans la circulaire annuelle de gestion dédiée les conditions d'utilisation du contingent de CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et de CPP (congé pour projet pédagogique) accordés après un congé maternité, parental ou d'adoption**

L'objectif est de faciliter l'utilisation de ces CRCT et CPP aujourd'hui sous utilisés.

**Indicateur :** Nombre annuel de CRCT et de CPP accordés au titre de ce contingent

**Echéance :** 2025

**Mesure 30 – Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité**

L'objectif est de garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants.

L'impact du guide Parentalités sera mesuré notamment au travers de l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux.

**Indicateur MESR :**

Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site intranet de chaque employeur.

Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage

**Cibles MESR pour chacun des indicateurs**

Diffusion du document et adaptation par les établissements pour y faire figurer les informations et données locales.

Disposer dès 2025 de l'indicateur congé parental pour les titulaires et contractuels gérés dans le périmètre MESR pour tous les corps et tous les contractuels. Dès que possible, définir une cible quantifiée pour la fin du plan

**Echéance : Publication du guide et mise en ligne des guides courant 2025**

**Mesure 31 – Promouvoir l'aménagement de salles d'allaitement dans les établissements de l'ESR**

**Indicateurs MESR :**

Nombre d'établissements ayant aménagé des salles d'allaitement

Nombre de communications ou d'actions de sensibilisation réalisées sur la mise en place de salles d'allaitement

**ACTION 11****METTRE EN PLACE DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL QUI PERMETTENT UNE ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE DANS LE TEMPS**

•  
•  
•  
•  
•  
•  
•

**Mesure 32 – S’assurer que les possibilités d’organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l’allongement des carrières**

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

**Indicateur MESR :** Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d’âge

**Cible et échéance MESR :** Suivre l’évolution annuelle dès 2025



# AXE 5

## PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les bases juridiques de cet axe sont l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les articles R135-1 à R135-10 du CGFP relatifs aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles ont été complétées par l'arrêté du 17 mars 2021 pour les établissements relevant du MESR.

Il s'agit d'agir en qualité d'employeur pour prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et protéger tout membre du personnel subissant un acte de violence.

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

- Renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales
- Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place de ces dispositifs et, lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions réglementaires

### ACTION 12

#### PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (VDHAS)

Il convient d'intégrer tout particulièrement les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière, de repérer les situations à risque et de procéder à une prévention primaire.

##### Mesure 33 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

L'objectif est d'intégrer pleinement les risques de violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les programmes annuels de prévention issus du DUERP intègrent des mesures de lutte contre les VSS au travail.

##### Mesure 34 – Établir une cartographie des dispositifs de signalement sur tout le territoire

L'objectif est de garantir l'existence de dispositifs de traitement des signalements dans tous les établissements et les organismes de recherche et de les rendre visibles via une cartographie publiée sur le site internet du MESR.

##### Mesure 35 – Promouvoir l'intégration d'une procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les règlements intérieurs des Unités Mixtes de Recherche (UMR)

Assurer un cadre clair et harmonisé pour la prise en charge des signalements de VSS dans les UMR, en tenant compte de la complexité des relations inter-tutelles. Cette mesure vise à renforcer la coordination entre tutelles, protéger les victimes et témoins, et prévenir les situations de réintégration problématique des personnes concernées.

**Cible MESR :** Ensemble des Unité Mixtes de Recherche (UMR) sous co-tutelle d'organismes de recherche et d'établissements d'enseignement supérieur

**Indicateur MESR :** Nombre d'UMR ayant intégré une procédure de signalement VSS dans leur règlement intérieur

**Échéance :** 2027

•  
•  
•  
•  
•

**Mesure 36 - Informer toutes les agentes et tous les agents sur les dispositifs existants**

L'objectif est de les inciter à recourir aux dispositifs lorsqu'ils en ont besoin, ces derniers étant encore trop méconnus.

**Indicateur MESR :** Réalisation de la campagne d'information.

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

**Echéance :** Dès 2025

## ACTION 13

### IDENTIFIER ET TRAITER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**Mesure 37 – Améliorer la connaissance et le suivi des signalements de VSS, dont les violences intrafamiliales dans les établissements et les organismes de recherche de l'ESR**

L'objectif est d'assurer une meilleure connaissance et un suivi rigoureux des signalements de VSS dans les établissements de l'ESR, en collaboration avec le réseau des chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante des rectorats, tout en garantissant que le ministère ait une visibilité suffisante pour coordonner les actions à l'échelle nationale. Il s'agit également d'accompagner les établissements de l'ESR dans la mise en œuvre des recommandations du guide pratique élaboré par la DGAFP sur les violences conjugales et intrafamiliales.

**Cible MESR :** Ensemble des établissements de l'ESR

**Indicateur MESR :**

→ Nombre de signalements

→ Nombre de mesures conservatoires prises suite à des signalements

- Nombre de sanctions suite à des signalements
- Nombre de saisines de sections disciplinaires
- Délais de traitement des signalements (date de la première action de l'administration)

**Échéance : À partir de 2025**

## ACTION 14

### MIEUX ACCOMPAGNER LES VICTIMES ET PRENDRE EN COMPTE LES AUTEURS LORSQUE CE SONT DES AGENTES ET AGENTS DE L'ADMINISTRATION

#### Mesure 38 – Accompagner les établissements de l'ESR dans la mise en œuvre des recommandations du guide pratique sur le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS)

L'objectif est de soutenir les équipes dirigeantes des établissements de l'ESR dans l'application concrète des recommandations du « Guide relatif au traitement des signalements de violences à destination de la gouvernance des établissements » et du guide de la DGAFP « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique ». Cette mesure vise à renforcer leur capacité à gérer les signalements de VSS, garantir une prise en charge adaptée des victimes, et assurer une réponse institutionnelle conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

**Cible MESR :** Ensemble des établissements de l'ESR

**Indicateur MESR :** Nombre et type d'accompagnements

**Échéance :** 2026

# AXE 6

## AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL

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

## L'audition d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de relever les enjeux suivants à traiter dans le cadre du plan national d'action :

- Mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes
- Améliorer l'information des femmes sur ces questions
- Les actions et mesures proposées s'inscrivent dans une stratégie qui vise à prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de préservation de la santé, d'amélioration de la traçabilité et de la prévention à l'exposition aux risques professionnels et de renforcement du suivi de l'adaptation au poste de travail

### ACTION 15

#### AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES EN ÉTABLISSANT UN ÉTAT DES LIEUX SEXUÉ DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

##### Mesure 39 – Sexuer toutes les données relatives à la santé et progressivement les compléter avec l'âge

Aujourd'hui nous disposons de données sexuées sur les accidents du travail et les maladies professionnelles mais ces données globales ne distinguent ni les corps ni les métiers. L'objectif est donc d'améliorer la connaissance sur ces sujets.

##### Indicateur MESR :

Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de journées de carence par corps, répartition F/H, par tranches d'âge et pour les contractuels

**Cible MESR :** Identification des métiers les plus à risque

**Echéance :** Dès 2025

##### Mesure 40 – Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes

Il s'agit de conduire des actions de sensibilisation et d'information sur les maladies qui touchent les femmes, en particulier dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, du plan des maladies chroniques et des actions en faveur de la santé mentale.

L'objectif est de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies avec l'exemple des maladies cardio-vasculaires qui sont la première cause de mortalité des femmes et qui sont encore insuffisamment repérées chez elles, en informant les agentes elles-mêmes et en formant les professionnels de la santé au travail et de la prévention à une approche genrée de la santé au travail.

**Indicateur MESR :** Nombre d'actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes

**Echéance :** 2025

•  
•  
•  
•  
•

**Mesure 41 – Mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes**

L'objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies ou entre organisation du travail et santé des femmes et de soutenir la recherche scientifique en particulier sur les agents dangereux pour la santé susceptibles par une contamination accidentelle de traverser la barrière placentaire ou de provoquer une maladie qui peut se déclarer après un temps de latence très long comme le prion infectieux. Pour ce faire, il conviendra avec l'aide d'une structure de recherche de lancer une ou plusieurs études. Les travaux menés par les F3SCT pourront être un appui.

**Echéance :** 2025

•  
•  
•  
•  
•

**Mesure 42 – Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans les plans de prévention**

Il s'agit de mettre en place une démarche d'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe, en particulier par l'application de la circulaire interministérielle du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

Une analyse particulière sera faite sur les risques pouvant causer des troubles musculo-squelettiques, sur les risques psycho-sociaux dont les VDHAS et sur les substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Il convient également d'adapter les mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes, en particulier pour le port de charges et pour les équipements de protection individuelle.

**Indicateur MESR :**

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

**Echéance : 2025**



**Mesure 43 – Renforcer le suivi de l'adaptation au poste de travail**

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

- des états de santé particuliers : la grossesse, la période d'allaitement ou la ménopause
- l'accompagnement sur la durée des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation
- des pathologies incapacitantes menstruelles comme l'endométriose et le syndrome des ovaires poly kystiques ou le fibrome utérin
- des situations de handicap en particulier invisible comme la maladie migraineuse
- la reprise d'activité après un congé de santé prolongé et l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi, en particulier en cas d'affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce

**Indicateur MESR :**

Mise en place d'un indicateur du suivi de la mise en œuvre des préconisations d'aménagement de poste concernant des femmes

**Echéance : 2025**



# AXE 7

## COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

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

- Faire connaître et donner à voir l'engagement du ministère auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur.
- Former l'ensemble de la filière RH et des encadrantes et encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'inclusion de l'égalité professionnelle F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...

### ACTION 16

#### ELABORER UN PLAN DE COMMUNICATION INTERNE À DESTINATION DE TOUS LES PERSONNELS

##### Mesure 44 – Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels

L'objectif est de fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

###### Indicateurs MESR :

Nombre de vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication

**Cible MESR :** Tous les personnels

**Echéance :** Chaque année dès 2025

##### Mesure 45 – Mettre à disposition des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de permettre aux opérateurs de l'ESR de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la DELCOM.

**Cible MESR :** Ensemble des établissements publics nationaux de l'ESR

**Echéance :** Chaque année

## ACTION 17

### ELABORER UN PLAN DE COMMUNICATION EXTERNE

**Mesure 46 – Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les deux journées thématiques dédiées aux femmes**

L'objectif est de faire savoir que le MESR informe et forme les personnels, qu'il met en place des mesures concrètes pour traiter ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle fait partie des valeurs du ministère.

**Indicateur MESR :** Comptabilisation des vues et fréquentation des sites

**Cible MESR :** Campagnes de communication liées aux journées thématiques

**Echéance :** Chaque année dès 2025

## ACTION 18

### FAIRE EN SORTE QUE CHAQUE AGENTE ET AGENT SOIT CONSCIENT DES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Mesure 47 – Mettre à disposition de toute agente et agent a minima un module de sensibilisation à distance**

La DGAFP a créé un programme de formation en ligne interministériel, à vocation pérenne, appelé « Mentor », qui vise à développer différents chantiers de formation interministérielle à l'attention de toutes les agentes et agents de l'Etat. Un module nommé « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » traite le sujet de l'égalité professionnelle.

Ce module, destiné à tous, introduit le sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes.

L'objectif est de faire connaître ce module de formation mis à disposition pour qu'un maximum de personnes puisse en bénéficier.

**Indicateur MESR :**

Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi le module Mentor « Vers l'égalité femmes hommes »

Augmenter le nombre de modules de formations sur Mentor en visant un objectif d'un module par axe du présent plan d'action pour l'égalité professionnelle

**Mesure 48 – Inciter les établissements à former les différents personnels de l'ESR sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions. Les plans de formation des établissements doivent comporter des actions de formation ambitieuses sur les différents enjeux de l'égalité professionnelle.

Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels en situation d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes.

D'autres publics-cibles seront définis, et les thématiques de formation seront définies en fonction de ces publics et des objectifs recherchés sur tel ou tel axe du plan d'action, pour une sensibilisation aux enjeux d'une part et une montée en compétence dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui doivent intégrer l'égalité F/H articulée à la stratégie RH de l'entité d'autre part.

**Mesure 49 – Accompagner les établissements et les organismes de recherche de l'ESR dans la formation de leurs référentes et référents égalité aux enjeux de l'égalité professionnelle**

L'objectif est de permettre aux référentes et référents égalité des établissements et des organismes de recherche de l'ESR d'acquérir les compétences nécessaires pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encourager la mixité des métiers et prévenir les stéréotypes de genre.

**Cible MESR :**

Ensemble des établissements et des organismes de recherche de l'ESR

**Indicateurs MESR :**

- Nombre et typologie des formations proposées par le MESR
- Nombre de référentes et référents égalité formés
- Évaluation de la satisfaction des participants et participantes aux formations

**Échéance : À partir de 2025**

### Mesure 50 – Sensibiliser les établissements et les organismes de recherche de l'ESR aux enjeux de parentalité et d'aide

L'objectif est d'inciter les établissements et les organismes de recherche de l'ESR à intégrer les enjeux de parentalité et d'aide dans leur politique RH, en valorisant les dispositifs existants pour soutenir les agentes et agents concernés et favoriser des conditions de travail adaptées.

**Cible MESR :** Ensemble des établissements et des organismes de recherche de l'ESR

**Indicateurs MESR :**

- Nombre de webinaires de sensibilisation organisés par le ministère
- Taux de participation des établissements et des organismes de recherche aux webinaires
- Évaluation de la satisfaction des participants et participantes

**Échéance : À partir de 2025**

### Mesure 51 – Poursuivre les formations nationales dans le cadre du plan VSS en collaboration avec les associations spécialisées

L'objectif est de former les agentes et agents impliqués dans le traitement et le suivi des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des établissements d'ESR. Ces formations visent à renforcer leurs compétences sur des thématiques clés : la prise en charge des situations de VSS, la conduite des enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, ainsi que les procédures disciplinaires associées.

**Cible MESR :** Membres des dispositifs de signalement et des sections disciplinaires, référents et référentes des établissements et organismes de recherche de l'ESR, personnels encadrants et directions d'établissement

**Indicateur MESR :**

- Nombres de formations
- Nombre de personnes formées
- Évaluation de la satisfaction des participants et participantes

**Échéance : annuelle**

### Mesure 52 – Renforcer l’animation et la coordination du réseau des chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante au sein des rectorats

L’objectif est de soutenir les chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante dans l’exercice de leurs missions en leur proposant des temps d’échanges réguliers, des outils adaptés et des formations spécifiques, tout en facilitant la coordination et le partage de bonnes pratiques.

**Cible MESR :** Ensemble des personnes recrutées

**Indicateurs MESR :**

- Nombre de webinaires proposés par le ministère
- Nombre de formations proposées par le ministère
- Nombre de ressources mises à disposition

**Échéance : À partir de 2025**

### Mesure 53 – Promouvoir l’usage d’une écriture qui rende visibles les femmes

L’objectif est de promouvoir cette écriture dans le respect de la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.

# ANNEXES

PLAN NATIONAL  
D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES  
MESR

N° et libellé de la mesure ↓	Objectif ↓	Indicateurs ↓	Outil(s) de recueil des données ↓	Échéance ↓		
				2025	2026	2027
<b>AXE 1 - Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme</b>						
<b>ACTION 1 RÉAFFIRMER LE PILOTAGE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE</b>						
<b>1</b> Poursuivre l'accompagnement des établissements et des organismes de recherche de l'ESR dans l'élaboration, le suivi et la remontée de leurs plans d'action	Fournir aux établissements de l'ESR et organismes de recherche des orientations générales et des éclairages, notamment sur les dispositions législatives et réglementaires relatives aux plans d'action pour l'égalité professionnelle, afin de garantir leur publication	Nombre de nouveaux plans d'action pour la période 2025-2027 transmis au ministère par les établissements Nombre de réunions de comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle Nombre de rapports d'exécution des plans d'action transmis au ministère par les établissements		X	X	X
<b>2</b> Vérifier que les femmes soient présentes dans les manifestations scientifiques organisées par le ministère et promouvoir cette pratique auprès des établissements				X	X	X
<b>3</b> Présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une consultation en CSA	S'interroger systématiquement sur les incidences que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle.	Nombre d'études réalisées par la DGRH et la DE		X	X	X
<b>ACTION 2 RÉAFFIRMER LE RÔLE CENTRAL DES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ</b>						
<b>4</b> Établir une cartographie des référentes et référents égalité au sein des établissements et des organismes de recherche	Identifier et répertorier les référents et référentes égalité dans l'ensemble des établissements et organismes de recherche de l'ESR	Nombre de référentes et référents égalité Pourcentage d'établissements et des UMR dotés d'au moins une référente ou référent égalité. Bilan et cartographie des référentes et référents égalité : quotité en ETP dédiée, titulaire ou contractuel	Bilan annuel			X
<b>5</b> Renforcer l'animation et la coordination du réseau des référentes et référents égalité de l'ESR	Consolider les échanges et la collaboration au sein du réseau des référentes et référents égalité	Nombre de journées nationales et régionales organisées		X	X	X
<b>6</b> Élaborer une circulaire à l'attention des établissements de l'ESR précisant les contours des missions des référentes et référents égalité ainsi que les moyens nécessaires pour renforcer leur visibilité et leur professionnalisation	Préciser les missions et responsabilités des référents et référentes égalité, en renforçant leur visibilité et leur reconnaissance	Élaboration et diffusion de la circulaire auprès des établissements au premier semestre 2025		Diffusion de la circulaire	Accompagnement des utilisateurs	Mise à jour si nécessaire
<b>ACTION 3 CONFORTER LE RÔLE DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL</b>						
<b>7</b> Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans	Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan national d'action	Nombre de réunions des GT au niveau ministériel	Mise à jour du tableau de suivi	X	X	X



<p><b>8</b> Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation des données sexuées dans la base de données sociales (BDS)</p>	<p>Disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir</p>	<p>Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans la BDS ESR.</p>	<p>BDS</p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<b>ACTION 4 IMPLIQUER TOUS LES PERSONNELS ENCADRANTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DU PLAN</b>						
<p><b>9</b> Veiller à la présentation annuelle des objectifs du plan à tous les personnels d'encadrement</p>	<p>Permettre à chaque encadrante et encadrant quel que soit son niveau d'encadrement et dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et d'en suivre la réalisation</p>			<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>10</b> Création d'un plan de formation ministériel du personnel d'encadrement, quel que soit son niveau de responsabilité.</p>	<p>Ce plan de formation sera axé a minima sur les points suivants : égalité femmes/hommes, connaissance, prévention et traitement des VSS</p>	<p>Nombre de formations proposées Ratio personnels formés/ personnels d'encadrement</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<b>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</b>						
<b>ACTION 5 A PARTIR DU DIAGNOSTIC DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS DU PÉRIMÈTRE MESR, IDENTIFIER CEUX PARTICULIÈREMENT SEXUÉS ET CIBLER LES EFFORTS POUR EN SUIVRE L'ÉVOLUTION</b>						
<p><b>11</b> Renforcer la formation des présidentes et présidents de jury de recrutement à l'égalité professionnelle</p>	<p>Former au respect du principe d'égalité professionnelle F/H dans tout recrutement</p>			<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>12</b> Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps d'enseignants-chercheurs et personnels assimilés, de chercheurs, ingénieurs, personnels techniques et d'administration de la recherche, de la filière ITRF par BAP, de la filière santé-social et de la filière bibliothèque, y compris les personnels affectés dans les CNOUS-CROUS</p>	<p>Objectiver cette répartition pour apporter les actions correctrices nécessaires</p>	<p>Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/ corps (par discipline le cas échéant pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et assimilés, BAP pour la filière ITRF) identifiés comme devant être suivis. Le même suivi doit être étendu aux contractuels. Proportion de femmes inscrites sur les listes de qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur par section du Conseil national des universités (CNU)</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>13</b> Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS</p>	<p>Mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié</p>	<p>Part des femmes occupant un poste requalifié au 1er octobre</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>14</b> Identifier les effets de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) sur la féminisation des corps et des métiers</p>	<p>Mesurer les effets des différentes mesures RH de cette loi sur l'égalité professionnelle</p>	<p>Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps de la filière ITRF par corps et le cas échéant par BAP. Proportion de femmes candidates et promues par le repyramidage des corps d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs par section du CNU. Proportion de femmes candidates et recrutées parmi les chaires de professeur junior par grands secteurs et proportion de femmes titularisées par cette voie. Proportion de femmes candidates et promues dans le grade de chercheuse et chercheur hors-classe et dans le corps de directrice et directeur de recherche par section d'instances d'évaluations des EPST.</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>

<p><b>15</b> Etablir un bilan des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) accordés lors des retours de congé maternité, parental ou d'adoption</p>	<p>Comptabiliser le nombre de congés et déterminer les éventuels freins à la demande de ce type de CRCT</p>	<p>Suivi des contingents de CRCT Nombre de CRCT demandés et accordés</p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>ACTION 6 ACCOMPAGNER LES PARCOURS, LES MOBILITÉS ET ENCOURAGER L'ACCÈS À DE NOUVELLES FONCTIONS OU RESPONSABILITÉS ET À DES POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR</b>						
<p><b>16</b> S'assurer que les supports de campagne de recrutement du ministère ne véhiculent pas de stéréotypes de genre</p>	<p>Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les offres d'emploi</p>	<p>Vérification des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées</p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<p><b>17</b> Féminiser les titres et les diplômes</p>	<p>Engager une réflexion sur la féminisation des titres et des diplômes</p>			<b>X</b>		
<p><b>18</b> Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité</p>	<p>Améliorer la connaissance des différents métiers relevant de l'ESR</p>	<p>Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires</p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<p><b>19</b> Poursuivre la collaboration entre SDFE (Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes), DGESIP et DGESCO pour préparer une véritable future mixité des filières de formation</p>	<p>Travailler conjointement avec le MEN et le Ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations afin de dépasser les stéréotypes de genre dans le système éducatif</p>	<p>Proportion F/H à l'entrée aux études supérieures, bilan de la convention interministérielle 2019-2024 et renouvellement</p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<p><b>20</b> Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les candidates enceintes</p>	<p>Prévenir toute discrimination liée à l'état de grossesse en situation de concours</p>			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<p><b>21</b> Poursuivre le soutien des associations promouvant l'égalité professionnelle et la mixité des métiers</p>	<p>Poursuivre les partenariats associatifs avec les associations qui œuvrent en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité des métiers dans l'ESR</p>	<p>Nombre de projets soutenus Liste des associations soutenues et montant des subventions</p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<p><b>22</b> Soutenir les organismes de recherche et les établissements de l'ESR dans la publication annuelle des indicateurs Rixain</p>	<p>Garantir une mise en œuvre cohérente et conforme aux exigences légales</p>	<p>Nombre d'établissements concernés ayant publié les indicateurs Rixain sur leur site internet</p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<p><b>23</b> Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les laboratoires de recherche</p>	<p>Sensibiliser, informer et mobiliser les actrices et les acteurs des laboratoires sur les questions d'égalité professionnelle</p>	<p>Nombre d'événements organisés ou soutenus par le MESR sur l'égalité dans les laboratoires, nombre de personnes participant à ces événements. Nombre de formations aux stéréotypes de genre pour ces agents et nombre de personnes participantes</p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<p><b>24</b> Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation</p>	<p>Féminiser les emplois de l'encadrement supérieur</p>	<p>Pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le DNE</p>			<small>1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les primo-nominations</small>	<small>1<sup>er</sup> janvier 2027 pour le total des emplois</small>

<b>AXE 3 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</b>						
<b>ACTION 7</b>		<b>ASSURER LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS</b>				
<b>25</b> Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué	Disposer d'informations sur la rémunération des agentes et des agents plus fines que celles dont on dispose par l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires	Ensemble des indemnités et rémunérations complémentaires sexuées par corps (enseignants, enseignants chercheurs, chercheuses et chercheurs, Biatts et ITA) et par catégories de contractuels Bilan sexué des différentes composantes du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et du Rifseep par région académique		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>ACTION 8</b>		<b>GARANTIR LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PROCÉDURES D'AVANCEMENT</b>				
<b>26</b> Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps	Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion	Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps Comparaison des taux de femmes candidates et de femmes reçues aux concours externes et internes Taux de femmes promouvables et promues		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>27</b> Élaborer une circulaire pour rappeler au CNU, aux autres instances et aux universités les critères d'évaluation pour que les femmes ne soient pas pénalisées	Eviter que les périodes de congés « familiaux » pénalisent la carrière des femmes	Circulaire annuelle de gestion des carrières des enseignants-chercheurs et personnels assimilés Bilan sexué des congés « familiaux » au 31/12 de l'année. Impact du temps partiel sur le déroulement de carrière F/H		<b>X</b>		
<b>ACTION 9</b>		<b>ASSURER LA MIXITÉ DANS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS</b>				
<b>28</b> Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes hommes de l'ESR, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro	Porter a minima cet indicateur au-dessus de zéro	Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations égaux à zéro		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>AXE 4 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale</b>						
<b>ACTION 10</b>		<b>ACCOMPAGNER LES PARENTALITÉS SOUS TOUTES LEURS FORMES</b>				
<b>29</b> Rappeler dans la circulaire annuelle de gestion dédiée les conditions d'utilisation du contingent de CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et de CPP (congé pour projet pédagogique) accordés après un congé maternité, parental ou d'adoption	Faciliter l'utilisation de ces CRCT et CPP aujourd'hui sous utilisés	Nombre annuel de CRCT et de CPP accordés au titre de ce contingent		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>30</b> Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité	Garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition	Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site intranet de chaque employeur. Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

31 Promouvoir l'aménagement de salles d'allaitement dans les établissements de l'ESR		Nombre d'établissements ayant aménagé des salles d'allaitement Nombre d'actions d'information et de communication		X	X	X
<b>ACTION 11</b>	<b>METTRE EN PLACE DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL QUI PERMETTENT UNE ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE DANS LE TEMPS</b>					
32 S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières	Développer des gestions du temps adaptées à ces situations	Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge		X	X	X
<b>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</b>						
<b>ACTION 12</b>	<b>PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (VDHAS)</b>					
33 Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière	Intégrer les risques de violences sexistes et sexuelles dans le DUERP					
34 Établir une cartographie des dispositifs de signalement sur tout le territoire	Garantir l'existence de dispositifs de traitement des signalements dans tous les établissements et les organismes de recherche et les rendre visibles via une cartographie publiée sur le site internet du MESR			X	X	X
35 Promouvoir l'intégration d'une procédure de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les règlements intérieurs des Unités Mixtes de Recherche (UMR)	Assurer un cadre clair et harmonisé pour la prise en charge des signalements de VSS dans les UMR	Nombre d'UMR ayant intégré une procédure de signalement VSS dans leur règlement intérieur		X	X	X
36 Informier toutes les agentes et tous les agents sur les dispositifs existants	Inciter les agentes et agents à recourir aux dispositifs	Réalisation de la campagne d'information		X	X	X
<b>ACTION 13</b>	<b>IDENTIFIER ET TRAITER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES</b>					
37 Améliorer la connaissance et le suivi des signalements de VSS, dont les violences intrafamiliales dans les établissements et les organismes de recherche de l'ESR	Assurer une meilleure connaissance et un suivi rigoureux des signalements de VSS dans les établissements de l'ESR	Nombre de signalements Nombre de mesures conservatoires prises suite à des signalements. Nombre de sanctions suite à des signalements. Nombre de saisines de sections disciplinaires. Délais de traitement des signalements (date de la première action de l'administration)		X	X	X
<b>ACTION 14</b>	<b>MIEUX ACCOMPAGNER LES VICTIMES ET PRENDRE EN COMPTE LES AUTEURS LORSQUE CE SONT DES AGENTES ET AGENTS DE L'ADMINISTRATION</b>					
38 Accompagner les établissements de l'ESR dans la mise en œuvre des recommandations du guide pratique sur le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS)	Soutenir les équipes dirigeantes des établissements de l'ESR dans l'application concrète des recommandations du « Guide relatif au traitement des signalements de violences à destination de la gouvernance des établissements » et du guide de la DGAFP « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »	Nombre et type d'accompagnements			X	X

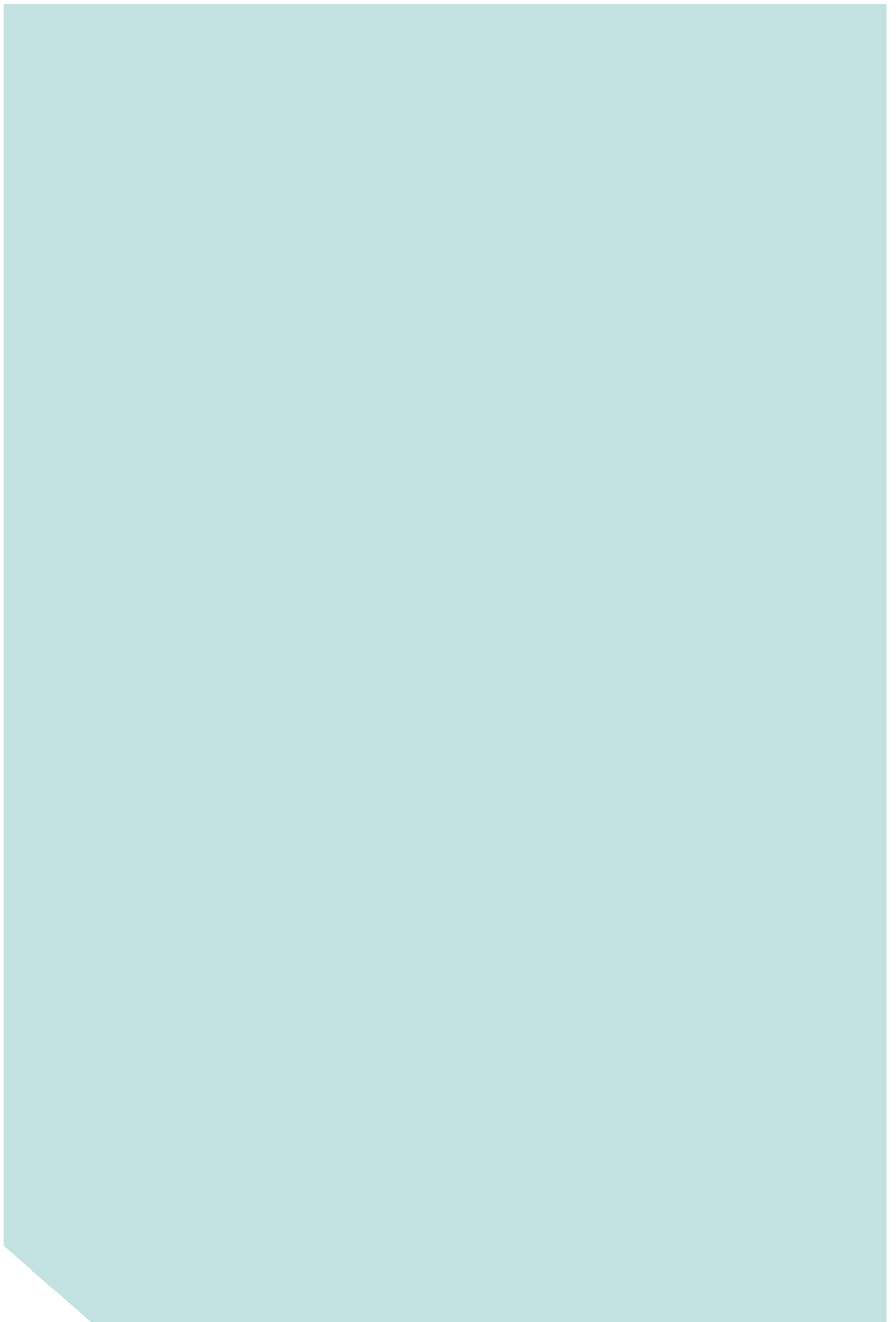
**AXE 6 - Agir pour la santé des femmes au travail**

<b>ACTION 15</b>	<b>AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES EN ÉTABLISSANT UN ÉTAT DES LIEUX SEXUÉ DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES</b>					
<b>39</b> Sexuer toutes les données relatives à la santé et progressivement les compléter avec l'âge	Améliorer la connaissance sur ces sujets	Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de journées de carence par corps, répartition F/H, par tranches d'âge et pour les contractuels		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>40</b> Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes	Conduire des actions de sensibilisation et d'information sur les maladies qui touchent les femmes	Nombre d'actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>41</b> Mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes	Comprendre les liens entre travail et pathologies et organisation du travail et santé des femmes			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>42</b> Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans les plans de prévention	Mettre en place une démarche d'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe	Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>43</b> Renforcer le suivi de l'adaptation au poste de travail	Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail relatives aux aménagements de poste	Mise en place d'un indicateur du suivi de la mise en œuvre des préconisations d'aménagement de poste concernant des femmes		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

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

<b>ACTION 16</b>	<b>ELABORER UN PLAN DE COMMUNICATION INTERNE À DESTINATION DE TOUS LES PERSONNELS</b>					
<b>44</b> Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels	Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Nombre de vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>45</b> Mettre à disposition des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Permettre aux opérateurs de l'ESR de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la DELCOM			<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>ACTION 17</b>	<b>ELABORER UN PLAN DE COMMUNICATION EXTERNE</b>					
<b>46</b> Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les deux journées thématiques dédiées aux femmes	Faire savoir que le MESR traite ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle fait partie des valeurs du ministère	Comptabilisation des vues et fréquentation des sites		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>ACTION 18</b>	<b>FAIRE EN SORTE QUE CHAQUE AGENTE ET AGENT SOIT CONSCIENT DES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b>					
<b>47</b> Mettre à disposition de toute agente et agent a minima un module de sensibilisation à distance	Faire connaître ce module de formation mis à disposition	Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi le module Mentor « Vers l'égalité femmes hommes » Augmenter le nombre de modules de formations sur Mentor en visant un objectif d'un module par axe du présent plan d'action pour l'égalité professionnelle		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

<p><b>48</b> Inciter les établissements à former les différents personnels de l'ESR sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>	<p>Permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions</p>	<p>Nombre de formations à l'égalité professionnelle</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>49</b> Accompagner les établissements et les organismes de recherche de l'ESR dans la formation de leurs référentes et référents égalité aux enjeux de l'égalité professionnelle</p>	<p>Permettre aux référentes et référents égalité des établissements et des organismes de recherche de l'ESR d'acquérir les compétences nécessaires pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Encourager la mixité des métiers et prévenir les stéréotypes de genre</p>	<p>Nombre et typologie des formations proposées par le MESR Nombre de référentes et référents égalité formés Évaluation de la satisfaction des participants et participantes aux formations</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>50</b> Sensibiliser les établissements et les organismes de recherche de l'ESR aux enjeux de parentalité et d'aide</p>	<p>Inciter les établissements et les organismes de recherche de l'ESR à intégrer les enjeux de parentalité et d'aide dans leur politique RH, en valorisant les dispositifs existants</p>	<p>Nombre de webinaires de sensibilisation organisés par le ministère Taux de participation des établissements et des organismes de recherche aux webinaires Évaluation de la satisfaction des participants et participantes</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>51</b> Poursuivre les formations nationales dans le cadre du plan VSS en collaboration avec les associations spécialisées</p>	<p>Former les agentes et agents impliqués dans le traitement et le suivi des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des établissements d'ESR</p>	<p>Nombres de formations Nombre de personnes formées Évaluation de la satisfaction des participants et participantes</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>52</b> Renforcer l'animation et la coordination du réseau des chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante au sein des rectorats</p>	<p>Soutenir les chargées et chargés de mission VSS et vie étudiante dans l'exercice de leurs missions</p>	<p>Nombre de webinaires proposés par le ministère Nombre de formations proposées par le ministère Nombre de ressources mises à disposition</p>		<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>
<p><b>53</b> Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visibles les femmes</p>	<p>Respecter la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française</p>			<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>





MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

[esr.gouv.fr](http://esr.gouv.fr)

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ