EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PLAN D'ACTION

TRIENNAL 2025-2027 de France Education International (FEI)

Le présent document constitue le plan d'action 2022-2027 de France Education International pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil vise à renforcer la politique mise en œuvre dans ce domaine et à l'inscrire dans une logique d'amélioration continue.

DERNIERE MISE A JOUR : 22/05/2025

N° action	Libellé action	Pilotes et Contributeurs	Cibles	Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre	Statut	Observations	Observations et références
Axe 1 : Intégrer durablement l'égalité professionnelle dans la stratégie RH et le pilotage de FEI								
1.1	**Intégrer l'égalité professionnelle dans les documents RH**							
1.1.1	**Mentionner l'égalité dans les fiches de poste**	DRH / Directeurs départements-services	L'ensemble des agents de FEI- les candidats externes	Impact de la mention égalité sur les pratiques de recrutement et d'évaluation	2025-2026			À insérer en bas de fiche, rubrique "Engagement RH" : France Éducation International s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce poste est ouvert à toutes et à tous, dans le respect des principes de non-discrimination.
1.1.2	**Ajouter un paragraphe égalité dans le règlement intérieur**	SG/DRH	L'ensemble des agents de FEI	Application effective des dispositions d'égalité prévues dans le règlement	2025-26			
1.1.3	**Assurer un suivi annuel du plan d'action pluriannuel** **-** Formaliser à travers un bilan annuel le suivi des actions d'amélioration mises en œuvre au titre des politiques Egalité (et Diversité) - Présentation du bilan annuel aux instances	SG / DRH / représentants du personnel	L'ensemble des agents de FEI	indicateurs du RSU + sondage équilibre vie professionnelle / vie personnelle et égalité femmes-hommes à réaliser ; plafond-plancher rémunérations en fonction du sexe et des catégories ; statistiques femmes-hommes ; télétravail ; répartition jours enfants malades femmes-hommes.	chaque année			
1.2	**Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**							
1.2.1	**Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans**	Direction générale / SG / DRH / Représentants du personnel	L'ensemble des agents de FEI	nombre de réunions avec les représentants du personnel	plusieurs fois par an			
1.2.2	**Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation des données sexuées dans la base de données RH**	DRH	L'ensemble des agents de FEI	Nombre de domaines RH couverts par des données sexuées	2025-26			
1.3	**Réaffirmer le rôle de Référent-e égalité**							
1.3.1	**Doter la référente égalité d'une lettre de mission signée par le directeur général.**	DG/SG/DRH	L'ensemble de FEI	Perception de la reconnaissance officielle du rôle par la référente égalité	2025			
1.4	**Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan**							
1.4.1	**Elaborer un guide de l'encadrant tenant compte des problématiques d'égalité professionnelle H/F**	SG / DRH / encadrants / référente égalité femmes-hommes / représentant(e)s du personnel	Les encadrants	Amélioration perçue du niveau d'information des encadrants sur les enjeux d'égalité professionnelle	2025		Se baser sur le guide de l'encadrant dans la fonction publique.	
1.4.2	**Intégrer l'égalité dans les entretiens professionnels**	DRH / Directeurs départements-services	L'ensemble des agents de FEI	Nombre d'actions concrètes proposées suite à ces entretiens Retour des responsables hiérarchiques et agents sur la pertinence du sujet en entretien Évolution des perceptions d'équité dans les parcours professionnels	2026-27			La/le responsable hiérarchique est invité(e) à veiller à l'égalité de traitement en matière de : Accès à la formation Propositions de mobilités Reconnaissance des compétences

N° action	Libellé action	Pilotes et Contributeurs	Cibles	Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre	Statut	Observations	Observations et références
1.4.3	**Elaborer un plan de formation des acteurs RH et personnels encadrants à l'égalité professionnelle**	DRH / Directeurs départements-services	les encadrants	Nombre de cadres formés / taux de participation Nombre de sessions de formation organisées Nombre d'heures de formation dispensées	2025-2027		Prévoir les actions de formation / sensibilisation dans le plan de formation 2026 et 2027	Gaïa Magistère Mentor
1.4.4	**Veiller à la présentation annuelle des objectifs du plan à tous les personnels d'encadrement**	DG / SG /DRH/Directeurs départements-services	les encadrants	Nombre de sessions réalisées	2025-2027			
1.5	**Renforcer la communication pour encourager l'implication et l'appropriation des enjeux d'égalité professionnelle par tous**							
1.5.1	**Communiquer à l'occasion de dates clés (8 mars, octobre rose, événements…)**	SG / SDC / DRH	L'ensemble des agents de FEI	Nombre de communications diffusées Nombre de supports produits (affiches, articles, newsletters, vidéos) Taux de participation ou de consultation Nombre d'événements organisés (conférences, webinaires, ateliers, expositions)	2025-2027		Certaines actions de communication ont déjà été réalisées il faut travailler sur leur maintien et enrichissement - intégrer cette dimension à l'occasion d'événements de notre établissement	
1.5.2	**Créer et enrichir la page Agora dédiée à l'égalité professionnelle**	SDC / DRH	L'ensemble des agents de FEI	Nombre de contenus publiés sur la page Nombre de visites de la page Taux de consultation par rapport au nombre total d'agents Interactions	2025-27		voir avec le service de la communication pour une meilleure visibilité	
1.5.3	**Associer les agents dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action**	L'ensemble des agents de FEI / SDC / DRH	L'ensemble des agents de FEI	résultats des sondages / nombre de contributions	2ème semestre 2025/27		voir avec le service de la communication pour une meilleure visibilité	Intranet (FAQ?) / sondages (avec une période test) sur différentes thématiques en lien avec l'égalité femmes-hommes / boîte à idées (virtuelle ?)
Axe 2 :Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités								
2.1	**Diagnostiquer la situation actuelle de la mixité et de l'accès aux postes d'encadrement**							
2.1.1	**Réaliser une cartographie détaillée des effectifs par genre, métier, grade et niveau d'encadrement**	DG/SG/DRH/Référente égalité	Direction, SG, DRH	Utilisation de la cartographie pour orienter les actions RH et égalité Accessibilité et compréhension des résultats par les décideurs	réalisation 2026, maj annuelle			
2.1.2	**Analyser les flux d'évolution professionnelle (promotions, mobilités internes) par sexe**	DG/SG/DRH/Référente égalité	Direction, SG, DRH	Écart entre le taux d'évolution professionnelle hommes/femmes	réalisation 2026, maj annuelle			
2.1.3	**Identifier les métiers à prédominance masculine ou féminine et les freins spécifiques**	DG/SG/DRH/Référente égalité	Direction, SG, DRH	Répartition par sexe dans chaque métier Nombre de métiers à prédominance masculine Nombre de métiers à prédominance féminine Taux de rotation ou départs dans ces métiers par sexe	2026			
2.2	**Mettre en place un dispositif d'accompagnement à la promotion (coaching, mentorat) pour les femmes**							
2.2.1	**Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi**	SG/DRH	L'ensemble des agents de FEI	Exemples concrets d'évolution des pratiques de communication	chaque année			
2.2.2	**Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité**	SG /DRH/ services et départements de FEI	L'ensemble des agents de FEI ; surtout les services et départements où il y a peu ou pas de mixité	Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F-H pour les métiers identifiés comme prioritaires dan le cadre du suivi du plan	chaque année			

N° action	Libellé action	Pilotes et Contributeurs	Cibles	Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre	Statut	Observations	Observations et références
2.2.3	**Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes**	DRH	Femmes enceintes candidates aux concours		chaque année			
2.2.4	**Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures**	DRH			chaque année		Mettre en place différentes opérations dont le mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes	
Axe 3: Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes								
3.1	**Assurer la transparence des rémunérations**							
3.1.1	**Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire / rémunérations équilibrées dans l'encadrement**	SG /DRH	L'ensemble des agents de FEI	Écarts de rémunération sur l'ensemble des rémunérations, ventilés par sexe, par statut et par catégorie	Bilans à réaliser annuellement 2025-27		En 2025, mise en place d'une nouvelle politique indemnitaire (CIA, primes d'objectif)	
3.1.2	**Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération**	SG / DRH	L'ensemble des agents de FEI	Grilles RIFSEEP et référentiel de gestion	chaque année		Poste occupé et niveau de responsabilité	
3.1.3	**Réaliser et exploiter le RSU annuel /enquête DGAFP** Etablir un bilan de rémunération sexué	SG / DRH / CSA/enquête DGAFP	L'ensemble des agents de FEI	rapport planchers et plafonds de rémunérations en fonction du sexe et de la catégorie de personnel	chaque année		chaque année en lien avec les OS et présenté en CSA	
3.2	**Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement**							
3.2.1	**Formaliser une grille claire d'évaluation pour le classement des candidatures dans le cadre des procédures d'avancement.** (compétences, résultats, ancienneté, responsabilités exercées)	DRH	L'ensemble des agents de FEI	Elaboration d'une grille formalisée d'évaluation des candidatures à l'avancement	2025-26		Éléments à intégrer dans la grille d'évaluation des candidatures : compétences, ancienneté, responsabilités exercées. Si encadrement : niveau d'encadrement	
3.2.2	**Suivre et analyser les données d'avancement par genre**	DRH	L'ensemble des agents de FEI		2025-27			
3.3	**Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations**							
3.3.1	**Renforcer l'attractivité et la mixité sur les postes d'encadrement de haut niveau**	DG/SG / DRH	fonctionnaires et contractuels occupant des postes à hautes rémunérations	Résultat de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes	2026		résultat de l'écart global annuel	
Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale								
4.1	**Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes**							
	Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés	SG / DRH / groupe de travail	L'ensemble des agents de FEI ayant des enfants notamment		au fur et à mesure de mise en oeuvre du plan		Le temps partiel comme modalité à part entière de l'accompagnement mis en place en 2024.	
4.1	**Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle**							
4.1.1	**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**	SG/DRH	L'ensemble des agents de FEI	Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge	Chaque année			
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes								
5.1	**Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS)**							

N° action	Libellé action	Pilotes et Contributeurs	Cibles	Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre	Statut	Observations	Observations et références
5.1.1	**Intégrer les risques de violence sexistes et sexuelles dans le DUERP comme un risque à part entière**	DRH/Référent DUERP	L'ensemble des agents de FEI	Enquête annuelle	Chaque année	‹›		
5.1.2	Informer toutes les agentes et tous les agents sur les dispositifs existants	DRH/SDC/Assistant de prévention	L'ensemble des agents de FEI		Chaque année	‹›	Cellule d'écoute, Dispositif de signalement des faits de harcèlement/discrimination/RPS, lanceurs d'alerte etc.	
5.1.3	Sensibiliser l'ensemble du personnel aux VSS	DRH	L'ensemble des agents de FEI		Chaque année	‹›		
5.2)	**Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration**							
5.2.1	**Accompagner les victimes :** - accompagnement par les membres de la cellule de veille sociale (SRH, assistante sociale, medecin de prévention, représentants du personnel, notamment au CHSCT) ; **-** protection fonctionnelle	medecin de prévention et/ou assistante sociale et/ou Cellule de veille sociale	Les victimes / les agents à l'origine de violences	nombre de signalements et de protections fonctionnelles demandées et mises en place	chaque année	‹›	Application du dispositif voté en 2023	
5.2.2	**Doter les référents et référente égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes**	medecin de prévention / assistante sociale et ou Cellule de veille sociale	Les victimes	Nombre d'agentes et d'agents accompagnés	2025: mise à disposition des fiches 2026-27 : mise à jour	‹›		
5.2.3	**Suivi des dispositifs de signalement**	medecin de prévention / assistante sociale et ou Cellule de veille sociale	Les victimes	Mise en place d'un registre	chaque année	‹›	Registre SST en voie de dématerialisation - protocole d'urgence mise en place en 2025	
5.2.4	**Assurer annuellement un recensement de l'ensemble des signalements tous dispositifs internes confondus :** - cellules d'écoute, médecine de prévention, assistante sociale	medecin de prévention et/ou assistante sociale et/ou Cellule de veille sociale	Les victimes	nombre de signalements ; indicateurs du registre de signalements mis en place ; indicateurs utilisés dans les rapports de la médecine de prévention et de l'assistante sociale	chaque année	‹›	en fonction des signalements	