

Document approuvé au CA le 19/04/2024

Plan d'action

pour l'égalité
professionnelle entre
les femmes et les hommes

2024-2027

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
RAPPEL DES MODALITÉS D'ÉLABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PLANS D'ACTION RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE	7
SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES À BORDEAUX INP	9
PLAN D'ACTION 2024-2027	12
AXE 1 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	13
OBJECTIF 1 : Évaluer les écarts de rémunération et tenir les personnels informés des résultats	14
OBJECTIF 2 : Identifier les causes des écarts salariaux et proposer des mesures d'amélioration	14
OBJECTIF 3 : Affirmer une politique égalitaire de l'établissement dans la gestion des carrières et de l'évolution professionnelle	15
AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	16
OBJECTIF 4 : Construire l'ambition féminine chez les plus jeunes pour contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes dans les métiers scientifiques, techniques et d'ingénieurs	17
OBJECTIF 5 : Lutter contre les biais de genre et les stéréotypes dans les processus de recrutement des personnels	18
AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	19
OBJECTIF 6 : Offrir aux agents une meilleure qualité de vie au travail	20
OBJECTIF 7 : Garantir une flexibilité forte dans la gestion du temps de travail	20
OBJECTIF 8 : Mieux accompagner la parentalité	21
OBJECTIF 9 : Favoriser le bien-être et l'accompagnement des agents en difficulté	21
AXE 4 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	23
OBJECTIF 10 : Sensibiliser, informer et former l'ensemble de la communauté (étudiante et des personnels) pour combattre les discriminations, le harcèlement, les actes de violences sexistes et/ou sexuelles	24
OBJECTIF 11 : Permettre aux victimes et/ou témoins de signaler une situation de harcèlement ou VSS	25
AXE 5 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ	27
OBJECTIF 12 : Créer les conditions nécessaires pour assurer le pilotage du PAEP	28
OBJECTIF 13 : Créer les conditions nécessaires pour favoriser l'intelligence collective en faveur de la mixité et l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations	29
OBJECTIF 14 : Créer les conditions nécessaires pour permettre la mise en œuvre du PAEP	29
AXE 6 : ÉTABLIR UNE CULTURE COMMUNE AUTOUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE	30
OBJECTIF 15 : Ancrer l'égalité de genre, la mixité, la lutte contre les discriminations dans la stratégie de communication de l'établissement	30
OBJECTIF 16 : Donner à toutes et tous les compétences et outils nécessaires pour participer à la diffusion d'une culture commune de l'égalité	31

INTRODUCTION

« Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche. »¹

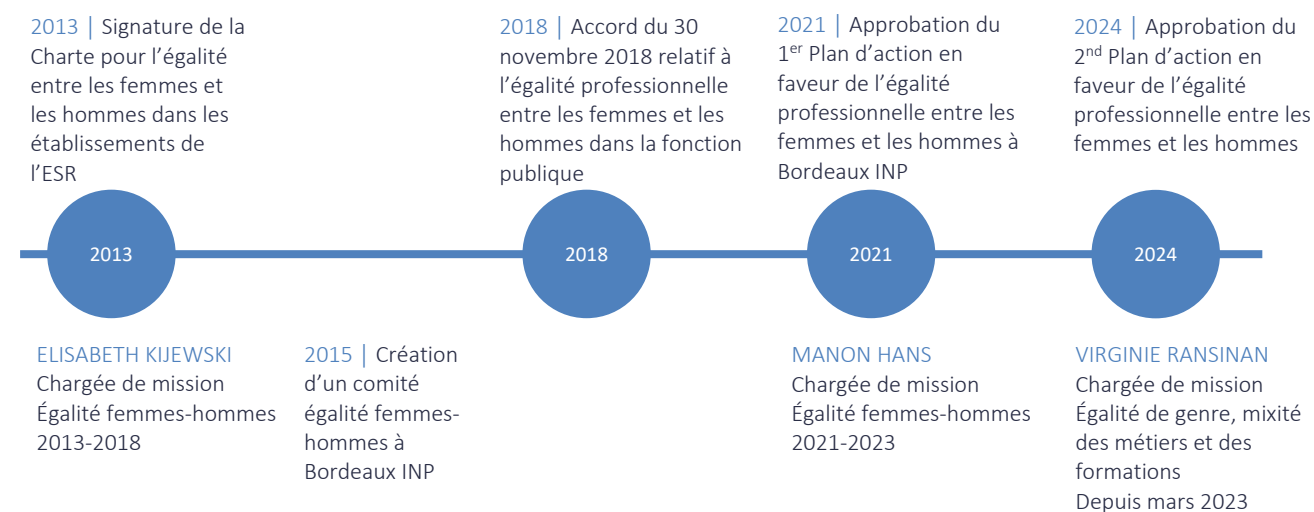
Un premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAEP) a ainsi été construit et déployé à Bordeaux INP pour la période 2021-2024.

L'engagement de l'établissement en faveur de l'égalité de genre, la mixité des métiers et des formations est toutefois bien antérieur à l'élaboration de ce premier PAEP puisque, dès 2013, une chargée de mission avait été nommée pour mettre en œuvre la « Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche » signée conjointement par la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE), la Conférence des Présidents d'Université (CPU), le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère des droits des femmes.

Dans le respect de la charte pour l'égalité, Bordeaux INP s'engageait alors à prendre position sur les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et se disposait à :

- nommer une personne référente ;
- utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;
- faire et diffuser un état des lieux statistique sexué ;
- organiser des actions de sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes auprès de la communauté étudiante et des personnels ;
- prévenir toute forme de violence et de harcèlement.

Les jalons de l'engagement de l'établissement pour une politique inclusive et égalitaire étaient posés. Dix ans plus tard, à travers son deuxième PAEP, Bordeaux INP entend poursuivre son ambition et renforcer ses dispositifs en matière d'égalité de genre, de mixité et de lutte contre le harcèlement et les discriminations.



¹ MESRI : Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche (2020)

Le plan d'action proposé est le résultat d'un travail collectif engagé au sein du comité égalité de genre, mixité des métiers et des formations de Bordeaux INP.

Ont participé à la construction du PAEP les membres permanents du comité suivants :

- Mejdi Azaiez, référent égalité de genre à l'ENSMAC
- Christophe Bacon, vice-président en charge de la formation de Bordeaux INP
- Natalie Bonneton, chargée de mission réseau d'écoute & d'accompagnement de Bordeaux INP
- Anne Capbern, responsable du service de communication de Bordeaux INP
- Denis Dacheux, référent égalité de genre à l'ENSTBB
- Corinne Dejoux, référente égalité de genre à l'ENSEIRB-MATMECA
- Sandrine Gombert, référente égalité de genre à l'ENSEGID
- Lise Le Guillou, élue représentante de la communauté étudiante de Bordeaux INP
- Corinne Loisy, élue représentante des personnels de Bordeaux INP
- Cécile Méoule-Darriet, directrice des ressources humaines de Bordeaux INP
- Véronique Pallet, vice-présidente en charge de la recherche et du transfert de technologies de Bordeaux INP
- Gaëtane Plassart, référente égalité de genre à l'ENSPIMA
- Virginie Ransinan, chargée de mission égalité de genre, mixité des métiers et des formations de Bordeaux INP
- Dominique Salles, directrice générale des services de Bordeaux INP

Ce comité s'est réuni à six reprises entre les mois de novembre 2023 et mars 2024 pour construire, sur la base du bilan du plan d'action précédent (2021-2024), une feuille de route commune aux composantes de l'établissement.

Pendant cette phase de réflexion et de construction, le comité a porté une attention toute particulière à la bonne adéquation du nouveau PAEP avec les réflexions déjà engagées dans les groupes de travail (GT) Qualité de vie et des conditions de travail (QCVT), Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) et Développement durable et responsabilités sociétales (DDRS).

Enfin, les organisations sociales représentatives du Comité Social d'Administration (CSA) ainsi que le Conseil d'administration (CA) de Bordeaux INP ont été informés des résultats du précédent PAEP ainsi que de l'état d'avancement du nouveau plan.

Impulsée par la gouvernance de l'établissement et issu de l'intelligence collective, le nouveau PAEP 2024-2027 entend donc porter notre ambition institutionnelle et collective en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations pour les trois prochaines années.

La mise en œuvre et la réussite de ce plan dépendra, de manière certaine, de l'engagement et de la participation de l'ensemble de notre communauté. Étudiantes et étudiants, personnels d'enseignement et/ou de recherche, personnels administratifs, nous sommes tous et toutes acteurs et actrices d'un enjeu démocratique, économique et sociétal majeur : celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Présentation du bilan 2021-24

- 17/11 GT1
- 06/12 CSA
- 15/12 CA

Co-construction du PAEP 2024-27

- 07/11 GT2 Cadrage & objectifs
- 20/12 GT3 Brainstorming
- 23/01 GT4 Priorisation
- 30/01 GT5 Priorisation

Rédaction

Validation

Communication

- 20/03 GT6 Validation
- 08/04 Présentation du PAEP au Comité de direction
- 10/04 Présentation du PAEP au CSA
- 19/04 Présentation du PAEP au CA

Comité égalité de genre mixité des métiers et des formations

ANIMATION :

Mission égalité de genre, mixité des métiers et des formations de Bordeaux INP

MEMBRES PERMANENTS :

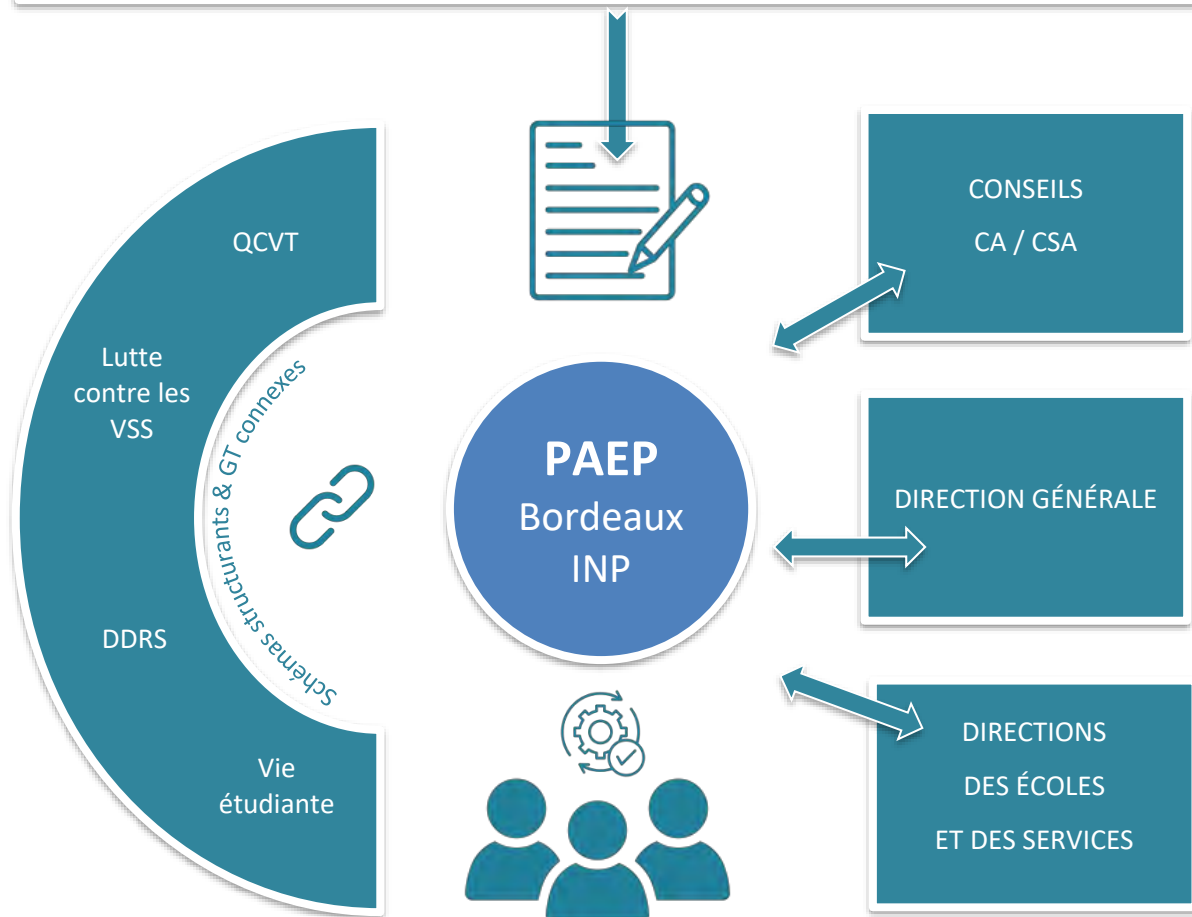
Direction générale : DGS, VP formation, VP recherche

Missions égalité de genre : Personnes référentes de chaque école interne

Chargée de mission Réseau d'écoute et d'accompagnement

Responsables des services support : RH, communication

Représentants des personnels et de la communauté étudiante



Culture commune de l'égalité de genre
au sein de l'ensemble de la communauté des
personnels et usagers

RAPPEL DES MODALITÉS D'ÉLABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PLANS D'ACTION RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE²

Extraits du *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche* (MESRI, 2020) :

CADRE D'ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (P5-6)

L'obligation d'élaboration d'un plan d'action

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un **diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes** au sein de l'établissement concerné, qui s'appuiera notamment sur le rapport social unique et sur tout rapport ou étude présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle (études de cohortes, sondages, etc.).

La réussite de la démarche repose sur un **portage politique fort**, permettant de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre du plan par tous les personnels de l'établissement. Bien que la loi ne le prévoit pas, il est fortement recommandé de soumettre le plan d'action au **conseil d'administration** ou à l'organe en tenant lieu.

En cas de non-respect de l'obligation législative d'élaboration du plan d'action, de sa transmission à l'autorité compétente ou de son renouvellement, les employeurs s'exposeront à des **pénalités financières** dans la limite d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.³

Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation

Le plan d'action doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

L'organisation du dialogue social

La réussite du plan d'action dépend également de la qualité du dialogue social. Les employeurs prennent ainsi toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action avec les organisations syndicales représentatives. Il revient par conséquent à la direction de l'établissement d'engager ce dialogue en amont de l'élaboration du projet mais également au moment de sa mise en œuvre. Il est recommandé d'inscrire des points d'information réguliers pour associer les représentants du personnel. Ce dialogue vise à définir le contenu des mesures du plan, leur calendrier, leurs modalités de suivi ainsi que leur déclinaison à chaque niveau pertinent. **Le CSA est obligatoirement consulté sur le plan d'action.**

² Voir Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'association des agents

La réussite de la démarche implique par ailleurs **d'associer les personnels de l'établissement à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action**. Parallèlement à la consultation des organisations syndicales, les agents peuvent être mobilisés par tout moyen approprié (...) afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le plan d'action est **rendu accessible sur l'intranet et le site internet** de la structure

LES THÉMATIQUES OBLIGATOIRES DU PLAN D'ACTION (P.7)

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le **plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants** :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Au-delà de ces quatre axes obligatoires, il est également conseillé d'intégrer la **gouvernance de la politique d'égalité** tel que le propose ce référentiel, ou encore les actions à destination des usagers.

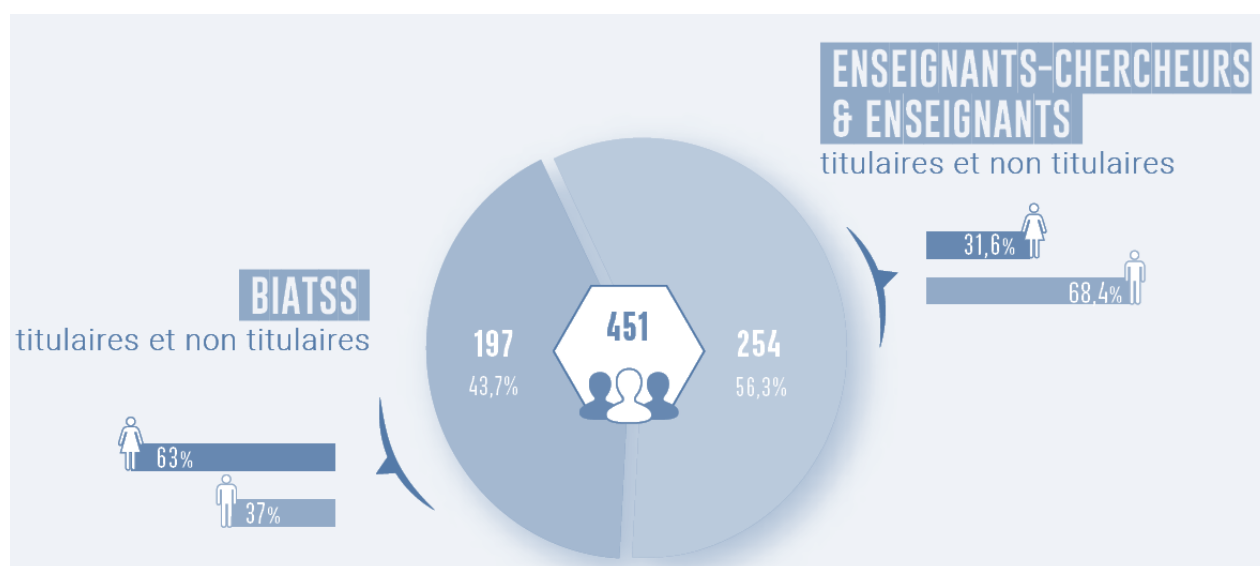
SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES À BORDEAUX INP

Principales caractéristiques de l'établissement

Bordeaux INP rassemble six écoles d'ingénieurs et une prépa intégrée. Environ 450 personnes y travaillent, soit dans les écoles, soit au sein des services généraux, soit dans les unités de recherche.

L'établissement se caractérise par la présence d'une majorité de personnels relevant du sexe masculin : 55% d'hommes / 45% de femmes.

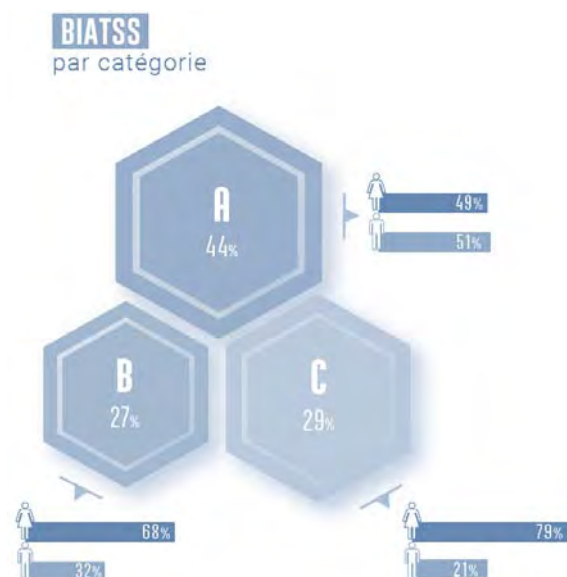
Cette répartition est à nuancer en fonction des corps d'appartenance des personnels : les hommes sont majoritaires à 68,4% parmi les personnels d'enseignement et/ou de recherche, alors que les femmes sont majoritaires parmi les personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé (BIATSS), toutes populations confondues (titulaires et contractuels) : 63% de femmes / 37% d'hommes.



Source : rapport social unique 2022 Bordeaux INP

Répartition femmes/hommes par catégorie de la fonction publique chez les personnels BIATSS

- Un équilibre F/H s'observe pour la catégorie A : 49% de femmes, 51% d'hommes
- La part des hommes s'abaisse, et celle des femmes augmente de manière significative dans les catégories les moins bien rémunérées : 32% pour les hommes en catégorie B, pour 68% de femmes et 21% en catégorie C, pour 79% de femmes.

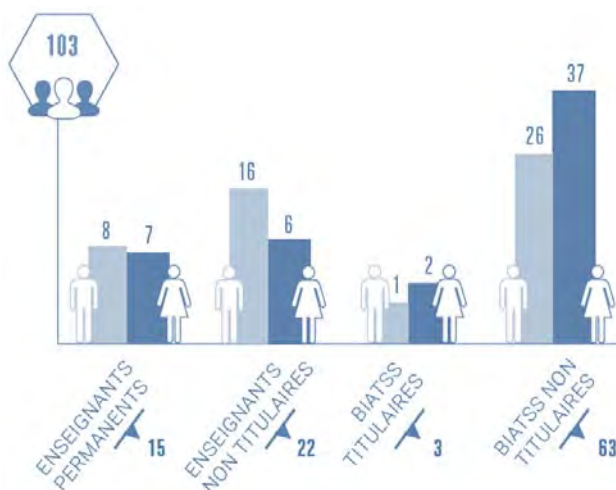


Source : rapport social unique 2022 Bordeaux INP

Recrutements

L'analyse des recrutements opérés en 2022 par l'établissement conduit à observer du côté des personnels titulaires la mise en œuvre de recrutements équilibrés, tant pour les personnels d'enseignement et/ou de recherche que pour les personnels BIATSS.

Cependant, l'appel à un recrutement masculin a été beaucoup plus important pour les personnels d'enseignement contractuels, alors que pour les personnels BIATSS contractuels, les recrutements se sont portés majoritairement sur un public féminin.



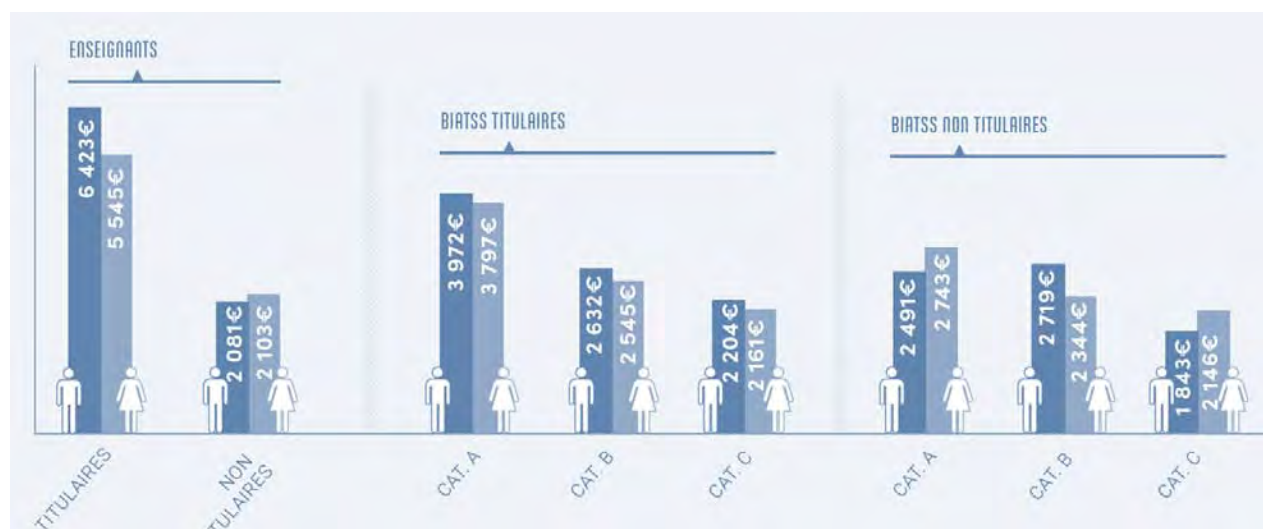
Source : rapport social unique 2022 Bordeaux INP

Rémunération brute moyenne

La rémunération brute moyenne est caractérisée par des écarts, majoritairement en faveur des hommes.

Ces écarts s'observent pour les personnels d'enseignement et/ou de recherche titulaires et pour les personnels BIATSS titulaires, toutes catégories confondues, même s'ils sont moins marqués dans le second cas.

Chez les personnels enseignants ou BIATSS contractuels (pour ces derniers notamment relevant de la catégorie A et C), la rémunération brute moyenne est plus élevée pour les femmes.



Source : rapport social unique 2022 Bordeaux INP

Quelques tentatives d'explication peuvent être avancées pour les personnels d'enseignement et/ou de recherche, du côté des rémunérations accessoires. En effet, les heures complémentaires sont effectuées de façon plus massive par les hommes titulaires, qui sont également très concernés par les campagnes d'intéressement. En ce qui concerne les personnels BIATSS contractuels, les grilles de rémunération et les groupes indemnitaires s'articulent autour de la notion d'ancienneté du parcours au moment du recrutement, puis dans l'établissement.

Index Egalité professionnelle

Bordeaux INP a publié pour la première fois son Index Egalité au titre de l'année 2022.

Si les indicateurs concernant l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes (pour les personnels fonctionnaires, comme pour les personnels contractuels), sont tout à fait équilibrés, le dernier indicateur, relatif au nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations, est beaucoup moins satisfaisant. Aucune femme n'est présente sur ce segment ; la première femme apparaissant en 12ème position.



Source : Index Égalité 2022 Bordeaux INP

16 objectifs structurés en 6 axes

Le présent plan d'action se situe dans le prolongement des actions engagées dans le précédent plan défini en 2021. Il entend poursuivre et consolider certaines actions qui se sont avérées particulièrement judicieuses et efficaces et en y intégrant de nouvelles pistes de travail.

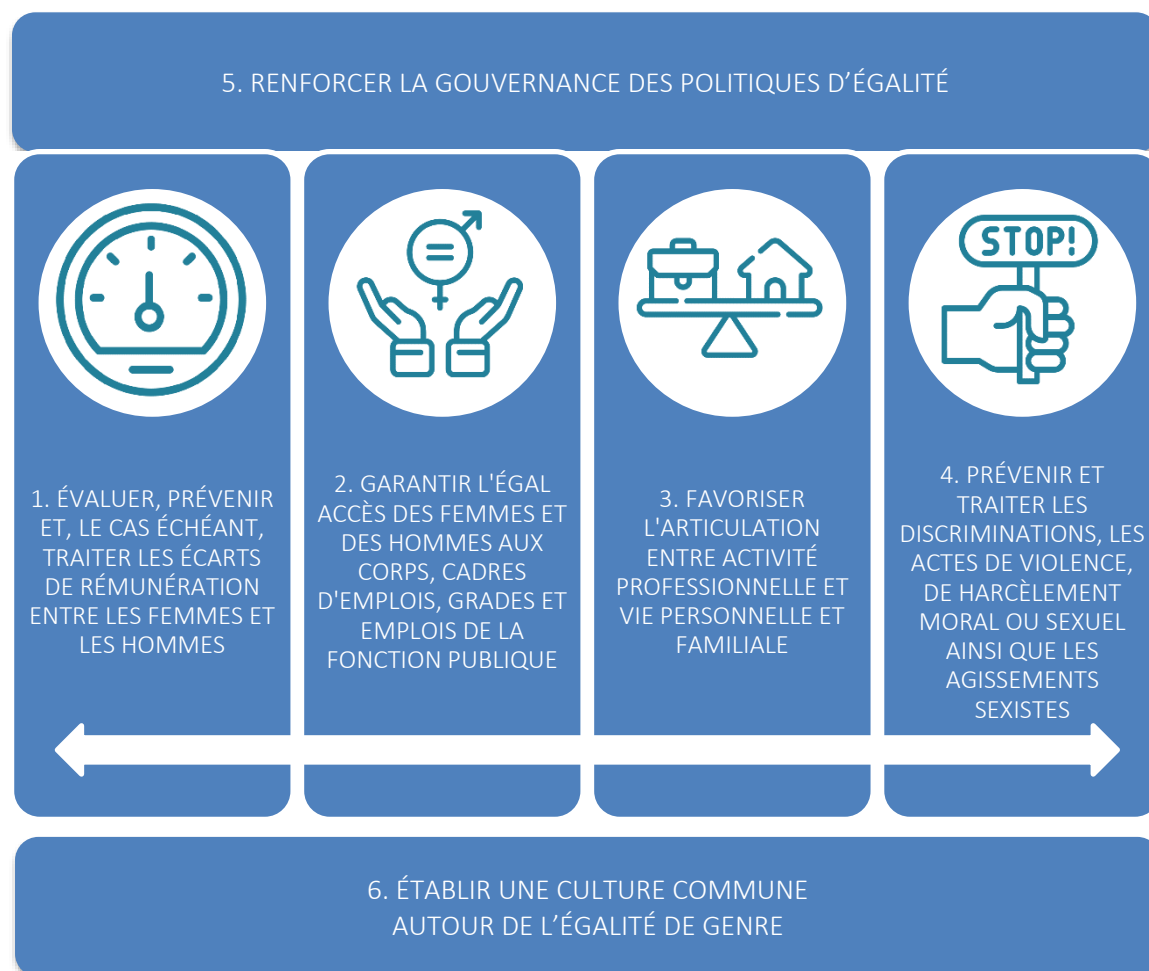
Ce faisant, pour cette nouvelle édition, Bordeaux INP a pris le parti d'articuler son plan d'action autour de six axes prioritaires.

Outre les quatre axes obligatoires susmentionnés (axes 1 à 4), il paraissait également important d'y intégrer deux axes transverses qui traitent la gouvernance des politiques d'égalité (axe 5) ainsi que la diffusion d'une culture commune de l'égalité de genre (axe 6).

Les six axes du nouveau plan d'action de Bordeaux INP s'articulent ainsi autour de seize objectifs ; eux-mêmes déclinés en actions à mettre en œuvre pour les trois années à venir.

Afin d'assurer le suivi d'état d'avancement du PAEP, pour chaque action, les équipes impliquées dans la mise en œuvre ont été identifiées, des indicateurs et/ou exemples de livrables ont été déterminés, un calendrier et un baromètre⁴ des priorités ont été proposés.

Enfin, pour faciliter la mise en œuvre du PAEP, chaque axe est introduit par un rappel des recommandations ministérielles et/ou des textes réglementaires. Des ressources documentaires sont également proposées afin de mieux se saisir des objectifs engagés et aider à leur bonne réalisation.



⁴ *** action réglementaire, **action prioritaire, *action secondaire

AXE 1 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

i

Référentiel PAEP dans l'ESR (extraits p.11-12)

Le plan d'action doit comporter des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics, ainsi que l'égalité salariale. Une attention particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, notamment sur la base des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine

IDENTIFICATION ET ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées au niveau le plus proche des personnels, titulaires et contractuels :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80 % et 90 %)
- Écarts de rémunérations entre les personnels contractuels

MESURES DE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

Les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur sont mises en œuvre et accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption :

- Cotation de postes
- Modalités d'attribution des primes (...)
- Politique de promotion
- Règles de gestion des retours de congés familiaux (...)

Plusieurs types d'effets doivent être pris en compte :

- Effet lié au temps partiel (...)
- Effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique (...)
- Écarts de primes (...)
- Effet dit « ségrégation » quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées : c'est l'effet majeur. (...)
- Effet démographique lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps

PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 1

Équipes impliquées dans le pilotage :

- Direction des ressources humaines
- Direction générale

Équipes impliquées dans la mise en œuvre :

- Contrôle de gestion
- Direction des ressources humaines
- Mission égalité de genre, mixité des métiers et des formations
- Services communication

OBJECTIF 1 : Évaluer les écarts de rémunération et tenir les personnels informés des résultats

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Produire, diffuser et mettre à disposition du personnel le Rapport social unique (RSU)	RSU	à poursuivre annuel	DRH	***
Produire un index d'égalité professionnelle	Index d'égalité	≥ 2024 annuel	DRH	***
Organiser une communication <i>ad hoc</i> sur les résultats d'analyse des écarts salariaux	Mailings Actu D(es)RH Publications ENT et extranet	≥ 2025 annuel	DRH Communication	**
Ajouter dans le RSU, un chapitre qui propose un récapitulatif des (in)égalités F/H)	RSU	≥ 2025 annuel	DRH	*
Publier un « chiffre du mois » extrait des données genrées du RSU dans l'Actu D(es)RH mensuelle	Actu D(es)RH	≥ 2024 mensuel	DRH	*

OBJECTIF 2 : Identifier les causes des écarts salariaux et proposer des mesures d'amélioration


ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Mesurer les espaces professionnels en sous- ou sur-représentation féminine (métiers, disciplines académiques, ...)	Étude	2026	Comité Égalité de genre DRH DG	**
Identifier et mesurer les engagements, dans le travail collectif, susceptibles d'être à l'origine d'inégalités (implication dans les instances – conseils, comités divers, groupes de travail, etc. - , travail domestique académique...)	Étude	2026	Comité Égalité de genre DRH DG	**
Réfléchir à un moyen d'assurer une égalité de traitement valorisant toutes les implications des personnels	GT -> propositions	2027	DG DRH	**


OBJECTIF 3 : Affirmer une politique égalitaire de l'établissement dans la gestion des carrières et de l'évolution professionnelle

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Entretien d'une communication soignée et transparente sur les modalités de gestion et les opportunités de carrière pour l'ensemble des personnels (Gestion des promotions, mobilités, indemnités)	Lignes directrices de gestion MAJ ENT Mailings	à poursuivre en continu	DRH	**
Maintenir l'évolution professionnelle des personnels comme axe prioritaire de la politique de formation de Bordeaux INP	Plan formation	à poursuivre en continu	DG DRH	**
Réfléchir à un dispositif d'accompagnement de mentorat ou d'ateliers de réflexions pour aider les femmes à élaborer un projet de carrière (collaboration possible avec l'AFDESRI)	GT -> propositions	2025 ponctuel	DRH	**
Proposer une formation de sensibilisation au plafond de verre	Nombre de participations	≥ 2026 annuel	DRH	**
Donner de la visibilité aux figures féminines inspirantes	Actions de communication	à poursuivre en continu	Communication	*

POUR ALLER PLUS LOIN...

Publications utiles :

 Le Défenseur des droits : Guide Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Un salaire égal pour un travail de valeur égale (2013)

 Ministère de la transformation et de la fonction publique : Guide d'interprétation des résultats de l'outil d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires (s.d.)

AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE



MIXITÉ DES MÉTIERS

- L'établissement effectue un diagnostic de la mixité des métiers à son échelle. (...)
- L'établissement organise des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers.
- L'établissement met en place des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. Cette sensibilisation est destinée aux encadrants et plus largement à l'ensemble des agents publics.

Référentiel PAEP dans l'ESR (extraits p.13-18)

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Procédures de recrutement

- Le respect du principe d'égalité professionnelle doit être intégré à la formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels, notamment à travers la mise à disposition d'outils et de kits de lutte contre les discriminations.

Procédures de mobilité

- La loi de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire l'édiction de lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels. Ces lignes directrices doivent comporter des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement.

Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

- Le plan d'action détaille les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.
- Les lignes directrices de gestion en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels doivent également contribuer à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les procédures de promotion.

Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

- L'association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation (AFDESRI) organise des séminaires et des formations pour permettre aux femmes d'accéder à des fonctions de responsabilités.

Accès à la formation

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DES NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, sous peine de sanctions financières.

Au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, cette disposition trouve à s'appliquer en administration centrale aux postes de directeur d'administration centrale, chef de service, sous-directeur, expert de haut-niveau et directeur de projet. (...)

Même lorsqu'il n'y a pas de « quotas » obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, il convient de veiller à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 2

Équipes impliquées dans le pilotage :

- Direction des ressources humaines
- Mission égalité de genre, mixité des métiers et des formations

Équipes impliquées dans la mise en œuvre :

- Comité égalité de genre, mixité des métiers et des formations
- Directions des études
- Direction des ressources humaines
- GT DDRS
- Missions égalité des chances
- Services communication

OBJECTIF 4 : Construire l'ambition féminine chez les plus jeunes pour contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes dans les métiers scientifiques, techniques et d'ingénieurs

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Poursuivre l'engagement de l'établissement auprès de l'association Elles bougent	Projets réalisés, participations	à poursuivre en continu	Mission égalité de genre et personnes référentes	**
Produire et publier un baromètre des admissions F/H par filière + assurer le suivi	Synthèse des données chiffrées	≥ 2024 annuel	DG / Formation Directions des études	***
Animer la cordée de la réussite Ingénieurs sINPlement en veillant à porter une attention particulière à la lutte contre les stéréotypes de genre en matière d'orientation et en ouvrant le champ des possibles aux collégiennes et lycéennes.	Actions taguées égalité de genre réalisées, personnels et élèves-ingé mobilisés, élèves du secondaires bénéficiaires	≥ 2024 en continu	Mission égalité des chances et personnes référentes	**
Valoriser l'engagement de nos écoles pour la promotion de la mixité dans les filières d'ingénieurs à travers l'obtention du label « Cap ingénieuses »	Projets labélisés	≥ 2024 en continu	Mission égalité de genre et personnes référentes	**
Organiser des campagnes mixité aux JPO	Actions réalisées	≥ 2025 annuel	Directions des écoles Mission égalité de genre et personnes référentes	*

OBJECTIF 5 : Lutter contre les biais de genre et les stéréotypes dans les processus de recrutement des personnels

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Ajout systématique d'une mention « anti-discrimination » dans les fiches de poste	Fiches de poste	à poursuivre en continu	DRH	**
Diffuser aux présidences des comités de sélection, avant les comités de sélection, une vidéo de sensibilisation aux biais de recrutement		à poursuivre en continu	DRH	**
S'assurer que l'équilibre F/H soit respecté dans les jurys	Synthèse des données chiffrées	à poursuivre en continu	DRH	***
Mettre à disposition des personnels impliqués dans les processus de recrutement et les comités de sélection des ressources documentaires pour sensibiliser au recrutement éthique et inclusif	MAJ ENT Mailing	≥ 2025 en continu	DRH	**
Proposer une formation de sensibilisation aux biais de genre	Nombre de participations	≥ 2026 annuel	DRH	*

POUR ALLER PLUS LOIN...

Publications utiles :

- 📁 MENJS & MESR : Guide des bonnes pratiques : recruter, accueillir et intégrer sans discriminer – Guide des bonnes pratiques (2022)
- 📁 AFMD & CPED : Kit de Prévention des Discriminations dans l'enseignement supérieur (2021)
- 📁 Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : Sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France. Rapport final — État des lieux et recommandations (2018)

Liens utiles :

- 📁 Bordeaux INP, partenaire de l'association Elles bougent
- 📁 Cap Ingénieuses. Labelliser un projet
- 📁 Actions de formation de l'AFDESRI (L'association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation)

Vidéos utiles :

- 📁 Sorbonne Université : Les biais implicites à l'œuvre
- 📁 Université de Lausanne : Eviter les biais de genre lors de nominations professorales
- 📁 Université Libre de Bruxelles : Evitons les biais implicites lors des recrutements et des promotions à l'ULB

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

i

Référentiel PAEP dans l'ESR (extraits p.19-21)

ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

L'établissement porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Des horaires de travail flexibles et individualisés à destination des parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap peuvent être mis en place.

Télétravail et travail en site distant

L'établissement prévoit des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail, à travers la mise en place de télétravail et de travail en site distant.

Charte des temps

(ex : INRIA, CNRS)

SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

L'établissement veille à soutenir les agentes et les agents dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, à travers des dispositifs de facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés.

Sécurisation de la situation des femmes enceintes

Pour rappel, l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

Mode de garde et organisation personnelle

Les initiatives d'établissements présentées ci-dessous prévoient la mise en place de dispositifs d'aménagement à destination des agentes et des agents parents de jeunes enfants.

PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 3

Équipes impliquées dans le pilotage :

- Direction des ressources humaines
- Direction générale

Équipes impliquées dans la mise en œuvre :

- Commission d'action sociale
- CSA
- Direction des ressources humaines
- GT QVCT
- Médecine de prévention
- Service social du personnel
- Services communication

OBJECTIF 6 : Offrir aux agents une meilleure qualité de vie au travail

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Proposer des formations en développement personnel	Nombre de participations	à poursuivre en continu	DRH	**
Exploiter les résultats de l'enquête QVCT à travers des axes de travail identifiés par le GT <i>ad hoc</i>	GT -> propositions	2024-2025	GT DDRS DRH	**

OBJECTIF 7 : Garantir une flexibilité forte dans la gestion du temps de travail

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Proposer une organisation souple du temps de travail (BIATSS)	Synthèse des données chiffrées (RSU)	à poursuivre en continu	DRH	**
Proposer le recours volontaire au télétravail (BIATSS)	Synthèse des données chiffrées (RSU)	à poursuivre en continu	DRH	**
Engager une réflexion sur la mise en place d'un congé menstruel	GT -> propositions	≥ 2026	DRH Dir. écoles Coordination Scolarité Médecine de prévention GT QVCT	**
Engager une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de don de jours entre agents publics, au bénéfice des parents d'enfant gravement malade ou de proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap	GT -> propositions	≥ 2027	DRH GT QVCT	***

OBJECTIF 8 : Mieux accompagner la parentalité

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Prendre en compte la diversité des familles, s'assurer que les avantages et droits accordés dans le cadre de l'articulation des temps de vie, de la conjugalité, de la parentalité et de la santé sont bien adaptés et connus de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices	MAJ ENT	≥ 2025 en continu	DRH Communication	**
Proposer un atelier sur la parentalité	Nombre de participations	A poursuivre annuel	DRH Service social du personnel	*
Optimiser le partage d'informations sur les prestations sociales dont peuvent bénéficier les personnels de Bordeaux INP	MAJ ENT Mailing	≥ 2024 en continu	DRH Service social du personnel GT QVCT	**
Prendre en compte la parentalité des doctorantes et doctorants dans le suivi professionnel		2025 en continu	DRH	**
Réfléchir à l'organisation d'espaces d'allaitement	GT -≥ propositions	2026	Médecine de prévention GT QVCT DPI	*

OBJECTIF 9 : Favoriser le bien-être et l'accompagnement des agents en difficulté

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Mettre à disposition des personnels un service d'accompagnement social (permanences bimensuelles de l'assistance sociale)	Nombre de consultations Types de demandes Soutiens accordé	à poursuivre en continu	Service social du personnel	**
Proposer des permanences de médecine de prévention	Nombre de consultations	2025	Médecine de prévention	**
Proposer à l'ensemble des personnels des formations spécifiques aux	Nombre de participations	à poursuivre en continu	DRH	**

problématiques de la santé et du bien-être au travail				
Communiquer, auprès des personnels, sur l'existence et le fonctionnement de la commission d'action sociale	MAJ ENT Mailing Affichage	≥ 2024 annuel	Service social Communication	**
Étudier des demandes individuelles d'aide et d'accompagnement de personnels qui seraient en situation de détresse	Nombre de saisines	à poursuivre en continu	Commission d'action sociale	**

POUR ALLER PLUS LOIN...

Publications utiles :

- 📁 CPED : Accompagner les règles douloureuses dans les établissements d'ESR. (2023)
- 📁 CPED : Les espaces d'allaitement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (2023)
- 📁 La conciliation des temps de vie. Guide pratique pour les agents du CNRS (2023)
- 📁 INRIA : Guide des parents - Document interne (2015)

Liens utiles :

- 📁 Don de jours de congé entre agents publics : dans quels cas est-ce possible ?

AXE 4 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES



Référentiel PAEP dans l'ESR (extraits p.22-29)

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (...) prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS pour l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ.

MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VSS

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique rappelle que le dispositif doit inclure trois procédures :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou les témoins
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

La charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, rédigé par la DGAFP, précise d'une part l'objectif poursuivi du dispositif, son périmètre, son contenu et son articulation avec les autres acteurs, et d'autre part les garanties que le dispositif doit être en mesure de fournir.

- Concernant le périmètre, les établissements de l'ESR sont invités à y intégrer, outre les agents publics victimes ou témoins, le public étudiant accueilli. (...)
- La charte comme le décret rappellent la nécessité pour le dispositif d'assurer la confidentialité, la neutralité et l'impartialité du dispositif.
- La charte rappelle également la possibilité pour toute structure de mutualiser le dispositif avec d'autres établissements.

Au sein de l'ESR, la procédure à suivre pour le traitement disciplinaire des situations (enquête interne, mesures conservatoires, section disciplinaire) est rappelée dans la Circulaire n°2015-193 relative à la prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

COMMUNICATION ET FORMATION À LA PRÉVENTION DES VSS ET LES HARCELEMENTS EN PARTICULIER DES PUBLICS PRIORITAIRES (ENCADRANT-ES, SERVICES RH, REPRESENTANT-ES DU PERSONNEL, ETC.)

Information sur l'existence du dispositif

- Le décret comme la charte mentionnent la nécessité de prévoir une information large et récurrente sur l'existence du dispositif : affichage, communication régulière via l'intranet, information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux étudiant·es.
- Le dépliant de communication relatif au dispositif peut être joint à l'envoi des relevés de notes des étudiants et étudiantes ainsi qu'à l'envoi de la feuille de paie pour tous les agents.
- Le dispositif de signalement doit faire l'objet d'une communication ad hoc afin que l'ensemble des personnels et des usagers puissent s'en saisir.

Information sur le suivi du dispositif

- Un bilan annuel du dispositif est élaboré et présenté devant le CSA de l'établissement.

Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations

- Le ministère met à disposition des établissements deux kits de communication sur les VSS

PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 4

Équipes impliquées dans le pilotage :

- Direction des ressources humaines
- Direction générale

Équipes impliquées dans la mise en œuvre :

- Cellule du réseau d'écoute et d'accompagnement
- Commission d'action sociale
- Directions des écoles
- Direction des ressources humaines
- Directions des études
- GT QVCT
- GT VSS
- Médecine de prévention
- Personnes référentes VSS dans les composantes
- Service des affaires juridiques
- Service social du personnel
- Services communication

OBJECTIF 10 : Sensibiliser, informer et former l'ensemble de la communauté (étudiante et des personnels) pour combattre les discriminations, le harcèlement, les actes de violences sexistes et/ou sexuelles

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Mettre à jour le Guide de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexistes et/ou sexuelles	Guide	≥ 2024	Communication Pers. Réf. Lutte contre les VSS (ou à défaut Mission égalité de genre)	***
Identifier et former le référent ou la référente pour la prévention des actes de violences, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes de la formation spécialisée du Comité social d'administration	Désignation du référent ou de la référente Mise en œuvre de la formation	≥ 2025	Direction de l'établissement Représentants ou représentantes du personnel DRH	**
Inscrire, sur les fiches de mission des positions à responsabilité ou électives, une mention faisant appel à l'éthique en lien avec l'égalité et la non-discrimination que requiert la mission	MAJ fiches de mission	≥ 2025 en continu	DRH	**

Organiser des campagnes de sensibilisation contre toutes les formes de discrimination et de violences (affichages, vidéos etc.)	Nombre d'actions réalisées Nombre de personnes ciblées	≥ 2025 En continu + ponctuel	Communication Mission égalité de genre Associations étudiantes	**
Proposer des formations ou ateliers de sensibilisation VSS pour l'ensemble de la communauté	Nombre d'actions proposées, Nombre de participations	≥ 2026 annuel	GT VSS DRH	**

OBJECTIF 11 : Permettre aux victimes et/ou témoins de signaler une situation de harcèlement ou VSS

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Accompagner les agents en détresse ou en difficulté au travail	Nombre de saisines	à poursuivre en continu	Commission d'action sociale	**
Accompagner les élèves en détresse ou en difficulté	Nombre de saisines	à poursuivre en continu	Réseau d'écoute et d'accompagnement	**
Identifier et former une/des personnes référentes VSS chargées de mettre en place les modalités pratiques pour rendre faciles les recours et d'accompagner les victimes	Nombre de personnels formés	2024	DG Dir. des écoles DRH	***
Renforcer les dispositifs de signalement de VSS pour l'ensemble de la communauté ESR : Procédure de recueil des signalements, procédure d'orientation des victimes ou témoins vers les services et autorités compétentes	Rédaction de la procédure	2025	GT VSS Réseau d'écoute et d'accompagnement Affaires juridiques Commission d'action sociale Communication	***
Rendre visible et lisible les dispositifs de signalement de VSS pour l'ensemble de la communauté ESR	Création d'un guichet unique (ENT, Site web), Mailings, Affichages	2025 en continu	Communication	***

POUR ALLER PLUS LOIN...

Publications utiles :

📁 Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, DGRH : Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (2024)

📁 CPED : Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Accompagner les suites d'une sanction et la réintégration dans l'établissement. Définitions, bonnes pratiques, pistes d'actions et perspectives de travail (2023)

📁 Ministère de la transformation et de la fonction publique : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Guide des outils statutaires et disciplinaires (2022)

📁 Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Guide sur les événements festifs et d'intégration étudiants (2022)

📁 Plan national d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR - 2021-2025

📁 Ministère de l'action et des comptes publics : Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (2018)

Liens utiles :

📁 Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : Kit de communication « Sans oui, c'est interdit » (2023)

📁 Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : Formations nationales sur la prise en charge des situations de VSS (2022-2023)

📁 Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : « Violences Sexistes et Sexuelles : STOP ! » Module en ligne pour la sensibilisation des étudiant·es (2022)

📁 Centre Hubertine Auclert : Violentomètre (2018)

Associations partenaires du ministère :

📁 FNCIDFF

📁 En avant toutes

📁 CLASCHEs

📁 AVFT

📁 Réseau VSS-Formation

📁 Réseau Jurisup

📁 Coop Egal

AXE 5 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ

i

Référentiel PAEP dans l'ESR (extraits p.08-11)

ROLE ET MISSIONS DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Portage politique par la gouvernance de l'établissement

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique d'égalité professionnelle

Une articulation avec les acteurs ayant à connaître de la politique égalité (services des ressources humaines, services médicaux, encadrement, etc.) est nécessaire. Il est indispensable d'impliquer les directions des ressources humaines (...).

La nomination de vice-présidences en charge de l'égalité entre les femmes et hommes au sein des établissements participe à une meilleure prise en compte de cette thématique. De manière plus générale, les personnes responsables des missions égalité ont besoin d'un soutien institutionnel fort pour mener à bien leurs actions (lettre de mission, moyens humains et financiers).

À titre d'exemple, plusieurs établissements ont mis en place des « commissions égalité », dont les membres sont issus de différents services, pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

MODALITÉS DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION

Organisation du suivi et de l'évaluation

L'établissement met en place un suivi du plan d'action afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre. L'observation et l'analyse des effets du plan peuvent prendre la forme d'indicateurs simples relatifs aux objectifs. Il revient à l'établissement de construire des outils de suivi et d'évaluation pertinents, qui seront par ailleurs utiles à la communication à destination des agents de la structure.

Le plan d'action peut également faire l'objet d'une présentation par la direction de l'établissement d'un rapport d'étape devant le conseil d'administration chaque année.

Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

Le dialogue social s'effectue non seulement au moment du suivi et de l'évaluation du plan d'action, mais également tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre des mesures qui le composent.

MODALITÉS D'INFORMATION DES AGENTS SUR LE PLAN D'ACTION ET LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ

Communication interne et modalités

L'établissement communique en interne au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de son plan d'action, à travers un affichage dans son enceinte ou une publication dédiée sur l'intranet par exemple.

Communication externe

L'établissement organise également une communication externe, à travers la mise en ligne du plan d'action sur son site internet, ou encore une publication dans une revue spécialisée dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche.

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

Le rapport de situation comparée et le bilan social de l'établissement présentés annuellement sont des outils RH qui permettent d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes. Ils comportent des éléments chiffrés de diagnostic susceptibles d'alimenter le plan d'action égalité.

PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 5

Équipes impliquées dans le pilotage :

- Direction générale

Équipes impliquées dans la mise en œuvre :

- Direction des ressources humaines
- Direction générale
- Mission égalité de genre, mixité des métiers et des formations & Comité
- Affaires juridiques
- Services communication

OBJECTIF 12 : Créer les conditions nécessaires pour assurer le pilotage du PAEP

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Nommer une personne chargée de mission égalité de genre, mixité des métiers et formations, responsable du suivi et de la coordination du PAEP	Nomination	à poursuivre en continu	DG	**
Identifier des personnes référentes « égalité de genre, mixité » dans chaque composante (6 écoles internes + la prépa)	Nombre de personnes référentes	à poursuivre en continu	Dir. écoles	**
Permettre la réalisation d'un service civique au sein de Bordeaux INP afin de soutenir la coordination et l'organisation des événements et des dispositifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Recrutement	2025	DG DRH	*

OBJECTIF 13 : Créer les conditions nécessaires pour favoriser l'intelligence collective en faveur de la mixité et l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Animer un groupe de travail (comité égalité de genre) autour des questions d'égalité de genre et de mixité.	Nombre de GT / an	à poursuivre en continu	Mission égalité de genre	**
S'assurer de l'implication des organisations syndicales (CSA) dans la construction, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action	Nombre de représentants du personnel dans le comité Égalité de genre, Nombre d'interventions au CSA	à poursuivre en continu	DG DRH	***
Participer au groupe de travail « lutte contre les discriminations » organisé en coopération avec les partenaires ES du campus bordelais et faciliter l'intelligence collective sur toutes les questions liées au genre, à l'inclusion et à la lutte contre les VSS.	Nombre de participations, Actions coordonnées réalisées	2024	Mission Réseau d'écoute Personnes référentes VSS	*
Piloter la valorisation de l'engagement de Bordeaux INP en faveur d'une politique RH égalitaire	Schémas directeurs	continu	DG DRH Communication	**

OBJECTIF 14 : Créer les conditions nécessaires pour permettre la mise en œuvre du PAEP

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Identifier les personnes ressources chargées de la mise en œuvre du PAEP (chargé-e de mission, personnes référentes égalité dans chaque école, personnels RH, équipes de direction...)	Personnes membre du comité Égalité de genre	à poursuivre en continu	DG	**

AXE 6 : ÉTABLIR UNE CULTURE COMMUNE AUTOUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Erreur ! Signet non défini. Actions transverses auprès de la communauté des personnels et des usagers)

PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 6

Équipes impliquées dans le pilotage :

- Direction des ressources humaines
- Mission Égalité de genre, mixité des métiers et des formations
- Services communication

Équipes impliquées dans la mise en œuvre :

- Directions des écoles
- Direction des ressources humaines
- Direction générale
- GT VSS
- Mission Égalité de genre, mixité des métiers et des formations
- Services communication

OBJECTIF 15 : Ancrer l'égalité de genre, la mixité, la lutte contre les discriminations dans la stratégie de communication de l'établissement

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Organiser une communication <i>ad hoc</i> sur le PAEP et son suivi annuel : Diffusion à l'ensemble de la communauté de l'établissement et publication sur le site internet et l'ENT de l'établissement	MAJ ENT + web Mailing Lettre d'info	≥ 2024 annuellement	Communication DRH	***
Organiser la présentation du PAEP dans les conseils, instances, équipes de direction et groupes de travail afin d'assurer une large diffusion auprès des personnes encadrantes et/ou à responsabilité.	Nombre d'interventions	2024	DG Mission Égalité de genre	**
Adopter une communication visuelle non sexiste, non discriminante et non stéréotypée.	Guide / Charte pour une communication égalitaire et inclusive	à poursuivre en continu	Communication	**
Employer un langage égalitaire et inclusif dans tous les supports de communication ainsi que les documents administratifs et juridiques	Guide / Charte pour une communication et un langage égalitaires et inclusifs	≥ 2025 en continu	Mission Égalité de genre Communication DGS	**

OBJECTIF 16 : Donner à toutes et tous les compétences et outils nécessaires pour participer à la diffusion d'une culture commune de l'égalité.

ACTIONS	LIVRABLES / INDICATEURS	CALENDRIER	MISE EN ŒUVRE	PRIORITÉ
Proposer, à l'ensemble de la communauté, des formations et des actions de sensibilisation à l'égalité de genre, à la lutte contre les discriminations, la lutte contre le harcèlement et toutes formes de de violences sexistes et/ou sexuelles.	Nombre de formations, Nombre de participations	2025-2026	DRH Communication	***
Informers les nouveaux membres du personnel et les élèves de l'engagement de l'établissement en faveur d'une politique égalitaire et inclusive et des responsabilités individuelles et collectives qui leur incombent. Leur donner les moyens et outils nécessaires pour participer à la diffusion d'une culture commune de l'égalité.	Intervention à la journée des nouveaux arrivants (personnelles) + Harmon'INP (communauté étudiante)	≥ 2024 annuellement	DRH Dir. écoles DG	**
Créer un guichet unique du type « Nos valeurs » ou « Nos engagements » sur le site internet et l'ENT afin de faciliter l'accès à toutes les informations concernant l'égalité des chances, l'égalité de genre, la lutte contre les discriminations, la lutte contre le harcèlement et toutes formes de de violences sexistes et/ou sexuelles.	Création d'un guichet unique	≥ 2024 en continu	Communication	**

POUR ALLER PLUS LOIN...

Publications utiles :

- 📁 Grenoble INP : La communication égalitaire et inclusive. Guide pratique. (2023)
- 📁 Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : Pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Guide pratique (2022)
- 📁 Ministère de l'action et des comptes publics : Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique. (2019)
- 📁 Université de Lausanne : Les mots de l'égalité. Guide du langage féminisé épïcène. (2018)
- 📁 Centre national de la recherche scientifique institut national de la langue français : Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions. (1999)

Lien utile :

- 📁 MENTOR - La plateforme interministérielle de formation
- 📁 Coop Egal