

Plan d'action

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'UNIVERSITÉ DE CORSE



2025 - 2027



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT	4
I. Effectifs	4
II. Répartition par statut et par sexe	5
III. Accès aux corps, grades et emplois	6
IV. Rémunération	8
V. Temps et modalités de travail	8
BILAN DU PLAN 2021-2024	11
PLAN D'ACTION 2025-2027	13
Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	13
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	15
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	18
Axe 4 : Prévenir et traiter les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	22



INTRODUCTION

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Elle impose notamment aux universités d'établir un diagnostic de situation comparée, d'élaborer un plan d'action Égalité professionnelle et de proposer un dispositif de signalement des actes de harcèlements, de discriminations et de violences sexistes et sexuelles (VSS).

Dès 2019, l'Université de Corse s'est engagée au service de l'égalité professionnelle en créant une mission « Égalité », un comité de pilotage et une cellule de veille et d'écoute dédiée à la lutte contre le harcèlement et les VSS.

Le premier plan 2021-2024 a permis d'enregistrer des avancées significatives et de mettre en œuvre plusieurs actions pour diffuser une culture commune de l'égalité auprès de l'ensemble des membres de la vie universitaire. L'évolution de l'index d'égalité professionnelle traduit cet engagement : en 2024, l'Université a obtenu un score de 89/100, soit 8 points de plus que l'année précédente, dépassant largement l'objectif cible de 75 points.

Structuré autour des quatre axes stratégiques obligatoires, le nouveau plan 2025-2027 a été élaboré en cohérence avec le plan Égalité professionnelle du MESR¹. Sur la base du diagnostic établi, plusieurs priorités ont été définies :

- Accorder une attention particulière aux parcours et progressions de carrière, afin de réduire l'effet de ségrégation des corps, qui contribue aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Renforcer les actions en faveur d'une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie personnelle, en prenant mieux en compte la question de la santé des femmes au travail.
- Consolider les acquis en matière de lutte contre les VSS, avec notamment l'amélioration des dispositifs de signalement et de prise en charge.

Au-delà des exigences réglementaires, l'Université de Corse réaffirme, avec ce plan d'action, sa volonté de faire de l'égalité professionnelle une valeur essentielle et un facteur de cohésion au sein de l'établissement.

¹ Consultable <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-03/plan-national-d-action-galit-professionnelle-2025-2027-36402.pdf>



SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

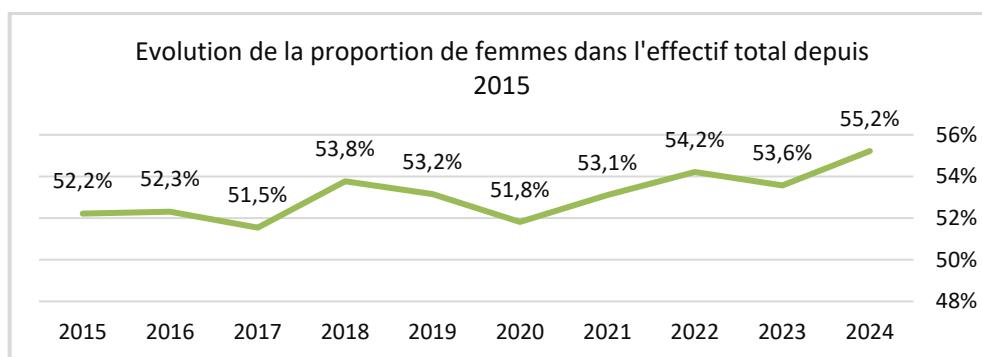
I. Effectifs

Les données sont observées au 31/12/2024.

Les contractuels étudiants, les apprentis, les enseignants-chercheurs invités ainsi que les personnels mis à disposition ou rémunérés à la vacation horaire ne sont pas considérés dans l'analyse.

Effectifs par sexe

	Effectif	% effectif total
Hommes	305	45%
Femmes	376	55%
Total	681	



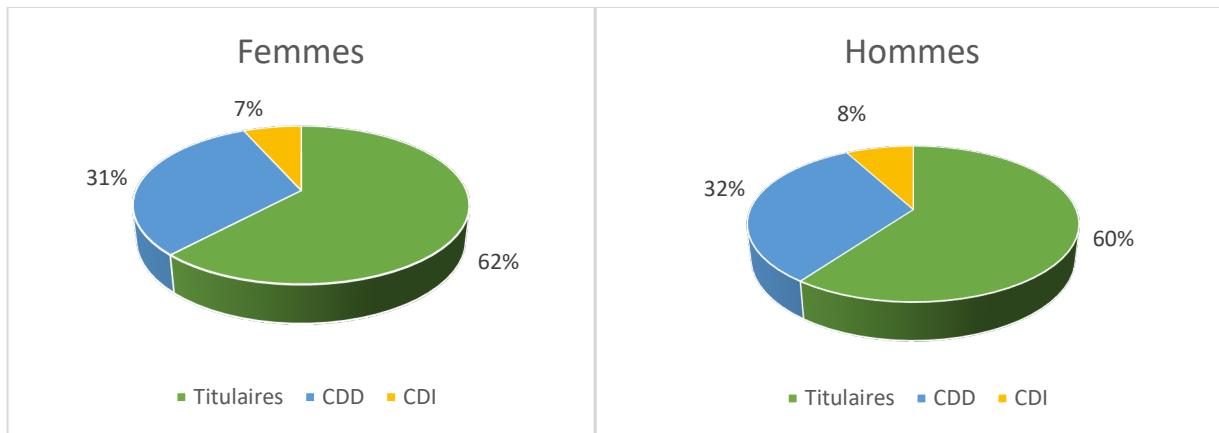
Effectifs par groupe et par sexe

	BIATSS		EEC		Total
	Effectif	% effectif BIATSS	Effectif	% effectif EEC	
Hommes	114	34%	191	55%	305
Femmes	218	66%	158	45%	376
Total	336		354		681

La population BIATSS est nettement plus féminisée que celle des EEC, avec un taux de féminisation de 66% contre 45% chez les enseignants.

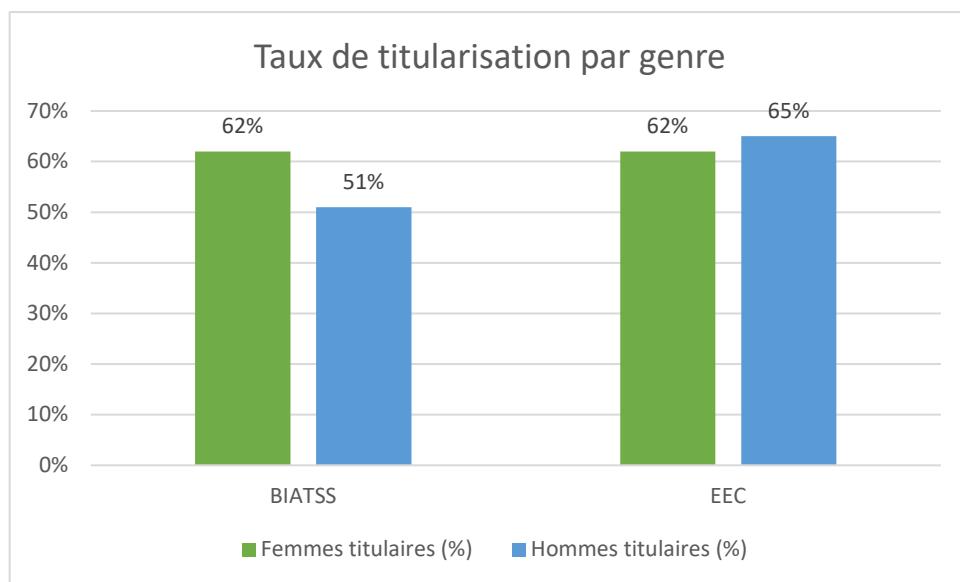
II. Répartition par statut et par sexe

Répartition titulaires, CDD, CDI selon le sexe



Les deux visuels sont quasiment superposables, ce qui traduit une égalité d'accès à l'emploi stable entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement.

Répartition titulaires / contractuels chez les BIATSS et chez les EEC



62 % des femmes BIATSS sont titulaires, contre 51% chez les hommes. Les femmes sont donc plus souvent titulaires que les hommes. La tendance est inverse chez les EEC où les hommes sont un peu plus souvent titulaires (3 points d'écart en défaveur des femmes).



III. Accès aux corps, grades et emplois

Répartition des effectifs BIATSS par catégorie et par sexe

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	% de l'effectif du sexe	Effectif	% de l'effectif du sexe	Effectif	%femmes
A	90	41%	51	45%	141	64%
B	85	39%	42	37%	127	67%
C	43	20%	21	18%	64	66%
Total	218		114		332	

Chez les BIATSS, les femmes sont majoritaires et quelle que soit la catégorie, elles occupent environ les 2/3 des emplois. Même si la part des femmes baisse légèrement en catégorie A, parmi les 29 responsables administratifs de l'Université, 18 sont des femmes (soit 62%), ce qui est en cohérence avec la forte représentation globale des femmes dans la population BIATSS.

Répartition des effectifs EEC par catégorie et par sexe

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	% de l'effectif du sexe	Effectif	% de l'effectif du sexe	Effectif	%femmes
2D 1D	46	39,3%	46	30%	92	50%
MCF	60	51,3%	74	48%	134	45%
PR	11	9,4%	34	22%	45	24 %
Total	117		154		271	

Chez les enseignants et enseignants-chercheurs, on observe une relative égalité chez les 2D/1D et les MCF, puisque les femmes représentent près de la moitié des effectifs. Cependant, la proportion de femmes chute très nettement au niveau des professeurs d'université.



Si on confronte ces données aux taux de féminisation chez les doctorants, les MCF et les PR, le phénomène d'évaporation ou de plafond de verre se confirme³ :

Nombre de doctorants	46
Nombre de femmes parmi les doctorants	24
Taux de féminisation doctorants	52,17%
Nombre de MCF titulaires	110
Nombre de femmes parmi les MCF titulaires	54
Taux de féminisation MCF	49,09%
Nombre de PR titulaires	42
Nombre de femmes parmi les PR titulaires	11
Taux de féminisation PR	26,19%

Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes au stade du doctorat, elles deviennent progressivement minoritaires à mesure que l'on avance dans la carrière d'enseignant-chercheur.

Concernant les responsabilités fonctionnelles au sein de l'université, les femmes représentent 47% des bénéficiaires du RIPEC (ou équivalent), ce qui constitue un signal positif, même si l'accès des femmes au statut de professeur des universités demeure un point de vigilance.

³ En 2023, au niveau national, 32 % des professeurs d'universités sont des femmes (contre 17 % en 2000). Les femmes représentent 45 % des maîtres de conférences (contre 38 % en 2000). Voir [Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2025](#)



IV. Rémunération

Pour les personnels fonctionnaires, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes est d'environ - 17 % en défaveur des femmes.

Cet écart s'explique principalement par la répartition différenciée des femmes et des hommes dans les corps et catégories (effet « ségrégation des corps »). Quand on compare les rémunérations en EQTP et à postes équivalents, l'écart n'est que de 0.4%, ce qui montre que l'établissement assure une égalité de traitement en matière de rémunération.

Pour les personnels contractuels, la rémunération moyenne des femmes et des hommes est quasiment équivalente : l'écart en EQTP se limite à 0.5%. La situation est donc globalement très satisfaisante en matière d'égalité salariale.

En revanche, les femmes représentent seulement 3 des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement : cette sous-représentation des femmes dans les postes les plus rémunérateurs reflète une différence d'accès aux corps et grades les plus élevés, aux fonctions de direction ou aux primes les plus importantes.

V. Temps et modalités de travail

Les données sont observées sur l'année civile 2024.

Temps partiel et aménagement du temps de travail

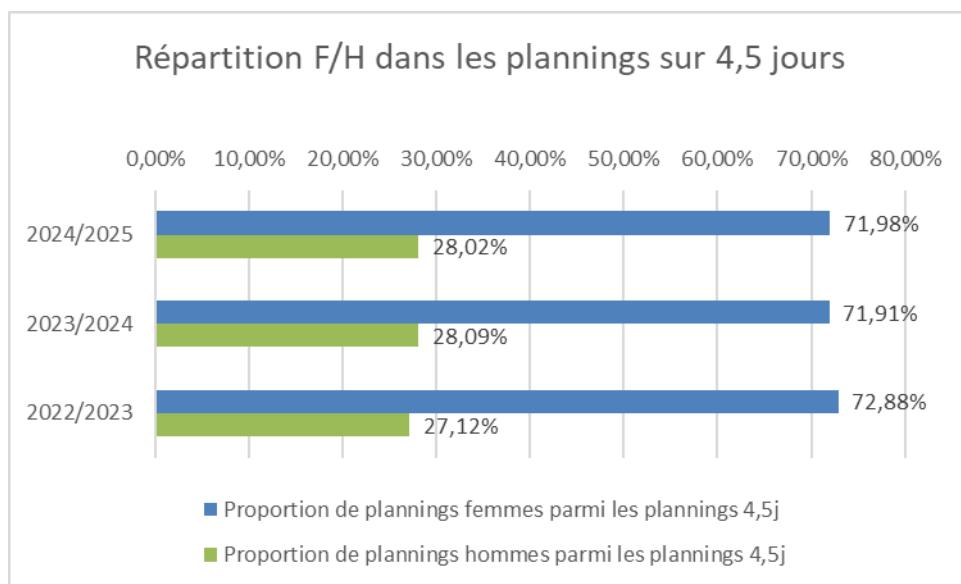
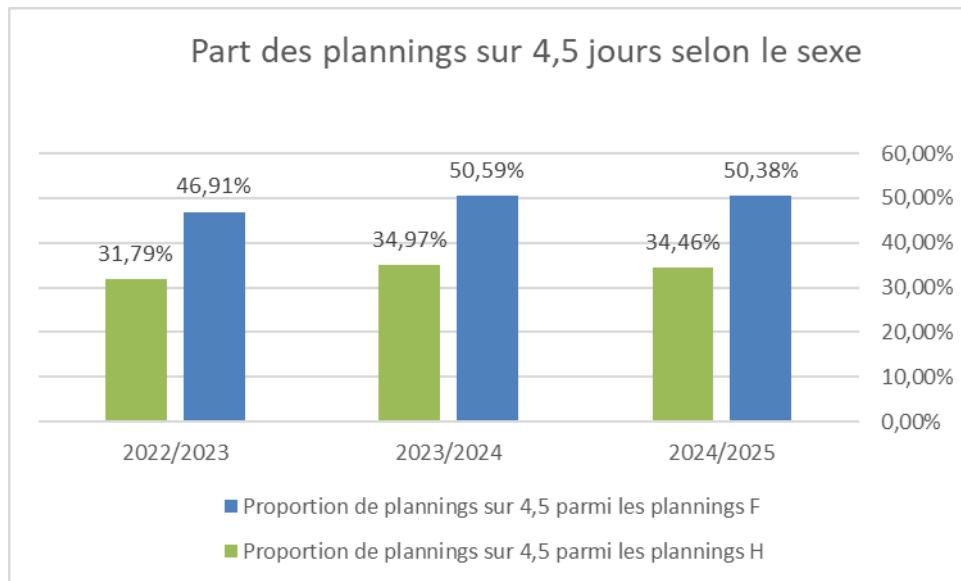
Effectif de BIATSS à temps partiel ou incomplet	20
Nombre de femmes BIATSS à temps partiel ou incomplet	17
% de femmes parmi les agents BIATSS à temps partiel ou incomplet	85%

Le recours au temps partiel reste relativement faible à l'Université, puisqu'il concerne moins de 6% des agents BIATSS.

Toutefois, parmi eux, 85% sont des femmes. Ce chiffre, conforme aux données nationales⁴, reflète le fait que les femmes, assumant une forte partie de l'organisation familiale, utilisent davantage le temps partiel pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

L'aménagement du temps de travail sur 4,5 jours est également davantage mobilisé par les femmes. Sur les trois dernières années universitaires, environ la moitié des femmes ont utilisé ce dispositif, contre environ un tiers des hommes. Les femmes représentent plus de 70% des agents ayant opté pour emploi du temps aménagé sur 4,5 jours.

⁴ Fin 2023, dans la fonction publique d'État, 84,2% des agents à temps partiel, non complet ou incomplet, sont des femmes. Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8572076>





Absences pour garde d'enfant

Les données sur les absences pour gardes d'enfant illustrent le rôle prépondérant des femmes dans la logistique familiale : les jours mobilisables pour garder un enfant malade ou pallier un défaut momentané de garde sont très majoritairement utilisés par des femmes.

Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois pour garde d'enfant	54
Nombre de femmes ayant été absentes au moins une fois pour garde d'enfant	49
Pourcentage de femmes parmi les agents ayant été absents au moins une fois pour garde d'enfant	91%

Nombre d'absences pour garde d'enfants	153
Nombre d'absences pour le motif garde d'enfants réalisées par des femmes	146
Pourcentage des absences réalisées par des femmes parmi les absences pour garde d'enfants	95%

Télétravail

Nombre d'agent ayant bénéficié du télétravail régulier	156
Nombre de femmes ayant bénéficié du télétravail régulier	125
Pourcentage de femmes parmi les agents ayant bénéficié du télétravail régulier	80%

Au sein de l'établissement, les femmes ont un recours au télétravail bien supérieur aux hommes.

Plusieurs études⁵ montrent que les femmes utilisent le télétravail pour pouvoir articuler de manière plus souple les contraintes de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. Mais si le télétravail permet une souplesse organisationnelle et une meilleure qualité de vie, il peut aussi comporter des effets ambivalents qu'il convient de prendre en compte dans une réflexion sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes : charge mentale accrue, invisibilisation du travail, droit à la déconnexion plus difficile, surexposition aux violences domestiques, ...

⁵ Voir par exemple le rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes [Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes](#)



BILAN DU PLAN 2021-2024

Le plan 2021-2024 a permis la réalisation de plusieurs actions en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'Université de Corse :

- » Pour favoriser un **recrutement qui respecte l'égalité femmes / hommes** :
 - Les jurys de recrutement et comités de sélection respectent une composition paritaire, avec présidence alternée. La mention de parité des jurys est également inscrite dans toutes les chartes de recrutement des personnels contractuels.
 - Les jurys sont sensibilisés à la question de l'égalité F/H par la mise à disposition d'informations générées en amont des recrutements.
- » Pour favoriser les **promotions égalitaires femmes / hommes** :
 - Les fiches par corps et genre sont mises à disposition des commissions d'étude pour veiller à une juste répartition pour les personnels BIATSS.
 - Pour les personnels enseignants, des fiches similaires sont extraites du portail Galaxie.
- » Pour accroître la présence des femmes aux postes de PR et aux postes à responsabilités :
 - Le repyramide a permis, entre 2022 et 2024, la nomination de 3 femmes dans le corps de professeur des universités.
 - Des communications ont été réalisées pour valoriser les postes féminins à responsabilités auprès des plus jeunes : par exemple, présentation du parcours de la VP Recherche de l'Université lors de la Fête de la Science.
- » Pour favoriser une **meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle** :
 - Deux types d'aménagements du temps de travail sont proposés aux personnels BIATSS : la possibilité de répartir le planning de travail sur 4,5 jours ; la possibilité d'alterner deux emplois du temps (semaine A / semaine B).
 - La possibilité de travailler à distance de manière régulière et/ou ponctuelle a été formalisée dans la charte sur le télétravail (2024).
- » Pour **soutenir la parentalité** :
 - Des informations sur les congés liés (congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental, ...) sont diffusées régulièrement dans la lettre d'information RH.
 - À l'occasion de la mise à jour des lignes de gestion sur le temps de travail, les autorisations d'absences liées à la vie familiale ont été précisées et regroupées, pour une meilleure visibilité.



» Pour agir sur les écarts de rémunération des personnels :

- Les données sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont intégrées dans le RSU.
- En 2022, deux chantiers majeurs ont été menés, visant à améliorer les primes et indemnités des agents et à réduire l'écart entre titulaires et contractuels.

» Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations :

- Un comité de pilotage en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et contre les faits de harcèlement et de violence a été créé en 2019.
- Une enquête sur les situations de harcèlements, discriminations et violences au sein de l'université a été réalisée en octobre 2020.
- Une cellule de veille et d'écoute et deux dispositifs de signalement des VSS ont été mis en place.
- Une campagne d'information a été réalisée autour d'une exposition sur les VSS.
- Des sessions de formation des personnes relais et sentinelles ont été mises en place en 2023 (15 personnes formées).
- Une formation de formateurs a été réalisée afin de pouvoir accompagner les nouveaux relais et sentinelles dans leurs missions et continuer à sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire.
- Un Diplôme Universitaire *Violences, familles et sociétés* a été créé et ouvert à la rentrée 2023. La première promotion a validé le diplôme après deux ans d'études en juin 2025.



PLAN D'ACTION 2025-2027

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Des écarts de rémunération subsistent entre les femmes et les hommes : dans la fonction publique, les femmes touchent en moyenne environ 11% de moins que les hommes.

À l'Université de Corse, les données fournies pour le calcul de l'index d'égalité professionnelle montrent que la situation est globalement satisfaisante en matière d'égalité salariale. Les analyses restent cependant à affiner, notamment en ce qui concerne l'effet de ségrégation des corps et l'accès aux fonctions les mieux rémunérées. L'objectif pour les trois années à venir est donc d'améliorer la connaissance des écarts de rémunération et de leurs causes afin de pouvoir décider d'actions correctrices pertinentes.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes			
Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
1. DIAGNOSTIQUER LES ÉCARTS	1.1 Identifier et analyser les écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes	Utiliser et compléter l'outil de calcul de la DGAPP Analyser les causes des écarts de rémunération F/H chez les BIATSS Analyser les causes des écarts de rémunération F/H chez les EEC Préciser les écarts de rémunération entre titulaires et contractuels	Production de statistiques genrees sur les rémunérations et d'un rapport d'analyse Production annuelle pour mesure des évolutions Production annuelle de l'index d'égalité professionnelle

**Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
1. DIAGNOSTIQUER LES ÉCARTS	1.2 Renforcer l'information sur les écarts de rémunération	Présenter en instances un bilan annuel sur les écarts de rémunération F/H et leurs causes Intégrer au RSU un chapitre dédié à l'égalité professionnelle Informer chaque composante, structure ou service des écarts de rémunération au sein de leur équipe	Nombre d'actions d'information et de communication réalisées
2. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS	2.1 Suivre l'accès des femmes aux fonctions de direction et aux corps les mieux rémunérés	Concevoir un dispositif d'accompagnement à la progression de carrière pour les femmes : communication ciblée, offre de formation, entretiens individuels, ...	Évolution de la part de femmes candidates / nommées aux fonctions de direction
	2.2 Suivre l'attribution des primes et indemnités	Réaliser une cartographie des fonctions et un bilan genres de l'attribution des primes Soumettre des préconisations pour revaloriser les fonctions à prédominance féminine dans l'attribution des primes Sensibiliser les acteurs concernés par l'attribution des primes aux biais de genre	Évolution par genre de l'attribution des primes % de femmes parmi les bénéficiaires des primes les plus élevées et parmi les plus hautes rémunérations de l'établissement



Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Cet axe, essentiel pour agir sur les logiques de rémunération, est étroitement lié à l'axe précédent.

L'enjeu fondamental est d'œuvrer à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes aux différents stades du déroulement de leur carrière (recrutement, promotion, mobilité) et dans l'accès à diverses formes de responsabilités. En amont des parcours professionnels, l'Université a un rôle fort à jouer en faveur de la mixité des formations et des métiers⁶.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois			
Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
1. COMMUNIQUER SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	1.1 Sensibiliser les personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle	Mettre à la disposition des personnels des outils d'autoformation sur l'égalité professionnelle (MENTOR).	Taux de consultation des outils d'autoformation en ligne

⁶ On considère qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 40 et 60%.

**Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
2. RECRUTER DANS LE RESPECT DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	2.1 Sensibiliser les jurys, les comités de sélection et les différents acteurs du recrutement au respect du principe d'égalité professionnelle et aux biais de sélection et de recrutement	Rédiger une note de bonnes pratiques pour le recrutement et/ou mettre à disposition une boîte à outils	Nombre de ressources mises à disposition Nombre de personnes sensibilisées % de personnes sensibilisées
	2.2 Accompagner les recruteurs dans le processus de recrutement	Fournir, en amont de chaque recrutement, une fiche type contenant un certain nombre de données, dont : données sexuées sur les viviers au sein du corps/de la discipline ; historique génré des recrutements; ...	Nombre de fiches types fournies aux recruteurs en amont des recrutements Taux d'application de ce dispositif sur l'ensemble des recrutements

**Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
3. ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE	3.1 Sensibiliser les encadrants et les personnes impliquées dans les études des dossiers d'avancement aux facteurs d'inégalités de genre dans la progression de carrière	Intégrer dans le parcours de formation des managers un focus sur les questions de l'égalité professionnelle dans l'ESR Lors des campagnes d'avancement, fournir un récapitulatif des candidats sur les 5 dernières années et du nombre de bénéficiaires F/H	Nombre de managers formés et de personnes sensibilisées Analyse genrée de l'avancement et de l'accès aux promotions
	3.2 Favoriser l'accès égal à la formation et aux dispositifs permettant l'évolution des qualifications et la progression de carrière	Réaliser une analyse genrée de l'accès à la formation Améliorer la diffusion de l'information sur les dispositifs existants pour la gestion et l'évolution de carrière Prioriser les retours de maternité pour l'attribution des CRCT et des CPP	Proportion de F/H ayant suivi des formations professionnelles Nombre de CRCT et CPP demandés et accordés Proportion de femmes inscrites sur les listes de qualification aux fonctions d'EC par section CNU. Proportion de femmes promues intégrant le ratio genré promus / promouvables.
	3.3 Concevoir et formaliser des actions ciblées avec l'École doctorale	Elaborer des statistiques genrées à l'entrée et la sortie du doctorat Réfléchir à un plan d'accompagnement des doctorantes ayant des enfants pendant le doctorat (question de la prolongation des contrats doctoraux) Sensibiliser le jury d'attribution des contrats doctoraux à la parité	Proportion des femmes ayant obtenu un contrat doctoral Proportion des femmes titulaires du doctorat Taux d'abandon des femmes devenues mères pendant le doctorat



Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle est un enjeu fondamental pour la qualité de vie au travail.

La question de l'organisation du temps de travail reste un temps fort du plan d'action mais elle se doit d'être enrichie des nouvelles approches concernant le télétravail : si le télétravail permet une meilleure conciliation des temps de vie, il peut accentuer les inégalités dans le partage des tâches domestiques, accroître la charge mentale des femmes et impacter les parcours professionnels⁷. Il doit donc faire l'objet d'une attention particulière.

L'enjeu est d'autant plus important que les problématiques de santé mentale se développent dans le milieu professionnel comme dans l'ensemble de la société et que les études menées montrent une surexposition féminine aux risques psychosociaux⁸. Une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail constitue un nouvel axe fort de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, l'Université souhaite renforcer le soutien à la parentalité des agents, en améliorant les informations sur les droits et les dispositifs existants et en accompagnant professionnellement les agentes avant leur départ en congé maternité et à leur reprise d'activité. L'objectif est d'anticiper et de faciliter l'absence de l'agente, puis son retour et sa réintégration dans l'équipe. Les entretiens pré et post maternité seront réalisés par le responsable hiérarchique, avec l'appui de la Direction des ressources humaines.

⁷ Voir le [rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes](#), février 2023

⁸ Voir par exemple le rapport du Sénat en juin 2023 : « [Santé des femmes au travail : des maux invisibles](#) ».

**Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
1. SOUTENIR LA PARENTALITÉ	1.1 Améliorer la diffusion des informations concernant la parentalité	Élaborer un guide numérique dédié à la parentalité, reprenant l'ensemble des droits des parents et les différents dispositifs de soutien à la parentalité	Modalités et fréquence de diffusion du guide (ENT, lettre d'information RH, nouveaux arrivants, agentes déclarant une grossesse, ...)
	1.2 Faciliter la reprise à l'issue des congés familiaux	Mettre en place un entretien pré et post-maternité et/ou d'adoption. Former les N+1 à la réalisation de ces entretiens Modifier les fiches de postes lors des reprises à temps partiel	Nombre d'entretiens réalisés Nombre d'agents formés Taux de fiches de poste modifiées en lien avec un TP parentalité

**Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
1. SOUTENIR LA PARENTALITÉ	1.3 Soutenir les agents confrontés à des difficultés de garde d'enfant	Recenser et diffuser les solutions de garde de proximité (crèches, centres de loisirs, associations, etc.) Intégrer dans le guide parentalité les offres de l'action sociale en faveur des familles Nouer des partenariats pour faciliter l'accès à des solutions de garde dans l'année et pendant les vacances scolaires Favoriser l'usage du contingent de jours "gardes d'enfant" en cas de difficulté ponctuelle de garde	Modalités et fréquence de diffusion des informations Nombre de partenariats mis en place Taux d'utilisation des services proposés dans le cadre des partenariats Nombre de jours "garde d'enfant" mobilisés pour une difficulté ponctuelle de garde
	1.4 Faciliter la prise du congé paternité	Intégrer une note dédiée dans le guide sur la parentalité Diffuser l'information régulièrement dans la lettre d'information RH	Nombre de congés paternité pris

**Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL	2.1 Pérenniser et évaluer les dispositifs existants	Maintenir les possibilités d'aménagement du temps de travail et communiquer régulièrement au sujet de ces dispositifs	Produire des données genrées sur l'organisation du temps de travail : proportion F/H en semaine de 4,5 jours ; proportion de F/H en semaines alternées. Proportion F/H en télétravail Évolution annuelle du taux de femmes en TT
	2.2 Prévenir les impacts éventuels du télétravail	Élaborer une charte sur le droit à la déconnexion Sensibiliser les agents concernés et leur N+1 aux bonnes pratiques en télétravail et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Modalités de diffusion de la charte (lettre d'information RH, instances, ...) Nombre d'actions de sensibilisation Nombre d'agents sensibilisés
3. RENFORCER LA PRÉVENTION EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES	3.1 Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail	Établir un état des lieux genré des difficultés de santé et maladies professionnelles Former les principaux acteurs au sein de l'établissement (DRH, conseiller de prévention,...) à la question spécifique de la santé féminine au travail	Taux de femmes concernées par une difficulté de santé ou une maladie professionnelle Nombre de personnes formées



Axe 4 : Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) constitue un pilier essentiel de l'action en faveur d'une culture commune d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier plan d'action a permis à l'établissement de réaliser des avancées significatives en matière de prévention et de prise en charge des VSS. Pour la période à venir, l'objectif sera de poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation, de prévention et de formation, tout en améliorant le fonctionnement des dispositifs existants. Il s'agira notamment de faire évoluer le formulaire de signalement en ligne et d'examiner l'opportunité d'élargir son champ d'application aux violences conjugales et intrafamiliales.⁹

⁹ Les établissements de l'ESR sont invités à intégrer dans le dispositif de signalement les personnes victimes de violence hors cadre professionnel (violences conjugales) : voir le [référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESR](#). Par ailleurs, depuis avril 2023, la France a ratifié officiellement la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), reconnaissant le rôle de l'employeur pour prévenir les violences y compris les violences conjugales.

**Axe 4 : Prévenir et traiter les VSS, les harcèlements et les discriminations**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
1. RENFORCER LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION	1.1 Programmer des évènements à destination de toute la communauté universitaire	Mobiliser un groupe de travail pour définir les périmètres, objectifs et calendriers des évènements à mettre en œuvre Relayer les campagnes et évènements nationaux	Nombre d'évènements réalisés Public ciblé Taux de participation

**Axe 4 : Prévenir et traiter les VSS, les harcèlements et les discriminations**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
1. RENFORCER LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION	1.2 Renforcer et structurer le réseau des sentinelles	Recruter des nouvelles personnes sentinelles, en renfort des personnels déjà impliqués Élaborer une lettre de mission à destination des sentinelles	Nombre de personnes sentinelles au sein de l'établissement Proportion de services / composantes disposant d'une personne sentinelle Élaboration d'une lettre de mission
	1.3 Former les personnels	Actualiser la formation des personnes directement impliquées dans la prise en charge des VSS Former les personnes ressources aux PSSM Intégrer la thématique VSS dans le parcours de formation à destination des managers	Nombre de sessions de formations réalisées Nombre de personnes formées Proportion de personnes formées sur le vivier ciblé
	1.4 Mettre à disposition une page et des ressources numériques dédiées (ENT des personnels, portail étudiant,...)	Centraliser les ressources disponibles (textes réglementaires, guides, procédures internes) Relayer des supports de sensibilisation Proposer une FAQ et des contacts utiles	Nombre et types de ressources mises à disposition Fréquence de mise à jour des contenus

**Axe 4 : Prévenir et traiter les VSS, les harcèlements et les discriminations**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
2. AMÉLIORER LA CONNAISSANCE ET LA PRISE EN CHARGE DES VSS	2.1 Développer la connaissance sur les VSS au sein de l'établissement	Réaliser une enquête auprès des étudiants et auprès des personnels	Taux de participation à l'enquête Part des répondants ayant déclaré un vécu de VSS Nombre et modalités de restitutions de l'enquête
	2.2 Évaluer la pertinence du dispositif actuel de signalement et de prise en charge	Réaliser un bilan quantitatif et qualitatif du dispositif depuis sa mise en place (formulaire de signalement, fonctionnement de la cellule d'écoute et de veille, traitement des signalements)	Nombre de signalements reçus dont part via le formulaire Nombre de dossiers traités Délai moyen de traitement Nombre de mesures d'accompagnement mises en place Nombre de sanctions Nombre de réunions de la cellule d'écoute et de veille

**Axe 4 : Prévenir et traiter les VSS, les harcèlements et les discriminations**

Objectifs	Actions	Moyens/Outils	Indicateurs de suivi et d'évaluation
2. AMÉLIORER LA CONNAISSANCE ET LA PRISE EN CHARGE DES VSS	2.3 Amender les dispositifs existants	Améliorer le fonctionnement du dispositif suite au bilan réalisé Faire évoluer le formulaire de signalement en ligne Étudier l'opportunité de l'élargissement du dispositif aux violences conjugales et intrafamiliales	Ajustements réalisés suite au bilan du dispositif Taux d'utilisation du nouveau formulaire de signalement Le cas échéant, nombre de situations relevant des violences conjugales et intrafamiliales
	2. 4 Améliorer la visibilité des dispositifs	Mettre en œuvre une communication large et récurrente sur l'existence du dispositif. Réfléchir notamment à : donner un nom au dispositif, déployer un kit et une campagne de communication...	Nombre d'actions de communication réalisées Enquête flash sur la connaissance du dispositif au sein de la communauté universitaire