



PLAN D'ACTION 2024-2026

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

de l'Agence pour

L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER



Présentation de l'AEFE et de ses particularités au regard du plan d'action

Créée en 1990, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) est l'opérateur public, sous tutelle du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, qui coordonne le réseau des écoles, collèges et lycées français à l'étranger. Composé à la rentrée 2023 de 580 établissements présents dans 139 pays, ce réseau scolaire unique au monde poursuit une mission essentielle de service public et de diplomatie globale de la France, en accompagnant la mobilité internationale des familles françaises et en accueillant un nombre croissant d'élèves étrangers.

La promotion de l'égalité filles-garçons et de l'égalité femmes-hommes est au cœur des missions éducatives de l'AEFE. Les élèves du réseau y sont notamment sensibilisés à travers les différents parcours éducatifs, tels que le « parcours citoyen », le « parcours avenir » ou encore le « parcours santé ». Une attention particulière est également portée à la lutte contre les stéréotypes de genre, notamment sur le terrain de l'orientation scolaire. Par son cœur de métier, l'AEFE veille donc à promouvoir une culture de l'égalité dès le plus jeune âge, afin de contribuer à la construction d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Modalités d'application du plan d'action égalité professionnelle

L'article L132-1 du code général de la fonction publique prévoit que « pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs [...] élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables ».

Le présent plan d'action, publié en avril 2024, couvrira la période 2024-2026. Il s'applique à l'ensemble des personnels du siège de l'AEFE (Paris et Nantes) ainsi qu'aux personnels titulaires détachés par l'AEFE dans les 68 établissements en gestion directe (EGD) et les 163 établissements conventionnés avec l'AEFE. Il peut être étendu aux personnels de droit local exerçant dans les établissements en gestion directe. Il sera transmis à l'ensemble des établissements homologués du réseau afin que tous, y compris les 349 établissements partenaires, puissent mettre en place de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, si leur instance de gouvernance le souhaite et dans le respect de la législation de leur pays d'accueil.





Modalités d'élaboration

Le présent plan d'action est le fruit d'un travail collaboratif, piloté depuis le siège par la référente égalité de l'AEFE, et ayant mobilisé les membres de l'équipe égalité, les personnels des différents services de l'AEFE ainsi que les représentantes et représentants du personnel. L'ensemble de ces personnels ont été invités à mettre à profit leur expertise, leurs analyses et propositions, au regard notamment des avancées réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du premier plan d'action égalité professionnelle (2021-2023) de l'AEFE.

> Consultation des agentes et agents de l'AEFE

En janvier 2023, une consultation anonyme a été organisée à l'attention de l'ensemble des personnels du siège et du réseau. Ce questionnaire a permis d'analyser la manière dont la thématique de l'égalité était perçue et d'évaluer l'appropriation par les agentes et les agents de la politique menée en application du premier plan d'action égalité 2021-2023. Les résultats recueillis ont ainsi permis d'identifier différentes pistes de travail, intégrées au présent plan d'action.

Les séminaires des relais-égalité organisés en avril 2022 et en avril 2023 au siège parisien de l'AEFE ont par ailleurs permis aux 16 relais-égalité du réseau (tous et toutes personnels de direction) et aux relais-égalité du siège de partager leurs retours d'expérience, afin d'en tirer des conclusions opérationnelles pour renforcer le plan d'action.

> Concertation avec les représentantes et les représentants du personnel

Enfin, le présent plan d'action est principalement issu des travaux menés dans le cadre du groupe de travail (GT) égalité professionnelle de l'AEFE. Piloté par la référente égalité, ce GT est composé de la chargée de mission égalité professionnelle, des relaiségalité du siège et du réseau, et des représentantes et représentants du personnel de la FSU, de l'UNSA-Education et du SGEN-CFDT. Dans l'objectif d'assurer une concertation approfondie, le GT s'est réuni à six reprises, entre novembre 2023 et mars 2024, afin de travailler exclusivement sur le contenu du présent plan d'action.

Les mesures et actions issues des travaux du GT ont ensuite été soumises aux différents services de l'AEFE, et approuvées par la Directrice Générale de l'AEFE, Madame Claudia Scherer-Effosse.

Sommaire du plan d'action

L'AEFE présente son plan d'action 2024-2026, comprenant 38 mesures et 183 actions, réparties en 6 axes.

page 6

AXE 1

Egalité salariale

page 15

AXE 2

Egalité d'accès et progression des carrières

page 21

AXE 3

Equilibre des temps de vie

page 29

AXE 4

Promotion d'une culture de l'égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

page 41

AXE 5

Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

page 45

AXE 6

Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action



En 2022, l'AEFE rémunérait 200 personnels exerçant dans ses services centraux, 5 558 personnels recrutés par ses services centraux sur contrat public français pour exercer dans son réseau et 6 373 personnels recrutés par les 68 établissements en gestion directe sur contrat de droit local en 2022/2023.

Au siège

Le seul emploi fonctionnel est celui du Directeur général ou de la Directrice générale. Au 31 décembre 2022, la direction générale de l'Agence comportait 25% de femmes (1 femme et 3 hommes). Sur les cinq directeurs et directrices fonctionnels (ACP, DAF, DDAR, DEOF, DRH), on comptait 2 femmes et 3 hommes, soit 40% de femmes. En revanche, les trois postes de conseil auprès du précédent directeur général étaient occupés par des femmes (relations institutionnelles, communication et sécurité). Enfin, 61% des cheffes et chefs de service et 25% des adjointes et adjoints de directrices et directeurs étaient des femmes.

En utilisant l'outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mis à disposition par la DGAFP, plusieurs constats peuvent être faits.

> Ecarts de rémunération entre les agentes et les agents titulaires du siège pour l'année 2022

En 2022, l'effectif des 158 agentes et agents titulaires du siège était composé de 95 femmes et de 63 hommes, soit une part de femmes de 60.1%. Les femmes comptaient pour 93 ETP et les hommes pour 63 ETP.

Pour l'année 2022, il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en euros des agentes et agents titulaires s'élevait à 4 927€ pour les hommes et à 3 850€ pour les femmes, soit un écart de 1 077€ (-21.9%).

Les rémunérations mensuelles moyennes en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) étaient respectivement de 4 930€ pour les hommes et de 3 920€ pour les femmes, soit un écart de 1 010€ (-20,5%).

L'écart de rémunération de 1 077€ par mois entre les femmes et les hommes titulaires était lié à :

- Un effet « ségrégation des corps de -775€ : les hommes étant plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (inspecteur et inspectrice de l'Education nationale, personnel de direction, attaché d'administration de l'Etat etc.) et les femmes sur-représentées dans les corps les moins rémunérés ;
- Un effet démographique de -198€, lié à une répartition différenciée des femmes et d'hommes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps et donc à des niveaux d'ancienneté différenciés ;
- Un effet temps partiel, qui correspond à la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP. Le recours au temps partiel fortement féminisé au siège conduit ainsi à un effet temps partiel de -67€;
- Un effet primes à corps, grade équivalent de -36€, correspondant à l'écart de primes à niveau de carrière identique

Il convient de souligner que pour le siège, l'effet « primes à corps, grade équivalent » n'est pas représentatif car il compare le niveau de primes à corps, grade et échelon identiques. Or, les 158 agentes et agents du siège étant répartis dans 34 corps distincts, le volume d'agentes et agents concernés par cet écart est trop faible pour être représentatif.

> Analyse de l'évolution des écarts de rémunération entre les agentes et agents titulaires du siège entre 2019 et 2022

Au niveau des services centraux, les écarts de rémunération entre les agentes et les agents titulaires ont globalement diminué entre 2019 et 2022.

- En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes titulaires était de -24,9%. En 2022, cet écart est de -21,9% soit une réduction de 3 points par rapport à 2019.
- En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne en équivalent temps plein était de -22,8%. En 2022, cet écart était de -20,5% soit une réduction de 2,3 points par rapport à 2019.

Les écarts de rémunération liés à l'effet « ségrégation des corps » ont légèrement augmenté, passant de -647€ en 2019 à -775€ en 2022. En 2022, environ 72% des écarts de rémunération constatés sont dus à une différence de proportion femmes - hommes dans les différents corps, contre 56,8% en 2019. Le résultat obtenu indique donc que dans les services centraux, les femmes restent sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés.

On constate également une légère augmentation des écarts dus à un effet démographique, c'està-dire à une proportion différente de femmes et d'hommes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps. En 2019, cet écart était de -160€, contre -198€ en 2022. En 2022, ces différences expliquent environ 18% des écarts globaux constatés, contre 14% en 2019.

Au contraire, on constate que les écarts de rémunération liés au temps partiel ont légèrement diminué entre 2019 et 2022 – passant de -95€ en 2019 à -67€ en 2022. Toutefois, en 2022 comme en 2019, seule une faible part des écarts globaux constatés s'explique par un recours au temps partiel majoritairement féminin (environ 8,3% en 2019 et 6,2% en 2022).

Enfin, les écarts dus à un effet « primes » ont également diminué de façon conséquente, passant de -237€ en 2019 à -36€ en 2022. L'écart de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique constituait en 2019 le deuxième facteur explicatif des écarts de rémunération constatés (environ 21%). En 2022, il ne représente que 3,3% des écarts globaux constatés. Toutefois, comme mentionné précédemment, on observe ici un écart de rémunérations à corps, grades et échelons identiques, ce qui limite considérablement le volume d'agentes et agents concernés par cet écart, et rend l'analyse de cette évolution difficile.

> Ecarts de rémunération entre les agentes et les agents contractuels du siège pour l'année 2022

En 2022, l'effectif des 42 agentes et agents contractuels du siège était composé de 27 femmes et de 15 hommes, soit une part de femmes de 63.5%. Les femmes comptaient pour 27 ETP et les hommes pour 15 ETP, aucun agent et aucune agente contractuels n'ayant recours au temps partiel.

Pour l'année 2022, il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en euros des agentes et agents contractuels s'élevait à 3 945€ pour les hommes et à 3 549€ pour les femmes, soit un écart de 397€ (-10.1%). L'ensemble des agentes et agents contractuels exerçant à temps plein, les écarts de rémunération en équivalent temps plein étaient identiques.

Pour les agentes et agents contractuels, l'utilisation de l'outil DGAFP ne permet pas d'obtenir des éléments d'analyse des facteurs d'explication des écarts de rémunération pertinents. En effet, les données sources utilisées par l'outil ne spécifient pas de corps ou grades différents selon les catégories (A, B ou C). Par ailleurs, la notion d'échelon et de primes n'existent pas pour les agentes et agents contractuels.

La répartition genrée par catégories des agentes et agents contractuels permet d'expliquer en partie les écarts constatés. En effet, les contractuels de l'agence sont répartis de la façon suivante :

- Catégorie A = 54% de femmes
- Catégorie B = 75% de femmes
- Catégorie C = 83% de femmes

> Analyse de l'évolution des écarts de rémunération entre les agentes et agents contractuels du siège entre 2019 et 2022

Au niveau des services centraux, les écarts de rémunération entre les agentes et les agents contractuels ont légèrement augmenté entre 2019 et 2022.

En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes contractuels était de +6.5%. En 2022, cet écart est de -10.1% - soit un écart de 16.6 points par rapport à 2019.

Les écarts constatés doivent néanmoins être appréciés au regard des modalités de fixation des niveaux de rémunération des agentes et agents titulaires et contractuels des services centraux, qui sont déterminés en tenant compte des rémunérations versées par leur ancien employeur.

Dans le réseau

Les modalités de rémunération des personnels titulaires détachés dans le réseau sont définies par le décret n°2002-22 du 4 janvier 2002. Elles sont toutes attribuées en application de barèmes qui ne tiennent pas compte du genre, mais sont exclusivement liés à la nature du contrat (expatrié ou détaché sur fonctions soit d'encadrement, soit de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger / résident ou détachés sur fonctions d'enseignement, d'éducation et d'administration) et au-delà à la situation statutaire (TBI, Ind. Deg., IC.CSG), à la situation familiale (AF/MF), à l'affectation (indemnité d'expatriation ou de IGFS/ISVL OU ICCVL), aux fonctions exercées (BI, ISOE, ISAE, IMF, Ind. Doc, Ind 1DSPE, IS.EPS) ou aux services supplémentaires assurés (ISOE modulable, HSA, HSE, IJE, IPE, IMP). Les éventuels écarts de rémunérations entre hommes et femmes s'analysent au regard de ces éléments.

En 2022, les femmes étaient majoritaires dans le réseau (55%), notamment parmi les personnels résidents (58 %) tandis que les hommes étaient majoritaires pour les postes d'expatriés à fonction d'encadrement, pour lesquels les émoluments sont les plus importants (les femmes ne représentaient que 43% des expatriés). On constate toutefois une évolution positive à cet égard puisque la part des femmes parmi les personnels expatriés a augmenté de 5 points entre 2019 et 2022 (passant de 38% à 43%).

Par ailleurs, à fonction comparable, la proportion de femmes était plus importante dans les pays de la zone C (zones jugées les moins difficiles, avec des contextes politiques plus stables), et notamment en Europe et au Maghreb où les compensations des sujétions liées à l'expatriation sont moins importantes que dans les pays de la zone A. De ce point de vue, la situation est comparable à celle du MEAE.

Enfin, seuls les personnels résidents et détachés sur fonctions d'enseignement, d'éducation et d'administration peuvent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel. La part des femmes exerçant à temps partiel en 2022 (7,8%) était plus importante que la part des hommes (2,5%). Par ailleurs, la proportion d'hommes bénéficiant de services supplémentaires est plus importante que la proportion de femmes : ainsi, pour les HSA, 72,9 % des hommes contre 71,5 % des femmes en bénéficient en 2022/2023 (respectivement 80.3% et 75.3% en 2021/2022) tandis que la moyenne par bénéficiaire est de 2,32 HSA pour les hommes contre 1,99 HSA pour les femmes (respectivement 2.16 et 1.93 en 2021/2022).

L'utilisation de l'outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mis à disposition par la DGAFP permet de chiffrer ces différents constats.

> Ecarts de rémunération entre les agentes et les agents détachés du réseau pour l'année 2022

En 2022, l'effectif des 5 558 agents détachés pour exercer à l'étranger était composé de 3 042 femmes et de 2 516 hommes, soit une part de femmes de 54.7%. Les femmes représentaient 2 985 ETP et les hommes 2 503 ETP.

Pour l'année 2022, il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en euros des agentes et agents détachés dans le réseau s'élevait à 5 916 € pour les hommes et à 4 961 € pour les femmes, soit un écart de 955 € (-16,1%).

Les rémunérations mensuelles moyennes en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) étaient respectivement de 5 946€ pour les hommes et de 5 055€ pour les femmes, soit un écart de 892 € (-15%).

Cet écart de rémunération de 955€ par mois entre les femmes et les hommes détachés dans le réseau est lié à :

- Un effet démographique de -337€, lié à une répartition différenciée des femmes et d'hommes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps et donc à des niveaux d'ancienneté différenciés;
- Un effet « ségrégation des corps » de -333€: les hommes étant plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (professeur agrégé/professeure agrégée, personnel de direction, attaché d'administration de l'État etc.) et les femmes sur-représentées dans les corps les moins rémunérés;
- Un effet primes à corps, grade équivalent de -222€, correspondant à l'écart de primes à niveau de carrière identique. À cet égard, les primes qui contribuent le plus négativement à cet écart sont celles liées à la géographie et aux mobilités non forcées (IE/IGFS et ISVL/ICCVL) pour -194€ et celles liées au temps/cycle de travail (HSA et HSE) pour -27€.
- Un effet temps partiel : qui correspond à la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP. Le recours au temps partiel fortement féminisé dans le réseau conduit ainsi à un effet temps partiel de -64€

> Analyse de l'évolution des écarts de rémunération entre les agentes et les agents détachés dans le réseau entre 2019 et 2022

Au niveau du réseau, les écarts de rémunération entre les agentes et les agents détachés ont globalement diminué entre 2019 et 2022.

- En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes détachés était de -19,4%. En 2022, cet écart est de -16,1% soit une réduction de 3,3 points par rapport à 2019.
- En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne en équivalent temps plein était de -18,1%. En 2022, cet écart est de -15% soit une réduction de 3,1 points par rapport à 2019.

Les écarts de rémunération liés à l'effet démographique ont légèrement diminué. En 2019, ils étaient de -350€ contre -337€ en 2022. Leur poids au sein des écarts de rémunération globaux a toutefois légèrement augmenté, puisqu'en 2022, ils expliquaient environ 35.2% des écarts globaux constatés, contre 31.5% en 2019.

On constate également une légère diminution des écarts liés à un effet « ségrégation des corps », qui sont passés de -396€ en 2019 à -333€ en 2022. En 2022, environ 34.8% des écarts de rémunération globaux sont dus à une répartition différenciée des femmes et des hommes entre les différents corps, contre 35.6% en 2019.

On constate également que les écarts de rémunération liés au temps partiel ont légèrement diminué, passant de -70€ en 2019 à -64€ en 2022. Toutefois, en 2022 comme en 2019, seule une faible part des écarts globaux constatés s'explique par un recours au temps partiel majoritairement féminin (environ 6,3% en 2019 et 6,7% en 2022).

Enfin, les écarts dus à un effet « primes » ont également diminué légèrement, passant de -295€ en 2019 à -222€ en 2022. L'écart de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique représentait en 2019 26,5% des écarts de rémunération constatés, contre 23,2% en 2022. Cette réduction s'explique majoritairement par une baisse des écarts de rémunération liés aux primes géographiques.

MESURE 1

Assurer la transparence des modalités de fixation des rémunérations des agentes et agents du siège

Action au siège

Elaboration et mise à disposition d'une note expliquant la cartographie des emplois et des rémunérations (modalités de fixation des salaires) des fonctionnaires détachés du siège et des personnels contractuels. Cette note est actualisée et communiquée aux agents et agentes à chaque changement majeur

Au plus tard en 2025 - SAG

MESURE 2

Renforcer l'analyse des écarts de rémunération

Actions pour le siège et le réseau

Publication annuelle des écarts de rémunération tels que calculés par l'outil DGAFP et des résultats de l'Agence à l'index égalité professionnelle. Ces données sont communiquées aux agentes et agents par tout moyen (publication sur le site de l'Agence, communication par courriels aux membres du groupe de travail sur l'égalité professionnelle, données présentées dans le rapport social unique -RSU-, etc.)

Avant fin 2024 - SG + CCGDS

 Organisation chaque année d'une réunion du groupe de travail égalité professionnelle dédiée à l'analyse des données issues du rapport social unique

Dès 2025 - SG + SAG + DRH + OS

Action dans le réseau

Développer les données salariales genrées dans le rapport social unique : analyse genrée des rémunérations à temps complet et à temps partiel par statut et type de poste ; analyse des écarts d'attribution des indemnités d'expatriation ; analyse des écarts d'attribution des primes (HSE, HSA, ISOE et IMP)

Au plus tard fin 2024 - CCGDS

MESURE 3

Favoriser la résorption des écarts de rémunération

Action pour le siège

Une réflexion est menée dans le cadre de la révision de la cartographie des emplois afin de favoriser la résorption des écarts de rémunération, notamment sur les compléments de rémunération des personnels du siège (analyse par groupes fonctionnels, écarts genrés, etc.)

2025 - SAG

Action pour le réseau

Sensibilisation des personnels de direction des établissements scolaires à l'impact de l'attribution des missions particulières en matière de primes, et les inciter à mettre en place un partage de ces missions entre plusieurs agentes et agents 2024 – DRH



MESURE 1

Consolider l'analyse et le suivi de la répartition genrée des fonctions et de l'évolution des carrières

Action pour le siège

Renforcement des données statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes dans le rapport social unique : répartition par catégorie, groupe fonctionnel et administration d'origine ; recrutement (nombre de candidatures, d'entretiens, et de recrutements par catégorie) ; nombre de mobilités en interne Au plus tard fin 2025, sur les données 2024 – CCGDS + SAG

Actions pour le réseau

- Renforcement des données statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes dans le RSU: répartition par statut et type de poste, détailler la catégorie « personnels d'encadrement »; répartition par zone géographique, répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement; recrutement (nombre de candidatures, d'entretiens, et de recrutements par statut et type de poste) Au plus tard fin 2025, sur les données 2024 – CCGDS + DRH
- Les établissements en gestion directe (EGD) élaborent chaque année un bilan de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de leur établissement en matière de recrutement des détachés et des personnels de droit local, et de répartition des fonctions. Les établissements conventionnés et partenaires sont incités à en faire de même Au plus tard en 2025, sur les données 2024 DRH + DDAR

Actions au siège et dans le réseau

- L'Agence identifie et liste précisément les fonctions dans lesquelles un déséquilibre femmes-hommes est avéré afin d'en informer les membres du groupe de travail égalité Avant fin 2024 – SAG + DRH
- L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions identifiées, notamment au travers des diverses actions prévues au présent plan Avant fin 2024 – SAG + DRH

MESURE 2

Former les personnels amenés à travailler sur les ressources humaines à la prise en compte des inégalités de genre

Actions pour le siège et le réseau

- → Les personnels chargés d'assurer la gestion des ressources humaines, ainsi que les agentes et agents amenés à participer au recrutement bénéficient d'une formation dédiée à la lutte contre les biais de genre et les discriminations dans le recrutement, sur une programmation 2024 2026 SAG + DRH + encadrement
- Elaboration d'un guide des bonnes pratiques RH en matière d'égalité, adapté aux spécificités de l'AEFE pour le siège et pour le réseau Au plus tard en 2026 – SAG + DRH

MESURE 3

Renforcer le vivier de candidatures féminines

Actions au siège et dans le réseau

- L'intitulé du poste continue à apparaître systématiquement décliné au féminin et au masculin sur les offres d'emploi
 2024 – SAG + DRH
- → La description des profils recherchés est systématiquement rédigée de manière à éliminer les terminologies genrées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (expliciter ce que l'on entend par « grande disponibilité » en précisant par exemple : horaires, nombre et durée des déplacements mensuels, etc.)

2024 - SAG + DRH

- Il est précisé sur toutes les offres d'emploi que « l'AEFE met en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », y compris lorsqu'elles sont publiées par les établissements 2024 - SAG + DDAR
- Envisager d'accueillir des étudiantes et étudiants en formation à l'Agence afin de faire connaitre les métiers du réseau, et prévoir une parité femmes-hommes parmi les stagiaires accueillis dans ce cadre

Au plus tard en 2025 - SG + DRH

→ Elaborer une série de portraits de femmes en poste au siège de l'AEFE et dans le réseau, sous format rédigé, infographie, radio et/ou vidéo, afin qu'elles présentent leur métier, leurs conditions de travail et de vie. Une série de vidéos intitulée « Oui, c'est possible ! Je l'ai fait » est ainsi créée à cet effet. Ces portraits sont postés sur le site internet et les réseaux sociaux de l'AFFE

Au plus tard en 2025 - SRE com

Action pour le réseau

Se rapprocher de l'IH2EF afin d'envisager que des proviseures du réseau puissent intervenir dans le cadre des séminaires et formations qui y sont organisés à destination du public France pour faire la promotion des postes de cheffes d'établissement dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger, dans le but de faire connaître cette possibilité, et d'inciter les femmes à postuler dans notre réseau 2025 – DEOF

MESURE 4

Agir pendant le processus de recrutement des candidates et candidats afin d'éviter les biais de genre

Actions au siège et dans le réseau

- A compétences égales, une attention particulière est portée à la mixité des candidatures retenues, pour les entretiens et le recrutement, quel que soit le poste Au plus tard fin 2024 – SAG + DRH
- Une attention particulière est portée à la mixité des commissions de recrutement. Leur composition fait l'objet d'un suivi quantitatif
 Au plus tard fin 2024 – SAG + DRH
- L'Agence veille à une répartition équilibrée du nombre de questions posées par chaque membre de la commission de recrutement et une vigilance particulière est portée à l'équilibre des temps de parole entre ses membres Au plus tard fin 2024 – SAG + DRH
- L'Agence veille à ce que des femmes soient présidentes de commissions de recrutement, notamment pour celles des personnels de direction Dès 2024 – SAG + DRH

- → L'entretien de recrutement, lorsqu'il a lieu, se fonde sur une liste de questions non biaisées Au plus tard fin 2024 – SAG + DRH
- Une grille d'entretien peut être transmise a posteriori en cas de réclamation d'un candidat ou d'une candidate. Une fois la sélection terminée par l'employeur, si une personne considère avoir été victime d'une discrimination à l'entretien, les modalités de réclamation doivent lui être communiquées, ainsi que les coordonnées de la personne à contacter pour entamer cette démarche (la réclamation est à faire parvenir au secrétariat général de l'AEFE). Cette action est complémentaire des dispositifs légaux déjà existants qui prévoient que « toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence » (article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations)

Dès 2024 - SAG + DRH

→ La note relative au déroulement des entretiens adressée aux membres des commissions de recrutement précise les différentes questions à ne pas poser dans le cadre de ces entretiens, au regard des critères de discrimination définis par la loi (article 1er de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations). Cette note est transmise chaque année aux agentes et agents amenés à effectuer des recrutements au siège et dans le réseau Au plus tard fin 2024 – SAG + DRH

MESURE 5

Accompagner et favoriser la carrière des femmes en interne

Actions au siège

Un entretien avec les personnels des ressources humaines peut être réalisé à la demande des agentes et des agents, afin d'effectuer un accompagnement ou un bilan de compétence. Cette possibilité et ses modalités sont portées à la connaissance des personnels par tout moyen

Dès 2025 - SAG

- Une attention particulière est portée à l'accompagnement des carrières de l'ensemble des personnels fonctionnaires détachés quelle que soit leur catégorie, ainsi que des contractuels (personnels fortement féminisés) de toutes catégories Au plus tard en 2025 - SAG
- Sensibiliser les personnels encadrants à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la conduite de l'entretien professionnel. Pour ce faire, un guide d'aide à l'évaluation est créé

Au plus tard fin 2025 - SAG

Actions pour le réseau

- L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans le réseau lors des demandes de deuxième mission, en particulier pour les postes de personnel de direction et en portant une attention particulière à la catégorie de l'établissement Au plus tard fin 2024 – DRH
- → Les personnels de direction des établissements veillent, dans la mesure du possible, à ce que l'attribution des missions particulières respecte un équilibre femmes-hommes. Un message de sensibilisation en ce sens sera adressé par la DRH aux cheffes et chefs d'établissements pour diffusion dans les instances 2024 DRH

MESURE 6

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de prévenir toutes pratiques discriminantes

Actions au siège

- Le droit à la formation est obligatoirement abordé lors de l'entretien annuel d'évaluation et un plan individuel de formation est réalisé
 Au plus tard fin 2024 – SAG
- Les critères d'accès à la formation professionnelle sont communiqués à tous les agents et agentes via un guide récapitulatif de leur droit à la formation, et précisant le catalogue des formations qui leurs sont accessibles. Ce guide leur est remis au jour de la prise de fonctions, et est diffusé chaque année à l'ensemble des agentes et agents par tout moyen Au plus tard fin 2024 SAG
- Le refus d'une formation opposé à un agent ou une agente doit être notifié par écrit, et doit préciser les motifs de ce refus
 Au plus tard fin 2024 – SAG

Action dans le réseau

Les instances des instituts régionaux de formations (IRF) apportent une attention particulière au fait de proposer une offre de formation variée, avec une diversité d'horaires et jours de sessions pour qu'elles conviennent au plus grand nombre de personnels, et, dans la mesure du possible, que la majorité des formations se tienne sur le temps de travail des agentes et des agents

Au plus tard fin 2025 - DEOF + DDAR



A titre introductif des mesures 1 et 2 de cet axe, il convient de préciser que les personnels détachés auprès de l'AEFE bénéficient d'un contrat de droit public français.

Par ailleurs, l'article 18 du décret 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger et applicable à ces agents précise que : « Le congé de maternité, de paternité ou pour adoption auquel peut prétendre l'agent est égal à la durée prévue par la législation sur la sécurité sociale française. Pendant cette période, l'agent perçoit l'intégralité des émoluments prévus à l'article 4. » Enfin, ces personnels étant régis par le droit français uniquement, il n'est donc pas possible de les faire bénéficier d'un éventuel droit local plus avantageux.

Pour les personnels de droit local (PDL), seul le droit local peut s'appliquer. Chaque EGD dispose d'un Règlement Intérieur du Travail. Le RIT est destiné à adapter les principes généraux de gestion des personnels de droit local aux dispositions du droit de chaque pays. Il doit respecter le droit du pays.

Les « détachés directs » n'ayant aucun lien contractuel avec l'AEFE relèvent quant à eux entièrement du droit local.

Ainsi, les mesures qui suivent devront respecter la loi du pays auquel renvoie le contrat de l'agent selon son statut (fonctionnaire détaché, détaché direct, ou PDL). Elles s'appliquent dans les EGD et les établissements conventionnés et partenaires sont incités à les suivre.

MESURE 1

Diminuer l'impact de la maternité sur la progression des carrières des femmes ainsi que sur l'accès aux postes à responsabilité

Actions au siège et dans le réseau

- Une attention particulière est portée au respect des autorisations d'absences accordées aux femmes enceintes (examens en cours de grossesse, allègement horaire une heure/jour), ainsi qu'aux jeunes mamans pour les heures d'allaitement 2024 - SAG + DRH
- Afin de faciliter son retour, un entretien est organisé entre l'agente et son responsable hiérarchique avant le départ en congé maternité, afin de l'associer aux aménagements mis en place durant son absence : réorganisation des tâches et des dossiers et remplacement éventuel durant le congé maternité

 Au plus tard fin 2024 SAG + DRH
- Au retour du congé maternité, l'AEFE garantit à l'agente la conservation de l'intégralité de ses missions et tâches, ou de missions et tâches de niveau au moins égal, sauf si elle exprime une volonté différente 2024 – SAG + DRH
- Un entretien est organisé au retour du congé maternité, sur proposition de l'Agence, afin d'informer l'agente des évolutions générales et des temps forts durant son absence, de réaliser un bilan professionnel sur les perspectives et évolutions de la carrière, les éventuels besoins en formation en cas d'évolution du poste Au plus tard fin 2024 – SAG + DRH

Action au siège

L'Agence veille, dans la mesure du possible, au remplacement des agentes en congés maternité

Au plus tard fin 2025 - SAG

MESURE 2

Encourager le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé d'adoption, au congé parental d'éducation, au congé de proche aidant, au congé de solidarité familiale et autres autorisations d'absence familiale

Actions au siège et dans le réseau

- Les personnels sont informés sur les dispositions légales et réglementaires applicables à leur situation et relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé d'adoption, au congé parental d'éducation, au congé de proche aidant, et au congé de solidarité familiale, et autres autorisations d'absence familiale afin de favoriser la prise de ces congés Au plus tard fin 2024 SAG + DRH
- Afin que l'éducation des jeunes enfants, l'aide aux proches gravement malades, en situation de handicap ou en perte d'autonomie, ou en fin de vie, ne pèsent pas de manière disproportionnée sur les femmes, avec des conséquences sur l'évolution de leur carrière et donc de leur rémunération, les personnels des ressources humaines rappelleront par écrit que ces congés, quand ils peuvent être pris, s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes

Au plus tard fin 2024 - SAG + DRH

L'Agence veille, dans la mesure du possible et selon le poste concerné, au remplacement des agentes et agents en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en congé d'adoption, en congé parental d'éducation, en congé de proche aidant, ou en congé de solidarité familiale

Au plus tard fin 2025 - SAG + DRH

MESURE 3

Diminuer l'impact des temps partiels sur la carrière des femmes et rééquilibrer la proportion de prise de temps partiel entre les femmes et les hommes

Actions au siège

- Lors de l'entretien annuel, il est vérifié que le personnel veut maintenir le temps partiel et que l'évolution de la charge de travail est toujours adaptée à la quotité de temps de travail Au plus tard fin 2024 – SAG + encadrement
- En cas de temps partiel demandé pour des raisons d'organisation personnelle, et notamment familiale, (par exemple pour ne pas travailler le mercredi après-midi) alors que l'agente ou l'agent préfèrerait travailler à temps complet, il est envisagé, en concertation avec l'agente ou l'agent, un aménagement des horaires de travail sur la semaine, permettant de conserver un poste à temps plein

Au plus tard fin 2024 - SAG + encadrement

→ L'Agence veille, lorsque cela est possible, à ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d'encadrement

Au plus tard fin 2024 - SAG + encadrement

- Dans la mesure du possible, les personnels encadrants veillent à prendre en compte les disponibilités des personnes à temps partiel pour l'organisation des réunions Au plus tard fin 2024 – encadrement
- L'Agence rappelle que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes

Au plus tard fin 2024 - SAG + encadrement

Actions dans le réseau

Une communication annuelle sur le temps partiel, ses conséquences et son intérêt est effectuée

Au plus tard fin 2024 - DRH

→ L'Agence rappelle aux personnels détachés que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes

Au plus tard fin 2024 - DRH + encadrement

→ En cas de temps partiel demandé pour des raisons d'organisation personnelle et notamment familiale (par exemple pour ne pas travailler le mercredi après-midi) alors que l'agente ou l'agent préfèrerait travailler à temps complet, favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement de l'emploi du temps permettant de conserver un poste à temps plein

Au plus tard en 2025 - DRH + encadrement

MESURE 4

Favoriser l'aide à la garde d'enfants

Actions au siège

Une communication est adressée, au moins une fois par an, à l'attention de l'ensemble des personnels du siège (Paris et Nantes) afin d'informer sur le dispositif d'accès à des places de crèches via son ministère de tutelle

Au plus tard en 2025 - SAG

→ Une étude relative au dispositif de garde d'enfants (0-3 ans) à proximité du siège (Paris et Nantes) est réalisée. Elle fait état du nombre de places demandées par des personnels de l'AEFE, du nombre de place accordées, du genre du personnel à l'origine de la demande, et du délai moyen d'attente pour l'obtention d'une place

Au plus tard en 2026 - SAG

Une permission est accordée aux parents le jour de la rentrée scolaire pour accompagner leurs enfants à l'école. Cette disposition s'applique aux enfants à charge jusqu'à leur entrée en classe de 6ème incluse

Au plus tard fin 2024 - SAG

Actions dans le réseau

Inciter à la mise en place de dispositifs de garde ponctuels, quand cela s'avère nécessaire, tout en veillant à ce qu'ils n'entrainent pas une augmentation de l'amplitude de la plage horaire de travail (réunions trop tardives empiétant sur le temps de vie)

Dès 2025 - PERDIR + DDAR + DRH

L'Agence invite les établissements à proposer et à organiser une garderie le jour de la prérentrée pour les enfants des personnels concernés

Dès 2024 - PERDIR + DDAR + DRH

MESURE 5

Développer et assurer la mise en œuvre effective des chartes encadrant l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Actions au siège

La charte du temps est actualisée, en insistant sur le droit à la déconnexion. Elle encadre notamment les sollicitations en dehors du temps de travail, et incite les agentes et agents à utiliser l'outil de programmation des envois de mail en dehors des horaires de travail. Elle rappelle qu'hors urgence avérée, aucune décision ne doit être prise en dehors des horaires de travail, le soir mais également le week-end

Au plus tard en 2025 - SG + SAG

Rédaction d'une charte de la réunion interne, qui expose les bonnes pratiques afin d'assurer des réunions efficaces, plus courtes et qui n'empiètent pas sur la vie personnelle des agentes et des agents. La charte insiste notamment sur l'importance d'éviter les réunions le mercredi, en fin d'après-midi et le soir

Au plus tard en 2026 - SAG

Actions dans le réseau

Les équipes de direction sont sensibilisées dans le cadre d'une réunion d'information dédiée à l'organisation du temps de travail. Cette réunion, qui se tient chaque année, insiste notamment sur le droit à la déconnexion, encadre les sollicitations en dehors du temps de travail, et incite les agentes et agents à utiliser l'outil de programmation des envois de mail en dehors des horaires de travail. Elle rappelle qu'hors urgence avérée, aucune décision ne doit être prise en dehors des horaires de travail, le soir mais également le week-end

Au plus tard fin 2025 - DRH

- L'administration prend en compte l'impossibilité pour les personnels enseignants de répondre en urgence à un courriel durant les heures de classe Dès 2024 - PERDIR
- Un message est adressé aux personnels de direction, et un rappel est fait dans le guide d'accompagnement des cheffes et des chefs d'établissement, concernant les bonnes pratiques permettant d'assurer des réunions efficaces, plus courtes et qui n'empiètent pas sur la vie personnelle des agentes et des agents Au plus tard fin 2024 – DRH

Action au siège et dans le réseau

Les différentes chartes, messages et guides de bonnes pratiques sont communiqués régulièrement à l'ensemble des personnels et affichés dans les locaux au siège et dans le réseau. Un rappel spécifique sur le droit à la déconnexion est effectué régulièrement à l'attention de tous les personnels

Au plus tard fin 2024 - SAG + DRH

MESURE 6

Faciliter l'équilibre des temps de vie en règlementant l'organisation des formations à l'Agence

Actions au siège

Prévoir les formations au moins un mois à l'avance pour faciliter l'organisation des personnels

Dès 2024 - SAG

→ Envoi obligatoire du déroulé horaire de la formation au moins 24 heures avant à l'ensemble du personnel concerné par la formation

Dès 2024 - SAG

- Organisation des formations entre 9h30 et 17h sauf cas exceptionnel et, dans la mesure du possible, tous les jours de la semaine sauf le mercredi
 Dès 2024 – SAG
- Permettre, en plus de la formation en présentiel, la possibilité de suivre la formation à distance pour l'ensemble du personnel concerné lorsque cela est envisageable Dès 2024 – SAG

MESURE 7

Veiller à ce que le recours au télétravail n'ait pas un impact genré

Action au siège

Une consultation sous forme d'une enquête des agentes et agents sera réalisée quant à leurs conditions de télétravail : motivation du recours au télétravail ; conditions matérielles de travail en présentiel et distanciel ; difficultés rencontrées en matière d'espace et lieux, d'équipement, de charge et de temps de travail, de pratiques de management et de rapport au collectif ; bonnes pratiques individuelles et collectives identifiées Au plus tard en 2025 - SAG

MESURE 8

Améliorer la prise en compte de la santé des femmes dans le cadre professionnel

Actions au siège et dans le réseau

Les personnels encadrants sont sensibilisés aux modalités d'amélioration des conditions d'exercice professionnel des femmes souffrant d'endométriose : aménagement des horaires et/ou poste de travail (horaires flexibles, télétravail, temps dédié pour des consultations gynécologiques, etc.)

Au plus tard en 2025 - SG/SAG + DRH + DDAR + SRE égalité

Prise en compte de la santé menstruelle des femmes en facilitant le recours au télétravail et le dépôt sans condition de délai du jour de télétravail flottant (la dysménorrhée toucherait 91% des femmes)

Au plus tard en 2025 - SG/SAG + DRH + DDAR

Prévoir au moins une fois par an une action de prévention des maladies cardio-vasculaires chez les femmes, qui représentent la première cause de décès chez les femmes en France (avec plus de 75 000 décès par an), et dont les symptômes sont souvent différents de ceux des hommes

Dès 2025 - SRE égalité



Promotion d'une culture de l'égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

Prévenir efficacement les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail passe par une sensibilisation et une formation renforcée des différents personnels, afin que tous et toutes puissent être en mesure d'appliquer la politique d'égalité et de prévention des VSST mise en place à l'AEFE. Cela leur permet aussi d'être rapidement capables de les identifier si ces comportements et agissements venaient à se produire, et de saisir sans délai les dispositifs de signalement permettant de les sanctionner.

MESURE 1

Renforcer la sensibilisation et la formation des agentes et agents afin de favoriser l'appropriation des enjeux relatifs à l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Actions au siège

- Formation de la direction Dès 2024 – SAG + SRE égalité
- Formation des membres du groupe de travail égalité professionnelle, avec les représentantes et représentants des personnels Dès 2024 - SAG + SRE égalité
- Formation du SAG et de la DRH Dès 2024 - SAG + SRE égalité
- Formation des agentes et des agents en charge de la communication Dès 2024 - SAG + SRE égalité
- Lors des journées d'accueil des nouveaux personnels, une présentation est faite sur la politique d'égalité de l'Agence par la référente égalité
 Dès 2024 – SRE égalité
- Dans ce cadre, les documents relatifs à la politique égalité sont transmis aux nouveaux arrivants, et notamment le plan d'action 2024-2026, le livret de présentation de la politique égalité et le livret de présentation du dispositif de signalement Dès 2024 – SRE égalité
- Formation proposée chaque année à l'ensemble des personnels du siège Dès 2025 – SAG + SRE égalité
- L'ensemble des personnels du siège reçoit chaque année tous les documents relatifs à la politique d'égalité de l'AEFE
 Dès 2024 – SRE égalité

Des ouvrages, romans, BD, guides etc. relatifs à l'égalité sont mis à disposition des agentes et des agents dans le cadre des « égalithèques » installées à Paris et à Nantes. Les ouvrages proposés portent notamment sur la déconstruction des stéréotypes de genre Dès 2024 – SRE égalité

Actions dans le réseau

- Formation des 16 relais-égalité du réseau Dès 2024 – SRE égalité
- Formations ouvertes à l'ensemble des personnels des 16 zones du réseau Dès 2024 – DEOF + DRH + SRE égalité
- Sensibilisation à l'égalité des formateurs et formatrices afin qu'ils et elles prennent en compte cette dimension dans leur travail
 Au plus tard en 2026 – DEOF + SRE égalité
- → La référente égalité et les relais-égalité présentent chaque année la politique d'égalité de l'AEFE aux nouveaux personnels de direction lors du séminaire des partants

 Dès 2024 SRE égalité
- → A cette occasion, un support est communiqué à l'ensemble des nouveaux personnels de direction du réseau afin de les informer sur la gouvernance et la teneur de la politique d'égalité au sein de l'Agence

 Dès 2024 SRE égalité
- Tous les ans, le séminaire de rentrée de chacune des 16 zones géographiques prévoit une intervention relative à l'égalité, afin d'évoquer les principales orientations de la politique égalité pour l'année scolaire Avant fin 2024 – DDAR + SRE égalité
- → Un livret de présentation de la politique égalité est mis à disposition de l'ensemble des personnels du réseau sur l'intranet ORION afin de les informer sur la gouvernance et la teneur de la politique d'égalité de l'Agence

 Dès 2024 SRE égalité
- L'offre de formation proposée par les IRF sur la thématique de l'égalité est renforcée Au plus tard en 2025 – DEOF + SRE égalité

Actions pour le siège et le réseau

→ Le plan d'action 2024-2026 est accessible sur le site internet de l'AEFE, ainsi que sur l'intranet ORION

Dès 2024 - SRE égalité

Des outils de sensibilisation et des ressources sont proposés sur l'espace collaboratif ORION « égalité filles-garçons, égalité professionnelle » : mise à disposition des outils de présentation de la politique égalité, élaboration de fiches pratiques, lexique, etc. Dès 2024 – SRE égalité

MESURE 2

Prévenir, combattre et sanctionner les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

Actions au siège et dans le réseau

- → Mise en place par l'AEFE de son dispositif unique de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, conformément aux obligations prévues par le décret du 13 mars 2020 Au plus tard fin 2024 DAF + DRH + SAG + SAJ + SG + SRE égalité
- Une présentation aux personnels du fonctionnement du dispositif de signalement AEFE est réalisée à l'occasion de son entrée en vigueur
 Dès 2024 - SG + SAG + SRE com + DDAR + DRH + SRE égalité
- → Déploiement d'une campagne de communication au siège et dans le réseau afin d'assurer l'identification par les personnels des différentes modalités de signalement dès la mise en place du dispositif (affiches, dépliants, guides, outils de prévention)

 Au plus tard fin 2024 SRE com + DDAR + DRH + SG + SRE égalité
- Création d'une fiche réflexe de prévention des comportements sexistes et sexuels, à fournir aux établissements dès l'entrée en vigueur du dispositif de signalement AEFE
 Dès 2025 SRE com + DDAR + DRH + SG + SRE égalité
- Les données relatives à l'activité du dispositif de signalement sont publiées chaque année dans le RSU. Un bilan de l'activité du dispositif est présenté chaque année aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Dès 2025 - CCGDS + DRH + SG + SRE égalité

Actions au siège

Une formation sur la prévention et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est organisée chaque année à destination des personnels RH, des personnels d'encadrement et de tout personnel amené à intervenir dans le cadre du dispositif de signalement

A partir de 2025 - SAG + SRE égalité

- Le secrétariat général rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais d'un courriel
 Dès 2025 - SG - SRE égalité
- Ce courriel mentionne également la plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales
 Dès 2025 - SG + SRE égalité

Actions dans le réseau

- Intégration de la thématique de la prévention et de la lutte contre les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail dans la formation des seize relais égalité du réseau Dès 2025 – SRE égalité
- Un module de sensibilisation sur la lutte contre les VSST est proposé à destination des membres des CHSCT locales

Au plus tard en 2026 - DDAR + DEOF + DRH + SRE égalité

→ La DRH rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais de la note d'information DRH (courriel), proposant également un visuel à afficher dans l'établissement, ainsi que le lien vers l'actualité sur l'intranet ORION dédié

Dès 2024 - DRH + SRE égalité

MESURE 3

Maintenir et développer les liens avec le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE), dans le cadre de la promotion de la stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe

Actions au siège

L'AEFE soutient et fait connaître la politique d'égalité menée par son ministère de tutelle, le MEAE

Dès 2024 - SRE égalité

- → L'AEFE participe aux actions et aux réunions internes ou internationales organisées par le MEAE sur cette thématique. Dans ce cadre, elle fait connaître la politique conduite par l'Agence en matière d'égalité

 Dès 2024 DG + SRE égalité
- → La référente égalité participe aux formations et rencontres avec les autres référentes et référents égalité du département et des opérateurs proposées par le MEAE

 Dès 2025 SRE égalité

Action dans le réseau

Les établissements scolaires du réseau sont incités à prendre contact avec la référente ou le référent égalité de l'ambassade de France de leur pays d'accueil (quand elle ou il a été désigné) afin de conduire des actions communes de proximité : intervention de la référente ou du référent égalité du poste diplomatique dans l'établissement, événement organisé avec l'Institut français, etc. La référente égalité de l'AEFE est informée par les établissements, par le biais des relais-égalité du réseau, des actions menées dans ce cadre Dès 2024 – DDAR + SRE égalité

Action pour le siège et le réseau

 L'agence veille à associer le MEAE à l'occasion du séminaire des relais-égalité, organisé chaque année par l'AEFE à Paris
 Dès 2024 – SRE égalité

MESURE 4

Renforcer l'exemplarité des instances au siège et dans le réseau

Actions au siège

- Les différentes instances (conseil d'administration, conseil social d'administration, formation spécialisée, etc.) comptabilisent le nombre de femmes et d'hommes
 Dès 2025 - SG + SRE égalité
- → L'Agence promeut et encourage un meilleur équilibre femmes-hommes concernant les élections à ses instances, dans le respect de la réglementation en vigueur

 Dès 2024 SG + SRE égalité

Action dans le réseau

- Les établissements sont incités à comptabiliser le nombre de femmes et d'hommes au sein des différentes instances (conseil d'établissement, etc.)
 Au plus tard en 2025 – DDAR
- Dans le cadre des élections aux conseils d'établissement (CE), les établissements du réseau promeuvent et encouragent la constitution de listes paritaires pour tous les représentants et toutes les représentantes siégeant en CE (parents, élèves, personnel enseignant, personnel technique...)

2024 - DDAR + SAJ + SRE égalité

MESURE 5

Développer et faire vivre des partenariats associatifs, institutionnels et scientifiques

Actions au siège et dans le réseau

 Développer des liens avec des organismes, associations et chercheurs ou chercheuses spécialisés sur la thématique de l'égalité
 Dès 2025 – SRE égalité

Actions dans le réseau

Continuer de faire vivre et développer le partenariat avec l'association « Elles bougent ! » dans les établissements scolaires du réseau à travers notamment « Elles Bougent pour l'orientation » et la « Equity week »

Dès 2024 - DDAR + DEOF + SRE égalité

Renforcer le partenariat avec Matilda Education, autour notamment du concours « Buzzons contre le sexisme »

Dès 2024 - DDAR + DEOF + SRE égalité

 Inciter les établissements à mettre en place des partenariats avec des associations locales travaillant sur la thématique de l'égalité
 Dès 2024 - DDAR + DEOF + SRE égalité

→ Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des partenariats et des actions mis en œuvre

Dès 2024 - DDAR + DEOF + SRE égalité

MESURE 6

Signature de chartes

Plusieurs chartes intègrent des sujets abordés dans le plan d'action égalité professionnelle de l'AEFE, et notamment dans le cadre de son axe 3 dédié à l'équilibre des temps de vie (par exemple, le droit à la déconnexion fait partie de la charte télétravail pour les personnels du siège, et il existe une charte de la réunion, etc.). La signature de ces chartes est aussi un levier permettant de fédérer autour de l'égalité et de valoriser la culture de l'égalité au siège et dans le réseau. La signature et la mise en œuvre de ces chartes trouvent ainsi toute leur place dans le présent axe 4.

Actions au siège et dans le réseau

→ La signature de chartes d'engagement fait l'objet d'une réflexion en amont, tenant compte des bénéfices que la charte peut conférer à l'AEFE, mais également des mesures à mettre en œuvre pour respecter l'engagement. Ces chartes sont élaborées en concertation avec les représentantes et représentants des personnels (exemple : charte de la réunion interne ou charte de la déconnexion)

Dès 2024 - DRH + SAG + SRE égalité

→ La temporalité de mise en œuvre, la ou les personnes chargées de leur mise en œuvre, et les modalités d'évaluation sont précisées

Dès 2024 - DRH + SAG + SRE égalité

→ La signature de chartes d'engagement fait également l'objet d'actions de communication interne et externe, intégrées au plan de communication

Dès 2024 – SRE com + DRH + SAG + SRE égalité

MESURE 7

Créer des temps forts sur le thème de l'égalité et valoriser les journées phares

Actions au siège

→ Un évènement est organisé chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. L'ensemble des personnels y est convié et la Direction générale intervient à cette occasion. Cette journée est bloquée dès la rentrée sur l'agenda de la direction et des agentes et agents du siège, aucune mission n'est programmée ce jourlà, sauf à titre exceptionnel

Dès 2024 - SRE égalité

→ Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la journée internationale des filles le 11 octobre

Dès 2024 - SRE com + SRE égalité

→ Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la Journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le 25 novembre

Dès 2024 – SRE égalité + SRE com

Actions dans le réseau

Les établissements sont incités à organiser des évènements à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes (le 8 mars), de la Journée internationale des filles (le 11 octobre) et de la Journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, (le 25 novembre)

Dès 2024 - BEVR + SRE com + DDAR + SRE égalité

- Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des actions organisées à l'occasion du 8 mars, du 11 octobre et du 25 novembre

 Dès 2024 SRE égalité
- Ajout à l'agenda ORION et relais des autres journées phares sur les réseaux sociaux de l'Agence, notamment pour la parfaite information des établissements du réseau qui souhaiteraient organiser des actions dédiées : journée internationale de tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales (6 février), journée internationale des femmes et des filles de science (11 février), journée des jeunes filles dans le secteur des TIC (27 avril), journée pour l'élimination de la violence sexuelle en temps de conflit (19 juin), journée internationale de l'égalité de rémunération (18 septembre), etc.

Dès 2024 - SRE com

→ Le concours d'affiches #AEFEgalité est organisé chaque année à destination des élèves des établissements du réseau

Dès 2024 – SRE égalité + SRE com

AXE 4 Promotion d'une culture de l'égalité

MESURE 8

Participer à une sensibilisation renforcée sur la période des menstruations

Action pour le siège et le réseau

Journée mondiale de l'hygiène menstruelle le 28 mai : ajout à l'agenda ORION, relais de la journée sur les réseaux sociaux de l'Agence

Dès 2024 - SRE com + DEOF BEVR

Action au siège

Mise à disposition de protections périodiques d'urgence dans la trousse de secours se trouvant sur chacun des deux sites du siège (maintenance par les assistants et assistantes de prévention)

Dès 2024 - SRE égalité + SRE sécurité

Actions dans le réseau

- Sensibilisation des élèves dans le cadre du parcours éducatif de santé, notamment via les enseignantes et enseignants de SVT et les infirmières et infirmiers Au plus tard en 2026 – DEOF
- S'assurer que les filles aient un accès facile aux toilettes Au plus tard en 2026 – DDAR
- A l'occasion des futures rénovations de locaux d'établissements scolaires, veiller à la prise en compte du ratio femmes/hommes dans le personnel de l'établissement afin de prévoir un nombre suffisant de toilettes pour les femmes Au plus tard en 2026 – DDAR
- L'Agence incite les établissements qui ne le font pas déjà à mettre en place un accès ou une distribution de protections périodiques gratuites dans les établissements Au plus tard en 2025 – DDAR

AXE 4 Promotion d'une culture de l'égalité

MESURE 9

Sensibiliser les fournisseurs de l'AEFE à la question de l'égalité professionnelle en affichant une cohérence entre la politique interne et externe de l'Agence

Actions au siège

- Les entreprises candidates à un marché lancé par l'AEFE doivent fournir un ensemble de données sur la proportion de femmes dans l'ensemble des postes ; relatives à la promotion de l'égalité au sein de leur organisme (proportion de femmes parmi le personnel encadrant, proportion de personnes ayant bénéficié d'une formation sur l'égalité, écarts moyens de rémunération et mesures mises en œuvre pour les réduire) ainsi que le score obtenu par l'entreprise à l'index égalité professionnelle, lorsqu'elle est concernée par son calcul Dès 2024 DAF
- → Toute entreprise qui aurait déjà été condamnée pour une infraction à caractère sexiste ou sexuel serait automatiquement exclue du marché. Le fait pour un candidat de ne pas mentionner cette infraction est un motif de rupture du marché

 Dès 2024 DAF
- La politique d'égalité est mentionnée dans la présentation de l'AEFE dans le cahier des charges des marchés publics. Dans ce cadre, il est précisé que l'AEFE est titulaire du label AFNOR égalité professionnelle

 Dès 2024 DAF

Actions dans le réseau

 Dans la mesure du possible, les EGD sont incités à intégrer des mentions similaires dans le cadre de leurs marchés publics
 Au plus tard fin 2024 – DAF

MESURE 10

Favoriser une approche transversale de la thématique de l'égalité dans le réseau

Actions dans le réseau

- Inciter les établissements à mettre en place des actions en faveur de l'égalité dans le cadre de la labellisation EFE3D
 Au plus tard en 2025 – DDAR + DEOF
- Inciter les établissements, et notamment ceux dont le nom ne comprend actuellement pas de nom propre, à adopter le nom d'une personnalité féminine Au plus tard en 2025 – DDAR + DEOF + SRE égalité

AXE 4 Promotion d'une culture de l'égalité

Aborder la thématique de l'égalité dans le cadre de la formation des référentes et référents parcours-citoyen, parcours-avenir et parcours-santé, quand l'établissement dispose de ces référentes et référents

Au plus tard en 2025 - DEOF

- Sensibiliser les personnels d'inspection et de direction pour qu'une formation sur ce thème soit incluse dans les heures de formation pour le premier degré (au sein des « 108 heures »), de même qu'une intervention dans les journées de prérentrée, et pendant les différents temps de regroupements des personnels non-enseignants
 Dès 2025 DEOF
- Les établissements sont incités à réaliser un recensement et une vérification de leurs documents internes, afin de veiller à ce qu'ils ne véhiculent pas de stéréotypes de genre, et à ce qu'ils favorisent l'égalité (règlement intérieur, vadémécum etc.)

 Au plus tard en 2026 DDAR



Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

MESURE 1

Favoriser l'utilisation de la communication non-stéréotypée

Action au siège

Mise à disposition sur l'intranet ORION et diffusion au moins une fois par an, notamment par courriel, du kit d'utilisation de la communication non-stéréotypée aux agentes et agents du siège et du réseau et en particulier aux personnels de direction. Les établissements sont incités à les afficher dans leurs locaux et notamment dans les salles des professeurs Dès 2024 – SRE com + SRE égalité

Actions dans le réseau

- Un module spécifique aux enjeux de la communication non-stéréotypée est intégré aux séminaires de formation des chargées et chargés de communication du réseau
 Au plus tard en 2025 – SRE com + SRE égalité
- Les relais-égalité du réseau sont sensibilisés à l'utilisation de la communication nonstéréotypée
 Dès 2024 - SRE com + SRE égalité

MESURE 2

Formalisation d'un plan de communication égalité en interne

Action au siège et dans le réseau

Le visuel « AEFE égalité » est utilisé pour la communication relative aux questions d'égalité, aussi bien dans la communication interne au siège que dans la communication entre le siège et le réseau

Dès 2025 - SRE com + SRE égalité

Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement, afin de fixer le calendrier des différents évènements en interne

Dès 2024 - BEVR + SRE com + SRE égalité

Poursuite et développement de la web-série « engagées, engagés » afin de valoriser les actions en matière d'égalité mises en œuvre par les établissements du réseau Dès 2024 – BEVR + SRE com + SRE égalité

Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

Action au siège

Les enjeux d'égalité femmes-hommes sont intégrés autant que possible dans toutes les actions de communication, même si celles-ci ne sont pas directement concernées par le sujet

Dès 2024 - SRE com

MESURE 3

Formalisation d'un plan de communication externe

Action au siège et dans le réseau

Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement afin de fixer le calendrier des différents événements en externe

Dès 2025 - DEOF BEVR + SRE com + SRE égalité

Les actions mises en place en matière d'égalité font l'objet d'une communication dédiée sur le site internet, les réseaux sociaux et l'intranet ORION de l'AEFE

Dès 2024 – BEVR –+SRE com + SRE égalité

Le hashtag #AEFEgalité est utilisé afin de recenser toutes les publications de l'AEFE sur le thème de l'égalité

Dès 2024 - SRE com

L'AEFE relaye sur ses réseaux sociaux les actions menées par le MEAE en matière de diplomatie féministe

Dès 2024 - SRE com

Un support de communication relatif à la politique d'égalité de l'Agence à destination des institutions est développé, et notamment envers les parlementaires représentant les Français établis hors de France, l'Assemblée des Français de l'étranger, et les conseillères et conseillers des Français de l'étranger

Au plus tard fin 2025 - SRE relations institutionnelles + SRE égalité + SRE com

Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

MESURE 4

Création d'un espace dédié à la thématique de l'égalité sur le site internet de l'AEFE et sur l'intranet ORION

Actions au siège et dans le réseau

Les pages dédiées à l'égalité sur le site internet et l'intranet de l'AEFE sont actualisées régulièrement afin de centraliser et de donner de la visibilité aux informations liées à la thématique

Dès 2024 - SRE com - SRE égalité

Ces pages participent notamment à renforcer la visibilité des personnels engagés sur la thématique et qui peuvent être contactés par les agentes et les agents : référente égalité, chargée de mission égalité, relais-égalité du siège et du réseau

Dès 2024 - SRE com + SRE égalité

Actions dans le réseau

Les établissements sont incités à créer une page dédiée à l'égalité sur leur site internet, qui soit facilement accessible, afin de donner de la visibilité aux actions menées en la matière Dès 2024 – SRE com + DDAR + SRE égalité

MESURE 5

Mobiliser l'intranet ORION afin de renforcer l'articulation entre les services centraux et le réseau en matière d'égalité

Action au siège et dans le réseau

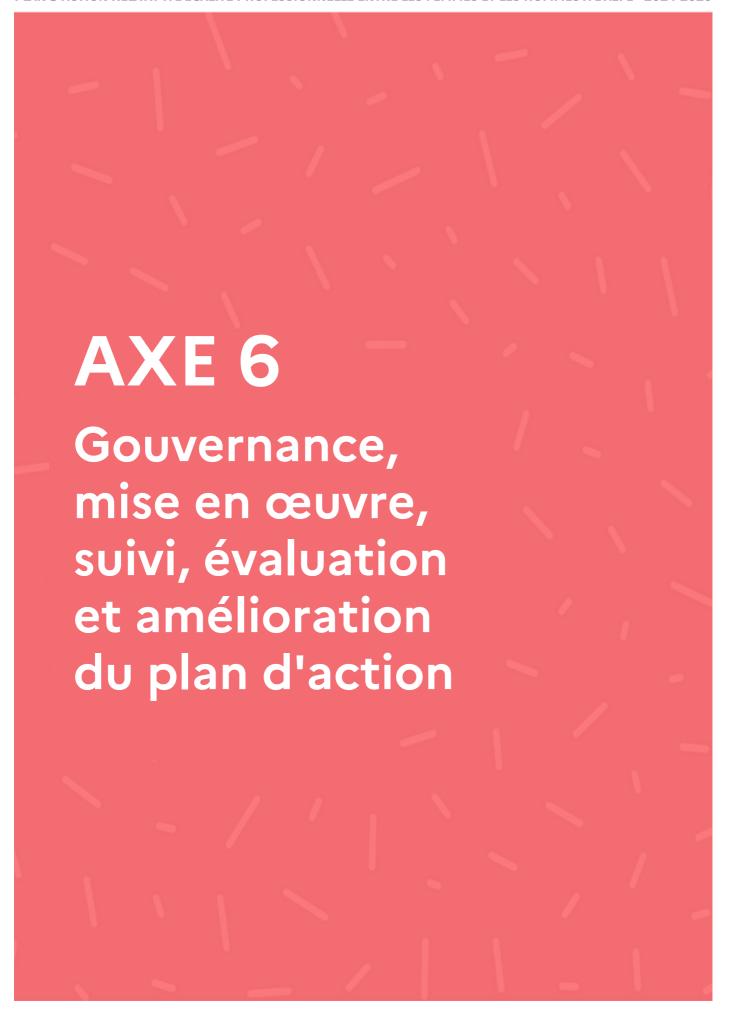
L'espace collaboratif dédié à l'égalité sur l'intranet ORION est développé afin de permettre de faciliter le déploiement de la politique égalité en mettant en lien les acteurs et actrices portant cette thématique à travers le réseau

Dès 2024 – SRE com + SRE égalité

Les membres de l'espace y partagent régulièrement les actions menées au sein de leur établissement ou de leur zone

Dès 2024 - SRE égalité

Des fiches pratiques ainsi qu'un lexique sont mis à disposition des personnels sur différentes thématiques relatives à l'égalité filles-garçons et à l'égalité professionnelle Dès 2024 – SRE égalité



Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

La référente égalité est chargée de piloter la mise en œuvre et le suivi du plan d'action au siège et dans le réseau. Elle rend compte régulièrement à la directrice générale et à la secrétaire générale et rédige une note bilan à la fin de chaque année.

La chargée de mission égalité professionnelle, sous la responsabilité de la référente égalité, assure le suivi et la mise en œuvre des actions menées par l'Agence en la matière.

Les relais-égalité du siège sont chargés de relayer au sein de leur service les informations relatives à la politique égalité de l'Agence et font part à la référente égalité d'actions et d'initiatives réalisées dans leur service. Elles et ils sont associés à l'élaboration de la politique égalité par le biais des rendez-vous égalité, du séminaire des relais-égalité, du groupe de travail égalité professionnelle et du COPIL égalité professionnelle.

Les relais-égalité du réseau sont chargés de décliner dans leur zone le plan d'action égalité et plus généralement de diffuser la politique d'égalité auprès de l'ensemble des établissements de leur zone, ceux-ci la mettant en œuvre en fonction de leur statut. Les relais-égalité peuvent proposer à l'Agence, et à la référente égalité en particulier, toute action de nature à faire progresser l'égalité à l'AEFE. Elles et ils sont associés à l'élaboration de la politique égalité par le biais des rendez-vous égalité, du séminaire des relais-égalité, du groupe de travail égalité professionnelle et du COPIL égalité professionnelle.

Les contacts-égalité des établissements du réseau, sont chargés de relayer les informations relatives à la politique égalité au sein de leur établissement et d'informer la ou le relais-égalité de leur zone des actions mises en place.

Le comité de pilotage (COPIL égalité) est présidé par la directrice générale de l'Agence. Il comprend notamment la secrétaire générale, la référente égalité, la chargée de mission égalité, le directeur des ressources humaines (DRH), le chef du service des affaires générales (SAG), les relais-égalité et tout membre de l'équipe de direction élargie. Il peut accueillir des expertes ou experts ou des personnalités extérieures en tant que de besoin. Il se réunit une fois par an et aboutit à la rédaction de conclusions opérationnelles.

Le groupe de travail (GT) égalité professionnelle est piloté par la référente égalité. Il comprend notamment les organisations syndicales et les relais-égalité du siège et du réseau. Le GT égalité professionnelle se réunit au moins deux fois par an, afin d'échanger sur la politique égalité de l'Agence, et d'établir un suivi de la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle.

Les « rendez-vous égalité » pilotés par la référente égalité et réunissant les relais-égalité se poursuivent selon la périodicité nécessaire à l'avancée des travaux.

Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

MESURE 1

Formaliser l'engagement de la Direction et assurer l'exemplarité des personnels encadrants du siège

Actions au siège

- → La direction générale prend l'initiative de rencontres à haut niveau avec des personnalités sur le thème de l'égalité : ministre chargée de l'Égalité, haute fonctionnaire à l'Égalité du MEAE, présidente de « Femmes et diplomatie », présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, présidentes ou présidents d'associations spécialisées, etc.

 Dès 2024 DG
- → La direction générale de l'AEFE s'adresse aux personnels sous forme d'un courriel, d'une prise de parole ou d'une vidéo, pour délivrer un message sur l'égalité filles-garçons, l'égalité femmes-hommes, et en particulier sur l'égalité professionnelle (au moins une fois par an). A cette occasion, elle rappelle notamment que la mise en œuvre de cette politique relève de la responsabilité de l'ensemble des agentes et agents, et en particulier des personnels d'encadrement

Dès 2024 - DG

- → La direction de l'AEFE se rend disponible et se mobilise en particulier lors de la journée internationale des droits des femmes

 Dès 2024 DG
- Les directeurs et directrices (ACP, DAF, DDAR, DEOF, DRH), ainsi que les cheffes et chefs de service ont la responsabilité du portage de la politique d'égalité professionnelle au sein de leur service. Ils et elles veillent à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions managériales

Dès 2024 - ACP + DAF + DDAR + DEOF + DRH + encadrement

MESURE 2

Renforcer le rôle des relais-égalité du siège et du réseau afin d'assurer la diffusion et le suivi de la politique égalité dans les différents services et au sein du réseau, dans le respect des différents statuts des établissements

Action au siège

Une fiche de mission précise le rôle des relais-égalité du siège, le temps alloué à cette mission, leur positionnement et leurs prérogatives ainsi que l'articulation de leur action avec celle des autres acteurs et actrices de l'égalité professionnelle

Au plus tard en 2025 - SAG + SRE égalité

Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

Actions dans le réseau

→ En lien avec la référente égalité, les relais-égalité sont chargés de décliner dans leur zone le plan d'action égalité et plus généralement de diffuser la politique d'égalité auprès de l'ensemble des établissements de leur zone, ceux-ci la mettant en œuvre en fonction de leur statut. Ces missions sont précisées dans une fiche de mission

Dès 2024 - DRH + SRE égalité

A chaque rentrée, les différents secteurs géographiques de l'Agence adressent un courriel à l'ensemble des établissements de chaque zone afin de présenter l'identité, le rôle et les missions de la ou du relais-égalité

Dès 2025 - DDAR

Lors des séminaires de rentrée ou de gouvernance, la Direction générale ou le secrétariat général évoquent systématiquement l'égalité dans leurs discours et présentent les relaiségalité des zones concernées

Avant fin 2024 - DG + SG + DDAR + SRE égalité

Action pour le siège et le réseau

 Les relais-égalité du siège et du réseau se réunissent chaque année dans le cadre du séminaire des relais-égalité, organisé par l'Agence à Paris
 Dès 2024 – SRE égalité

MESURE 3

Consolider la gouvernance de la politique égalité au siège et dans le réseau en favorisant notamment une « approche intégrée du genre »

Action au siège et dans le réseau

Les agentes et agents du siège et du réseau veillent à intégrer les enjeux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes à leur réflexion dans leur travail quotidien (élaboration et mise en œuvre des différents projets, gestion des personnels, etc.)
Dès 2024

Action au siège

Présentation, par la référente égalité, au moins deux fois par an, en réunions interservices, d'un point sur l'égalité : avancement des projets, annonce de formation/sensibilisation, annonce d'événements, point d'actualité, liens et actions avec le MEAE, etc. Dès 2024 - SRE égalité

Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

Actions dans le réseau

Un objectif de respect de la politique égalité est introduit dans les lettres de mission des personnels de direction et des personnels expatriés

Au plus tard en 2025 - DDAR + DRH

Les différents projets de zone veillent à intégrer des objectifs relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité filles-garçons

Au plus tard en 2025 - DDAR + DEOF

 Les établissements sont incités à introduire des objectifs relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité filles-garçons dans leur projet d'établissement
 Au plus tard en 2025 – DDAR + DEOF

→ Le nom des « contacts-égalité » est mentionné dans le cadre de l'enquête de rentrée sur le logiciel MAGE. Les cheffes et chefs d'établissements en gestion directe qui ne disposeraient pas de tels contacts désignent une personne en charge de le devenir. Les établissements conventionnés et partenaires sont incités à en faire de même

Au plus tard en 2024 - DDAR + SG DSI

L'égalité professionnelle est abordée au sein des CHSCT locales pour coordonner la mise en œuvre de mesures du plan d'action égalité professionnelle au sein des établissements, notamment pour les actions relatives à l'axe 4 sur la culture de l'égalité et la prévention, la surveillance et les sanctions des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

Au plus tard en 2025 - DDAR + SG

Un kit égalité est mis à disposition des personnels de direction et des personnels enseignants. Il comprend les principaux documents relatifs à la politique égalité de l'Agence Au plus tard en 2025 – SRE égalité + DDAR

MESURE 4

Organisation et promotion d'une consultation sur la politique d'égalité

Action au siège et dans le réseau

Organisation d'une consultation, sur la période du plan d'action, anonyme à destination des agentes et agents du siège et du réseau. Cette consultation vise notamment à analyser le niveau d'appropriation de la politique égalité par les personnels, à évaluer leur perception des inégalités liées au genre, ou encore à recueillir les actions mises en œuvre dans leurs services et établissements

Avant fin 2026 - SRE égalité

Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

MESURE 5

Consolider les échanges avec les représentantes et représentants du personnel dans le cadre du dialogue social

- Les représentantes et représentants du personnel membres du groupe de travail égalité professionnelle sont invités à faire connaître durant les réunions de ce GT leurs propositions et remarques pour contribuer à la mise en œuvre du plan d'action Dès 2024 OS + SRE égalité
- Le groupe de travail égalité professionnelle avec les représentantes et représentants du personnel se réunit au moins deux fois par an Dès 2024 – SRE égalité
- Au moins une formation relative à l'égalité professionnelle est proposée chaque année aux représentantes et représentants du personnel
 Dès 2025 – SRE égalité
- A l'occasion du séminaire des relais-égalité mentionné à la mesure 2 du même axe, au moins un temps d'échange avec les organisations syndicales est prévu Dès 2024 – SRE égalité
- Dans le cadre du comité social d'administration (CSA), la référente égalité présente chaque année aux organisations syndicales un bilan de la mise en œuvre du plan d'action Dès 2024 – SRE égalité
- Dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), la secrétaire générale présente chaque année aux organisations syndicales un bilan de l'action du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes Dès 2024 – SG

MESURE 6

Assurer un suivi de l'évolution des données genrées et des indicateurs du plan d'action 2024-2026 afin d'évaluer la mise en œuvre de la politique égalité

Action pour le siège et le réseau

- Afin de renforcer l'effectivité des mesures prévues par le plan d'action, le suivi de la mise en œuvre du plan d'action est assuré par le biais d'un tableau annexé au présent plan et précisant pour chaque action le service en charge de sa mise en œuvre, la date prévisionnelle de sa mise en œuvre, et, quand tel est le cas, l'indicateur permettant d'évaluer la mise en œuvre de l'action
 - Dès 2024 SRE égalité
- Au moins une des réunions annuelles du groupe de travail égalité dresse le bilan de la mise en œuvre des actions contenues dans le présent plan
 Dès 2024 –SRE égalité

Annexe 1 : lexique des services de l'AEFE mentionnés dans le présent Plan d'Action

ACP: Agence Comptable Principale

BEVR: Bureau des Evènements et de la Valorisation du Réseau

CCGDS: Cellule de Contrôle et de Gestion des Données Statistiques

DAF: Direction des Affaires Financières

DDAR : Direction du Développement et de l'Accompagnement du Réseau

DEOF: Direction de l'Enseignement, de l'Orientation et de la Formation

DG: Direction Générale

DRH: Direction des Ressources Humaines

DSI: Département des Systèmes d'Information

PERDIR: Personnels de Direction

SAG: Service des Affaires Générales

SAJ: Service des Affaires Juridiques

SG: Secrétariat Général

SRE com : Service des Relations Extérieures Communication

SRE égalité : Service des Relations Extérieures Egalité

SRE relations institutionnelles : Service des Relations Extérieures relations

institutionnelles

SRE sécurité : Service des Relations Extérieures sécurité

| Α | XE 1 : EGALITE SALARIA | LE | | | | |
|-----------------|--|------------------------|---|-----------|-----------|---|
| Libe | Libellé de la mesure et des actions | | Date prévisionnelle de mise en œuvre | | | Indicateurs de suivi de la mise en œuvre |
| | | | 2024 | 2025 | 2026 | |
| Mes | ure 1 – Assurer la transparence des modalités de f | fixation des rén | nunératio | ons des a | gentes et | agents du siège |
| SIEGE | 1.1 Elaboration et mise à disposition d'une note expliquant la cartographie des emplois et des rémunérations (modalités de fixation des salaires) des fonctionnaires détachés du siège et des personnels contractuels. Cette note est actualisée et communiquée aux agents et agentes à chaque changement majeur | SAG | | X | X | |
| Mes | ure 2 – Renforcer l'analyse des écarts de rémunés | ation | | | | <u>, </u> |
| SIEGE ET RESEAU | 2.1 Publication annuelle des écarts de rémunération tels que calculés par l'outil DGAFP et des résultats de l'Agence à l'index égalité professionnelle. Ces données sont communiquées aux agentes et agents par tout moyen (publication sur le site de l'Agence, communication par courriels aux membres du groupe de travail sur l'égalité professionnelle, données présentées dans le rapport social unique -RSU-, etc.) | SG + CCGDS | × | × | × | Evolution des écarts de rémunération tels que calculés par l'outil DGAFP Evolution des résultats de l'Agence à l'index égalité professionnelle |
| SIEGE ET RESEAU | 2.2 Organisation chaque année d'une réunion du groupe de travail égalité professionnelle dédiée à l'analyse des données issues du rapport social unique | SG + SAG + DRH + OS | | X | X | |
| RESEAU | 2.3 Développer les données salariales genrées dans le rapport social unique : analyse genrée des rémunérations à temps complet et à temps partiel par statut et type de poste ; analyse des écarts d'attribution des indemnités d'expatriation ; analyse des écarts d'attribution des primes (HSE, HSA, ISOE et IMP) | CCGDS | Х | х | х | Evolution des écarts de rémunération par statut et par type de poste Evolution des écarts de rémunération liés aux indemnités d'expatriation Evolution des écarts de rémunération liés aux primes |
| Mes | ure 3 – Favoriser la résorption des écarts de rému | nération | T | | | |
| SIEGE | 3.1 Une réflexion est menée dans le cadre de la révision de la cartographie des emplois afin de favoriser la résorption des écarts de rémunération, notamment sur les compléments de rémunération des personnels du siège (analyse par groupes fonctionnels, écarts genrés, etc.) | SAG | | X | | |
| RESEAU | 3.2 Sensibilisation des personnels de direction des établissements scolaires à l'impact de l'attribution des missions particulières en matière de primes, et les inciter à mettre en place un partage de ces missions entre plusieurs agentes et agents | DRH | × | X | X | |

AXE 2 : EGALITE D'ACCES ET PROGRESSION DES CARRIERES

| Macura 1 | Consolider l' | analyse et le s | uivi de la rén | artition genrée | des fonctions et | de l'évolution des carrières | |
|------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|------------------------------|----|
| Mesure I - | - Consolider i | anaivse et ie s | uivi de la reb | artition genree | des ronctions et | de l'evolution des carrières | S. |

| SIEGE | 1.1 Renforcement des données statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes dans le rapport social unique : répartition par catégorie, groupe fonctionnel et administration d'origine ; recrutement (nombre de candidatures, d'entretiens, et de recrutements par catégorie) ; nombre de mobilités en interne | CCGDS + SAG | | X | X | Répartition genrée par catégorie, groupe fonctionnel et administration d'origine Nombre de candidatures, d'entretiens et de recrutements selon le sexe, la catégorie et le type de poste Taux de recrutement par sexe, catégorie et type de poste Nombre d'agents ayant effectué une mobilité en interne, par sexe et type de poste |
|-----------------|--|----------------|---|---|---|---|
| RESEAU | 1.2 Renforcement des données statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes dans le RSU: répartition par statut et type de poste, détailler la catégorie « personnels d'encadrement »; répartition par zone géographique, répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement; recrutement (nombre de candidatures, d'entretiens, et de recrutements par statut et type de poste) | CCGDS + DRH | | X | X | Répartition genrée par statut et type de poste Répartition genrée par zone géographique Pourcentage de femmes parmi les personnels de direction, par catégorie d'établissement Nombre de candidatures, d'entretiens et de recrutements selon le sexe, le statut et le type de poste Taux de recrutement par sexe, statut et type de poste |
| RESEAU | 1.3 Les établissements en gestion directe (EGD) élaborent chaque année un bilan de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de leur établissement en matière de recrutement des détachés et des personnels de droit local, et de répartition des fonctions. Les établissements conventionnés et partenaires sont incités à en faire de même | DRH + DDAR | | Х | Х | Nombre d'établissements ayant élaboré un bilan de situation comparée, par statut d'établissement |
| SIEGE ET RESEAU | 1.4 L'Agence identifie et liste précisément les fonctions dans lesquelles un déséquilibre femmes-hommes est avéré afin d'en informer les membres du groupe de travail égalité | SAG + DRH | Х | Х | X | Nombre et nature des fonctions ayant connu une amélioration de l'équilibre femmes- hommes |
| SIEGE ET RESEAU | 1.5 L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions identifiées, notamment au travers des diverses actions prévues au présent plan | SAG + DRH | Х | Х | Х | Nombre et nature des fonctions ayant connu une amélioration de l'équilibre femmes- hommes |

| | Mesure 2 – Former les personnels amenés à travailler sur les ressources humaines à la prise en compte des inégalités de genre | | | | | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---|---|---|---|--|--|--|
| SIEGE ET RESEAU | 2.1 Les personnels chargés d'assurer la gestion des ressources humaines, ainsi que les agentes et agents amenés à participer au recrutement bénéficient d'une formation dédiée à la lutte contre les biais de genre et les discriminations dans le recrutement, sur une programmation 2024-2026 | SAG + DRH + encadreme nt | Х | X | × | Nombre de formations organisées sur la lutte contre les biais de genre et les discriminations dans le recrutement Pourcentage des agents en charge des ressources humaines et du recrutement ayant suivi au moins une formation | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.2 Elaboration d'un guide des bonnes pratiques RH en matière d'égalité, adapté aux spécificités de l'AEFE pour le siège et pour le réseau | SAG + DRH | | | X | | | | |
| Mes | ure 3 – Renforcer le vivier de candidatures fémini | nes | | | | | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 3.1 L'intitulé du poste continue à apparaitre systématiquement décliné au féminin et au masculin sur les offres d'emploi | SAG + DRH | Х | X | × | | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 3.2 La description des profils recherchés est systématiquement rédigée de manière à éliminer les terminologies genrées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (expliciter ce que l'on entend par « grande disponibilité » en précisant par exemple : horaires, nombre et durée des déplacements mensuels, etc.) | SAG + DRH | Х | Х | X | | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 3.3 Il est précisé sur toutes les offres d'emploi que « l'AEFE met en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », y compris lorsqu'elles sont publiées par les établissements | SAG + DDAR | Х | Х | Х | | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 3.4 Envisager d'accueillir des étudiantes et étudiants en formation à l'Agence afin de faire connaitre les métiers du réseau, et prévoir une parité femmes-hommes parmi les stagiaires accueillis dans ce cadre | SG + DRH | | Х | X | Pourcentage de femmes parmi les stagiaires accueillis par l'AEFE | | | |

| SIEGE ET RESEAU | 3.5 Elaborer une série de portraits de femmes en poste au siège de l'AEFE et dans le réseau, sous format rédigé, infographie, radio et/ou vidéo, afin qu'elles présentent leur métier, leurs conditions de travail et de vie. Une série de vidéos intitulée « Oui, c'est possible! Je l'ai fait » est ainsi créée à cet effet. Ces portraits sont postés sur le site internet et les réseaux sociaux de l'AEFE | SRE com | | Х | х | Nombre de portraits de femmes en poste au siège de l'AEFE et dans le réseau postés sur les réseaux sociaux et le site de l'AEFE |
|-----------------|---|-----------|---|---|---|---|
| RESEAU | 3.6 Se rapprocher de l'IH2EF afin d'envisager que des proviseures du réseau puissent intervenir dans le cadre des séminaires et formations qui y sont organisés à destination du public France pour faire la promotion des postes de cheffes d'établissement dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger, dans le but de faire connaître cette possibilité, et d'inciter les femmes à postuler dans notre réseau | DEOF | | X | X | |
| Mes | ure 4 – Agir pendant le processus de recrutement | 1 | | 1 | ı | les biais de genre |
| SIEGE ET RESEAU | 4.1 A compétences égales, une attention particulière est portée à la mixité des candidatures retenues, pour les entretiens et le recrutement, quel que soit le poste | SAG + DRH | X | X | X | |
| SIEGE ET RESEAU | 4.2 Une attention particulière est portée à la mixité des commissions de recrutement. Leur composition fait l'objet d'un suivi quantitatif | SAG + DRH | X | Х | х | Nombre de femmes et d'hommes parmi les commissions de recrutement au siège et dans le réseau |
| SIEGE ET RESEAU | 4.3 L'Agence veille à une répartition équilibrée du nombre de questions posées par chaque membre de la commission de recrutement et une vigilance particulière est portée à l'équilibre des temps de parole entre ses membres | SAG + DRH | X | Х | х | |
| SIEGE ET RESEAU | 4.4 L'Agence veille à ce que des femmes soient présidentes de commissions de recrutement, notamment pour celles des personnels de direction | SAG + DRH | Х | х | х | |
| SIEGE ET RESEAU | 4.5 L'entretien de recrutement, lorsqu'il a lieu, se fonde sur une liste de questions non biaisées | SAG + DRH | X | X | Х | |

| SIEGE ET RESEAU | 4.6 Une grille d'entretien peut être transmise a posteriori en cas de réclamation d'un candidat ou d'une candidate. Une fois la sélection terminée par l'employeur, si une personne considère avoir été victime d'une discrimination à l'entretien, les modalités de réclamation doivent lui être communiquées, ainsi que les coordonnées de la personne à contacter pour entamer cette démarche (la réclamation est à faire parvenir au secrétariat général de l'AEFE). Cette action est complémentaire des dispositifs légaux déjà existants qui prévoient que « toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence » (article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations). | SAG + DRH | × | × | × | |
|-----------------|--|---------------|-----|---|---|---|
| SIEGE ET RESEAU | 4.7 La note relative au déroulement des entretiens adressée aux membres des commissions de recrutement précise les différentes questions à ne pas poser dans le cadre de ces entretiens, au regard des critères de discrimination définis par la loi (article 1er de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations). Cette note est transmise chaque année aux agentes et agents amenés à effectuer des recrutements au siège et dans le réseau | SAG + DRH | X | X | X | |
| Mes | ure 5 – Accompagner et favoriser la carrière des f | emmes en inte | rne | | | |
| SIEGE | 5.1 Un entretien avec les personnels des ressources humaines peut être réalisé à la demande des agentes et des agents, afin d'effectuer un accompagnement ou un bilan de compétence. Cette possibilité et ses modalités sont portées à la connaissance des personnels par tout moyen | SAG | | Х | Х | |
| SIEGE | 5.2 Une attention particulière est portée à l'accompagnement des carrières de l'ensemble des personnels fonctionnaires détachés quelle que soit leur catégorie, ainsi que des contractuels (personnels fortement féminisés) de toutes catégories | SAG | | Х | Х | |
| SIEGE | 5.3 Sensibiliser les personnels encadrants à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la conduite de l'entretien professionnel. Pour ce faire, un guide d'aide à l'évaluation est créé | SAG | | X | × | |
| RESEAU | 5.4 L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans le réseau lors des demandes de deuxième mission, en particulier pour les postes de personnel de direction et en portant une attention particulière à la catégorie de l'établissement | DRH | Х | Х | Х | Nombre d'agents ayant obtenu une deuxième mission, par sexe et catégorie d'établissement |

| disc | 5.5 Les personnels de direction des établissements veillent, dans la mesure du possible, à ce que l'attribution des missions particulières respecte un équilibre femmeshommes. Un message de sensibilisation en ce sens sera adressé par la DRH aux cheffes et chefs d'établissements pour diffusion dans les instances ure 6 - Garantir l'égal accès des femmes et des horiminantes 6.1 Le droit à la formation est obligatoirement | ommes aux forn | X nations at | X Fin de pré | X venir to X | utes pratiques |
|-----------------|--|-----------------|--------------|-----------------|----------------|---|
| SIEGE | abordé lors de l'entretien annuel d'évaluation et un plan individuel de formation est réalisé | | | | | |
| SIEGE | 6.2 Les critères d'accès à la formation professionnelle sont communiqués à tous les agents et agentes via un guide récapitulatif de leur droit à la formation, et précisant le catalogue des formations qui leurs sont accessibles. Ce guide leur est remis au jour de la prise de fonctions, et est diffusé chaque année à l'ensemble des agentes et agents par tout moyen | SAG | X | X | X | Pourcentage d'agents ayant demandé une formation, par sexe Pourcentage d'agents ayant obtenu une formation, par sexe |
| SIEGE | 6.3 Le refus d'une formation opposé à un agent ou une agente doit être notifié par écrit, et doit préciser les motifs de ce refus | SAG | Х | Х | Х | |
| RESEAU | 6.4 Les instances des instituts régionaux de formations (IRF) apportent une attention particulière au fait de proposer une offre de formation variée, avec une diversité d'horaires et jours de sessions pour qu'elles conviennent au plus grand nombre de personnels, et, dans la mesure du possible, que la majorité des formations se tienne sur le temps de travail des agentes et des agents | DEOF + DDAR | | X | x | Pourcentage d'agents ayant demandé une formation, par sexe Pourcentage d'agents ayant obtenu une formation, par sexe |
| | KE 3 : EQUILIBRE DES TE | | | | | |
| | ure 1 - Diminuer l'impact de la maternité sur la pr onsabilité | ogression des c | arrieres o | les femm | es ainsi (| que sur l'acces aux postes a |
| SIEGE ET RESEAU | 1.1 Une attention particulière est portée au respect des autorisations d'absences accordées aux femmes enceintes (examens en cours de grossesse, allègement horaire une heure/jour), ainsi qu'aux jeunes mamans pour les heures d'allaitement | SAG + DRH | Х | Х | Х | |
| SIEGE ET RESEAU | 1.2 Afin de faciliter son retour, un entretien est organisé entre l'agente et son responsable hiérarchique avant le départ en congé maternité, afin de l'associer aux aménagements mis en place durant son absence : réorganisation des tâches et des dossiers et remplacement éventuel durant le congé maternité | SAG + DRH | Х | Х | X | |

| SIEGE ET RESEAU | 1.3 Au retour du congé maternité, l'AEFE garantit à l'agente la conservation de l'intégralité de ses missions et tâches, ou de missions et tâches de niveau au moins égal, sauf si elle exprime une volonté différente | SAG + DRH | Х | X | Х | |
|-----------------|--|--------------------------|----------|----------|------------|----------------------------|
| SIEGE ET RESEAU | 1.4 Un entretien est organisé au retour du congé maternité, sur proposition de l'Agence, afin d'informer l'agente des évolutions générales et des temps forts durant son absence, de réaliser un bilan professionnel sur les perspectives et évolutions de la carrière, les éventuels besoins en formation en cas d'évolution du poste | SAG + DRH | × | X | X | |
| SIEGE | 1.5 L'Agence veille, dans la mesure du possible, au remplacement des agentes en congés maternité | SAG | | Х | Х | |
| | ure 2 – Encourager le recours au congé de patern lucation, au congé de proche aidant, au congé de | | | | - | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.1 Les personnels sont informés sur les dispositions légales et réglementaires applicables à leur situation et relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé d'adoption, au congé parental d'éducation, au congé de proche aidant, et au congé de solidarité familiale, et autres autorisations d'absence familiale afin de favoriser la prise de ces congés | SAG + DRH | X | X | X | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.2 Afin que l'éducation des jeunes enfants, l'aide aux proches gravement malades, en situation de handicap ou en perte d'autonomie, ou en fin de vie, ne pèsent pas de manière disproportionnée sur les femmes, avec des conséquences sur l'évolution de leur carrière et donc de leur rémunération, les personnels des ressources humaines rappelleront par écrit que ces congés, quand ils peuvent être pris, s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes | SAG + DRH | × | × | × | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.3 L'Agence veille, dans la mesure du possible et selon le poste concerné, au remplacement des agentes et agents en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en congé d'adoption, en congé parental d'éducation, en congé de proche aidant, ou en congé de solidarité familiale | SAG + DRH | | Х | Х | |
| | ure 3 – Diminuer l'impact des temps partiels sur la iel entre les femmes et les hommes | a carrière des f | emmes et | rééquili | brer la pr | oportion de prise de temps |
| SIEGE | 3.1 Lors de l'entretien annuel, il est vérifié que le personnel veut maintenir le temps partiel et que l'évolution de la charge de travail est toujours adaptée à la quotité de temps de travail | SAG + encadreme nt | × | × | X | |

| SIEGE | 3.2 En cas de temps partiel demandé pour des raisons d'organisation personnelle, et notamment familiale (par exemple pour ne pas travailler le mercredi après-midi) alors que l'agente ou l'agent préfèrerait travailler à temps complet, il est envisagé, en concertation avec l'agente ou l'agent, un aménagement des horaires de travail sur la semaine, permettant de conserver un poste à temps plein | SAG + encadreme nt | Х | х | Х | |
|--------|--|--------------------------|---|---|---|--|
| SIEGE | 3.3 L'Agence veille, lorsque cela est possible, à ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d'encadrement | SAG + encadreme nt | X | Х | Х | |
| SIEGE | 3.4 Dans la mesure du possible, les personnels encadrants veillent à prendre en compte les disponibilités des personnes à temps partiel pour l'organisation des réunions | Encadreme nt | × | X | X | |
| SIEGE | 3.5 L'Agence rappelle que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes | SAG + encadreme nt | X | X | X | Pourcentage d'agents en temps partiel, par sexe et catégorie |
| RESEAU | 3.6 Une communication annuelle sur le temps partiel, ses conséquences et son intérêt est effectuée | DRH | Х | Х | Х | |
| RESEAU | 3.7 L'Agence rappelle aux personnels détachés que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes | DRH + encadreme nt | X | X | X | Pourcentage d'agents en temps partiel, par sexe et type de poste |
| RESEAU | 3.8 En cas de temps partiel demandé pour des raisons d'organisation personnelle et notamment familiale (par exemple pour ne pas travailler le mercredi après-midi) alors que l'agente ou l'agent préfèrerait travailler à temps complet, favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement de l'emploi du temps permettant de conserver un poste à temps plein | DRH + encadreme nt | | Х | Х | |
| Mes | ure 4 – Favoriser l'aide à la garde d'enfants | | | | | |
| SIEGE | 4.1 Une communication est adressée, au moins une fois par an, à l'attention de l'ensemble des personnels du siège (Paris et Nantes) afin d'informer sur le dispositif d'accès à des places de crèches via son ministère de tutelle | SAG | | X | Х | |

| SIEGE | 4.2 Une étude relative au dispositif de garde d'enfants (0-3 ans) à proximité du siège (Paris et Nantes) est réalisée. Elle fait état du nombre de places demandées par des personnels de l'AEFE, du nombre de place accordées, du genre du personnel à l'origine de la demande, et du délai moyen d'attente pour l'obtention d'une place | SAG | | | X | | | | |
|--------|--|---------------------------|---|---|---|--|--|--|--|
| SIEGE | 4.3 Une permission est accordée aux parents le jour de la rentrée scolaire pour accompagner leurs enfants à l'école. Cette disposition s'applique aux enfants à charge jusqu'à leur entrée en classe de 6ème incluse | SAG | Х | Х | X | | | | |
| RESEAU | 4.4 Inciter à la mise en place de dispositifs de garde ponctuels, quand cela s'avère nécessaire, tout en veillant à ce qu'ils n'entrainent pas une augmentation de l'amplitude de la plage horaire de travail (réunions trop tardives empiétant sur le temps de vie) | PERDIR + DDAR + DRH | | Х | X | | | | |
| RESEAU | 4.5 L'Agence invite les établissements à proposer et à organiser une garderie le jour de la pré-rentrée pour les enfants des personnels concernés | PERDIR + DDAR + DRH | Х | Х | Х | | | | |
| | Mesure 5 – Développer et assurer la mise en œuvre effective des chartes encadrant l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle | | | | | | | | |
| SIEGE | 5.1 La charte du temps est actualisée, en insistant sur le droit à la déconnexion. Elle encadre notamment les sollicitations en dehors du temps de travail, et incite les agentes et agents à utiliser l'outil de programmation des envois de mail en dehors des horaires de travail. Elle rappelle qu'hors urgence avérée, aucune décision ne doit être prise en dehors des horaires de travail, le soir mais également le week-end | SG + SAG | | Х | X | | | | |
| SIEGE | 5.2 Rédaction d'une charte de la réunion interne, qui expose les bonnes pratiques afin d'assurer des réunions efficaces, plus courtes et qui n'empiètent pas sur la vie personnelle des agentes et des agents. La charte insiste notamment sur l'importance d'éviter les réunions le mercredi, en fin d'après-midi et le soir | SAG | | | Х | | | | |
| RESEAU | 5.3 Les équipes de direction sont sensibilisées dans le cadre d'une réunion d'information dédiée à l'organisation du temps de travail. Cette réunion, qui se tient chaque année, insiste notamment sur le droit à la déconnexion, encadre les sollicitations en dehors du temps de travail, et incite les agentes et agents à utiliser l'outil de programmation des envois de mail en dehors des horaires de travail. Elle rappelle qu'hors urgence avérée, aucune décision ne doit être prise en dehors des horaires de travail, le soir mais également le week-end | DRH | | X | X | | | | |

| RESEAU | 5.4 L'administration prend en compte l'impossibilité pour les personnels enseignants de répondre en urgence à un courriel durant les heures de classe | PERDIR | Х | Х | Х | | | | |
|-----------------|--|---|-----------|-----------|---------|--|--|--|--|
| RESEAU | 5.5 Un message est adressé aux personnels de direction, et un rappel est fait dans le guide d'accompagnement des cheffes et des chefs d'établissement, concernant les bonnes pratiques permettant d'assurer des réunions efficaces, plus courtes et qui n'empiètent pas sur la vie personnelle des agentes et des agents | DRH | X | X | X | | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 5.6 Les différentes chartes, messages et guides de bonnes pratiques sont communiqués régulièrement à l'ensemble des personnels et affichés dans les locaux au siège et dans le réseau. Un rappel spécifique sur le droit à la déconnexion est effectué régulièrement à l'attention de tous les personnels | SAG + DRH | X | X | х | | | | |
| Mes | ure 6 – Faciliter l'équilibre des temps de vie en rè | glementant l'or | ganisatio | n des foi | mations | à l'Agence | | | |
| SIEGE | 6.1 Prévoir les formations au moins un mois à l'avance pour faciliter l'organisation des personnels | SAG | Х | Х | Х | | | | |
| SIEGE | 6.2 Envoi obligatoire du déroulé horaire de la formation au moins 24 heures avant à l'ensemble du personnel concerné par la formation | SAG | × | X | × | | | | |
| SIEGE | 6.3 Organisation des formations entre 9h30 et 17h sauf cas exceptionnel et, dans la mesure du possible, tous les jours de la semaine sauf le mercredi | SAG | × | X | X | | | | |
| SIEGE | 6.4 Permettre, en plus de la formation en présentiel, la possibilité de suivre la formation à distance pour l'ensemble du personnel concerné lorsque cela est envisageable | SAG | × | X | × | | | | |
| Mes | ure 7 – Veiller à ce que le recours au télétravail n' | ait pas un impa | ct genré | | | | | | |
| SIEGE | 7.1 Une consultation sous forme d'une enquête des agentes et agents sera réalisée quant à leurs conditions de télétravail : motivation du recours au télétravail ; conditions matérielles de travail en présentiel et distanciel ; difficultés rencontrées en matière d'espace et lieux, d'équipement, de charge et de temps de travail, de pratiques de management et de rapport au collectif ; bonnes pratiques individuelles et collectives identifiées | SAG | | × | | Pourcentage d'agents effectuant 1, 2 ou 3 jours de télétravail, par sexe et catégorie Résultats de l'enquête qualitative réalisée | | | |
| Mes | Mesure 8 – Améliorer la prise en compte de la santé des femmes dans le cadre professionnel | | | | | | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 8.1 Les personnels encadrants sont sensibilisés aux modalités d'amélioration des conditions d'exercice professionnel des femmes souffrant d'endométriose : aménagement des horaires et/ou poste de travail (horaires flexibles, télétravail, temps dédié pour des consultations gynécologiques, etc.) | SG/ SAG + DRH + DDAR + SRE égalité | | X | Х | | | | |

| SIEGE ET RESEAU | 8.2 Prise en compte de la santé menstruelle des femmes en facilitant le recours au télétravail et le dépôt sans condition de délai du jour de télétravail flottant (la dysménorrhée toucherait 91% des femmes) | SG/SAG + DRH + DDAR | Х | Х | |
|-----------------|--|---------------------------|---|---|--|
| SIEGE ET RESEAU | 8.3 Prévoir au moins une fois par an une action de prévention des maladies cardiovasculaires chez les femmes, qui représentent la première cause de décès chez les femmes en France (avec plus de 75 000 décès par an), et dont les symptômes sont souvent différents de ceux des hommes | SRE égalité | X | X | |

AXE 4: PROMOTION D'UNE CULTURE DE L'EGALITE ET PREVENTION, SURVEILLANCE ET SANCTION DES COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL

Mesure 1 – Renforcer la sensibilisation et la formation des agentes et agents afin de favoriser l'appropriation des enjeux relatifs à l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

| SIEGE | 1.1 Formation de la direction | SAG + SRE égalité | X | X | X | |
|-------|---|----------------------|---|---|---|--|
| SIEGE | 1.2 Formation des membres du groupe de travail égalité professionnelle, avec les représentantes et représentants des personnels | SAG + SRE égalité | × | X | × | |
| SIEGE | 1.3 Formation du SAG et de la DRH | SAG + SRE égalité | X | X | X | |
| SIEGE | 1.4 Formation des agentes et des agents en charge de la communication | SAG + SRE égalité | X | X | × | |
| SIEGE | 1.5 Lors des journées d'accueil des nouveaux personnels, une présentation est faite sur la politique d'égalité de l'Agence par la référente égalité | SRE égalité | × | Х | Х | |
| SIEGE | 1.6 Dans ce cadre, les documents relatifs à la politique égalité sont transmis aux nouveaux arrivants, et notamment le plan d'action 2024-2026, le livret de présentation de la politique égalité et le livret de présentation du dispositif de signalement | SRE égalité | × | × | × | |
| SIEGE | 1.7 Formation proposée chaque année à l'ensemble des personnels du siège | SAG + SRE égalité | | Х | × | Pourcentage de personnels des services centraux ayant suivi au moins une formation à l'égalité, par sexe |

| SIEGE | 1.8 L'ensemble des personnels du siège reçoit chaque année tous les documents relatifs à la politique d'égalité de l'AEFE | SRE égalité | Х | Х | Х | |
|-----------------|---|--------------------------------|---|---|---|---|
| SIEGE | 1.9 Des ouvrages, romans, BD, guides etc. relatifs à l'égalité sont mis à disposition des agentes et des agents dans le cadre des « égalithèques » installées à Paris et à Nantes. Les ouvrages proposés portent notamment sur la déconstruction des stéréotypes de genre | SRE égalité | Х | Х | X | |
| RESEAU | 1.10 Formation des 16 relais-égalité du réseau | SRE égalité | Х | Х | Х | |
| RESEAU | 1.11 Formations ouvertes à l'ensemble des personnels des 16 zones du réseau | DEOF + DRH + SRE égalité | Х | Х | X | Nombre d'agentes et d'agents du réseau ayant suivi une formation sur la thématique de l'égalité, par zone |
| RESEAU | 1.12 Sensibilisation à l'égalité des formateurs et formatrices afin qu'ils et elles prennent en compte cette dimension dans leur travail | DEOF + SRE égalité | | | Х | Pourcentage de personnels formateurs ayant suivi une sensibilisation sur la thématique de l'égalité |
| RESEAU | 1.13 La référente égalité et les relais-égalité présentent chaque année la politique d'égalité de l'AEFE aux nouveaux personnels de direction lors du séminaire des partants | SRE égalité | Х | Х | Х | |
| RESEAU | 1.14 A cette occasion, un support est communiqué à l'ensemble des nouveaux personnels de direction du réseau afin de les informer sur la gouvernance et la teneur de la politique d'égalité au sein de l'Agence | SRE égalité | Х | Х | Х | |
| RESEAU | 1.15 Tous les ans, le séminaire de rentrée de chacune des 16 zones géographiques prévoit une intervention relative à l'égalité, afin d'évoquer les principales orientations de la politique égalité pour l'année scolaire | DDAR + SRE égalité | Х | Х | X | Nombre d'interventions sur la thématique de l'égalité organisées à l'occasion des séminaires de rentrée |
| RESEAU | 1.16 Un livret de présentation de la politique égalité est mis à disposition de l'ensemble des personnels du réseau sur l'intranet ORION afin de les informer sur la gouvernance et la teneur de la politique d'égalité de l'Agence | SRE égalité | Х | Х | X | |
| RESEAU | 1.17 L'offre de formation proposée par les IRF sur la thématique de l'égalité est renforcée | DEOF + SRE égalité | | Х | Х | |
| SIEGE ET RESEAU | 1.18 Le plan d'action 2024-2026 est accessible sur le site internet de l'AEFE, ainsi que sur l'intranet ORION | SRE égalité | Х | Х | Х | |

| SIEGE ET RESEAU | 1.19 Des outils de sensibilisation et des ressources sont proposés sur l'espace collaboratif ORION « égalité filles-garçons, égalité professionnelle » : mise à disposition des outils de présentation de la politique égalité, élaboration de fiches pratiques, lexique, etc. ure 2 – Prévenir, combattre et sanctionner les cor | SRE égalité | X t agissem | X ents sexi | X stes et se | xuels au travail |
|-----------------|--|---|----------------|----------------|-----------------|--|
| SIEGE ET RESEAU | 2.1 Mise en place par l'AEFE de son dispositif unique de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, conformément aux obligations prévues par le décret du 13 mars 2020 | SG + DAF + DRH + SAG + SAJ + SRE égalité | Х | Х | Х | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.2 Une présentation aux personnels du fonctionnement du dispositif de signalement AEFE est réalisée à l'occasion de son entrée en vigueur | SG/SAG + SRE com + DDAR + DRH + SRE égalité | Х | | | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.3 Déploiement d'une campagne de communication au siège et dans le réseau afin d'assurer l'identification par les personnels des différentes modalités de signalement dès la mise en place du dispositif (affiches, dépliants, guides, outils de prévention) | SRE com + DDAR + DRH + SG + SRE égalité | Х | Х | Х | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.4 Création d'une fiche réflexe de prévention des comportements sexistes et sexuels, à fournir aux établissements dès l'entrée en vigueur du dispositif de signalement AEFE | SRE com + DDAR + DRH + SG + SRE égalité | | Х | х | |
| SIEGE ET RESEAU | 2.5 Les données relatives à l'activité du dispositif de signalement sont publiées chaque année dans le RSU. Un bilan de l'activité du dispositif est présenté chaque année aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail | CCGDS + DRH + SG + SRE égalité | | × | × | Nombre de signalements reçus pour les services centraux et pour le réseau Suites données aux signalements Données relatives au genre des victimes, témoins et personnes mises en cause Données relatives au statut des victimes, témoins et personnes mises en cause |

| | 20 Hara farmaration and the control of the control | 040 . 005 | | | | T |
|--------|---|--|---|---|---|--|
| SIEGE | 2.6 Une formation sur la prévention et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est organisée chaque année à destination des personnels RH, des personnels d'encadrement et de tout personnel amené à intervenir dans le cadre du dispositif de signalement | SAG + SRE égalité | | Х | X | |
| SIEGE | 2.7 Le secrétariat général rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais d'un courriel | SG + SRE égalité | | X | × | |
| SIEGE | 2.8 Ce courriel mentionne également la plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales | SG + SRE égalité | | Х | Х | |
| RESEAU | 2.9 Intégration de la thématique de la prévention et de la lutte contre les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail dans la formation des seize relais égalité du réseau | SRE égalité | | Х | X | |
| RESEAU | 2.10 Un module de sensibilisation sur la lutte contre les VSST est proposé à destination des membres des CHSCT locales | DDAR + DEOF + DRH + SRE égalité | | | X | Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi la formation sur la prévention et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes proposée sur ATENA |
| RESEAU | 2.11 La DRH rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais de la note d'information DRH (courriel), proposant également un visuel à afficher dans l'établissement, ainsi que le lien vers l'actualité sur l'intranet ORION dédié | DRH + SRE égalité | X | X | X | |
| | ure 3 – Maintenir et développer les liens avec le N a promotion de la stratégie internationale de la Fi | | | | | ères (MEAE), dans le cadre |
| SIEGE | 3.1 L'AEFE soutient et fait connaître la politique d'égalité menée par son ministère de tutelle, le MEAE | SRE égalité | X | X | Х | |
| SIEGE | 3.2 L'AEFE participe aux actions et aux réunions internes ou internationales organisées par le MEAE sur cette thématique. Dans ce cadre, elle fait connaître la politique conduite par l'Agence en matière d'égalité | DG + SRE égalité | Х | Х | X | Nombre de réunions auxquelles la directrice générale et/ou la référente égalité ont participé |
| SIEGE | 3.3 La référente égalité participe aux formations et rencontres avec les autres référentes et référents égalité du département et des opérateurs proposées par le MEAE | SRE égalité | | Х | X | |

| | | [2] [3] [3] [3] [3] [4] | | 156 May 1 | | T |
|-----------------|--|---|-----------|-------------|-----------|---|
| RESEAU | 3.4 Les établissements scolaires du réseau sont incités à prendre contact avec la référente ou le référent égalité de l'ambassade de France de leur pays d'accueil (quand elle ou il a été désigné) afin de conduire des actions communes de proximité : intervention de la référente ou du référent égalité du poste diplomatique dans l'établissement, événement organisé avec l'Institut français, etc. La référente égalité de l'AEFE est informée par les établissements, par le biais des relais-égalité du réseau, des actions menées dans ce cadre 3.5 L'agence veille à associer le MEAE à | DDAR + SRE égalité SRE égalité | × | × | × × | |
| SIEGE ET RESEAU | l'occasion du séminaire des relais-égalité, organisé chaque année par l'AEFE à Paris | C | | | | |
| Mes | ure 4 – Renforcer l'exemplarité des instances au s | iège et dans le | réseau | | | |
| SIEGE | 4.1 Les différentes instances (conseil d'administration, conseil social d'administration, formation spécialisée, etc.) comptabilisent le nombre de femmes et d'hommes | SG + SRE égalité | | Х | Х | Pourcentage de femmes et d'hommes membres de chaque instance (CA, CSA, F3SCT) |
| SIEGE | 4.2 L'Agence promeut et encourage un meilleur équilibre femmes-hommes concernant les élections à ses instances, dans le respect de la réglementation en vigueur | SG + SRE égalité | X | X | × | Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes membres de chaque instance (CA, CSA, F3SCT) |
| RESEAU | 4.3 Les établissements sont incités à comptabiliser le nombre de femmes et d'hommes au sein des différentes instances (conseil d'établissement, etc.) | DDAR | | Х | Х | |
| RESEAU | 4.4 Dans le cadre des élections aux conseils d'établissement (CE), les établissements du réseau promeuvent et encouragent la constitution de listes paritaires pour tous les représentants et toutes les représentantes siégeant en CE (parents, élèves, personnel enseignant, personnel technique) | DDAR + SAJ + SRE égalité | Х | Х | Х | |
| Mes | ure 5 – Développer et faire vivre des partenariats | associatifs, ins | titutionn | els et scie | entifique | 3 |
| SIEGE ET RESEAU | 5.1 Développer des liens avec des organismes, associations et chercheurs ou chercheuses spécialisés sur la thématique de l'égalité | SRE égalité | | Х | X | |
| RESEAU | 5.2 Continuer de faire vivre et développer le partenariat avec l'association « Elles bougent ! » dans les établissements scolaires du réseau à travers notamment « Elles Bougent pour l'orientation » et la « Equity week » | DDAR + DEOF + SRE égalité | Х | Х | Х | Nombre d'établissements du réseau ayant participé à un évènement "Elles Bougent!" (Elles Bougent pour l'orientation ou la "Equity Week") |

| | | | | | | 12.55 |
|-----------------|---|--|-------------|----------|-----|--|
| RESEAU | 5.3 Renforcer le partenariat avec Matilda Education, autour notamment du concours « Buzzons contre le sexisme » | DDAR + DEOF + SRE égalité | × | × | X | Nombre d'établissements du réseau ayant participé au concours "Buzzons contre le sexisme" |
| RESEAU | 5.4 Inciter les établissements à mettre en place des partenariats avec des associations locales travaillant sur la thématique de l'égalité | DDAR + DEOF + SRE égalité | Х | Х | Х | |
| RESEAU | 5.5 Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des partenariats et des actions mis en œuvre | DDAR + DEOF + SRE égalité | X | × | X | |
| Mes | ure 6 - Signature de chartes | | | | • | |
| SIEGE ET RESEAU | 6.1 La signature de chartes d'engagement fait l'objet d'une réflexion en amont, tenant compte des bénéfices que la charte peut conférer à l'AEFE, mais également des mesures à mettre en œuvre pour respecter l'engagement. Ces chartes sont élaborées en concertation avec les représentantes et représentants des personnels (exemple : charte de la réunion interne ou charte de la déconnexion) | DRH + SAG + SRE égalité | × | × | Х | |
| SIEGE ET RESEAU | 6.2 La temporalité de mise en œuvre, la ou les personnes chargées de leur mise en œuvre, et les modalités d'évaluation sont précisées | DRH + SAG + SRE égalité | X | X | X | |
| SIEGE ET RESEAU | 6.3 La signature de chartes d'engagement fait également l'objet d'actions de communication interne et externe, intégrées au plan de communication | SRE com + DRH + SAG + SRE égalité | Х | Х | Х | |
| Mes | ure 7 - Créer des temps forts sur le thème de l'éga | alité et valorise | r les jouri | nées pha | res | |
| SIEGE | 7.1 Un évènement est organisé chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. L'ensemble des personnels y est convié et la Direction générale intervient à cette occasion. Cette journée est bloquée dès la rentrée sur l'agenda de la direction et des agentes et agents du siège, aucune mission n'est programmée ce jour-là, sauf à titre exceptionnel | SRE égalité | × | × | X | |
| SIEGE | 7.2 Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la journée internationale des filles le 11 octobre | SRE com + SRE égalité | Х | Х | Х | |
| SIEGE | 7.3 Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la Journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le 25 novembre | SRE com + SRE égalité | Х | Х | Х | |

| RESEAU RESEAU | 7.4 Les établissements sont incités à organiser des évènements à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes (le 8 mars), de la Journée internationale des filles (le 11 octobre) et de la Journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, (le 25 novembre) 7.5 Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des actions organisées à l'occasion du 8 mars, du 11 octobre et du 25 novembre | BEVR – SRE com – DDAR - SRE égalité | × | × | × | |
|-----------------|---|--|----------|----------|---|--|
| RESEAU | 7.6 Ajout à l'agenda ORION et relais des autres journées phares sur les réseaux sociaux de l'Agence, notamment pour la parfaite information des établissements du réseau qui souhaiteraient organiser des actions dédiées : journée internationale de tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales (6 février), journée internationale des femmes et des filles de science (11 février), journée des jeunes filles dans le secteur des TIC (27 avril), journée pour l'élimination de la violence sexuelle en temps de conflit (19 juin), journée internationale de l'égalité de rémunération (18 septembre), etc. | SRE com | × | X | X | |
| RESEAU | 7.7 Le concours d'affiches #AEFEgalité est organisé chaque année à destination des élèves des établissements du réseau | SRE égalité + SRE com | Х | Х | X | |
| Mes | ure 8 – Participer à une sensibilisation renforcée s | sur la période d | es menst | ruations | | |
| SIEGE ET RESEAU | 8.1 Journée mondiale de l'hygiène menstruelle le 28 mai : ajout à l'agenda ORION, relais de la journée sur les réseaux sociaux de l'Agence | SRE com + DEOF + BEVR | X | Х | Х | |
| \vdash | | | | | | |
| SIEGE | 8.2 Mise à disposition de protections périodiques d'urgence dans la trousse de secours se trouvant sur chacun des deux sites du siège (maintenance par les assistants et assistantes de prévention) | SRE égalité + SRE sécurité | X | Х | X | |
| RESEAU SIEGE | périodiques d'urgence dans la trousse de secours se trouvant sur chacun des deux sites du siège (maintenance par les assistants et | + SRE | Х | X | × | |
| | périodiques d'urgence dans la trousse de secours se trouvant sur chacun des deux sites du siège (maintenance par les assistants et assistantes de prévention) 8.3 Sensibilisation des élèves dans le cadre du parcours éducatif de santé, notamment via les enseignantes et enseignants de SVT et les | + SRE sécurité | X | × | | |

| RESEAU | 8.6 L'Agence incite les établissements qui ne le font pas déjà à mettre en place un accès ou une distribution de protections périodiques gratuites dans les établissements | DDAR | | X | Х | |
|--------|---|---------------------------------|-----------|-----------|-------------|--|
| | ure 9 - Sensibiliser les fournisseurs de l'AEFE à la c olitique interne et externe de l'Agence | question de l'ég | alité pro | fessionne | elle en aff | ichant une cohérence entre |
| SIEGE | 9.1 Les entreprises candidates à un marché lancé par l'AEFE doivent fournir un ensemble de données sur la proportion de femmes dans l'ensemble des postes ; relatives à la promotion de l'égalité au sein de leur organisme (proportion de femmes parmi le personnel encadrant, proportion de personnes ayant bénéficié d'une formation sur l'égalité, écarts moyens de rémunération et mesures mises en œuvre pour les réduire) ainsi que le score obtenu par l'entreprise à l'index égalité professionnelle, lorsqu'elle est concernée par son calcul | DAF | X | X | Х | |
| SIEGE | 9.2 Toute entreprise qui aurait déjà été condamnée pour une infraction à caractère sexiste ou sexuel serait automatiquement exclue du marché. Le fait pour un candidat de ne pas mentionner cette infraction est un motif de rupture du marché | DAF | × | X | × | |
| SIEGE | 9.3 La politique d'égalité est mentionnée dans la présentation de l'AEFE dans le cahier des charges des marchés publics. Dans ce cadre, il est précisé que l'AEFE est titulaire du label AFNOR égalité professionnelle | DAF | Х | × | X | |
| RESEAU | 9.4 Dans la mesure du possible, les EGD sont incités à intégrer des mentions similaires dans le cadre de leurs marchés publics | DAF | X | Х | Х | |
| Mes | ure 10 - Favoriser une approche transversale de la | thématique de | l'égalité | dans le r | éseau | |
| RESEAU | 10.1 Inciter les établissements à mettre en place des actions en faveur de l'égalité dans le cadre de la labellisation EFE3D | DEOF + DDAR | | × | Х | |
| RESEAU | 10.2 Inciter les établissements, et notamment ceux dont le nom ne comprend actuellement pas de nom propre, à adopter le nom d'une personnalité féminine | DDAR + DEOF + SRE égalité | | × | X | Nombre d'établissements nommés d'après une personnalité féminine |
| RESEAU | 10.3 Aborder la thématique de l'égalité dans le cadre de la formation des référentes et référents parcours-citoyen, parcours-avenir et parcours-santé, quand l'établissement dispose de ces référentes et référents | DEOF | | × | Х | |
| RESEAU | 10.4 Sensibiliser les personnels d'inspection et de direction pour qu'une formation sur ce thème soit incluse dans les heures de formation pour le premier degré (au sein des « 108 heures »), de même qu'une intervention dans les journées de prérentrée, et pendant les différents temps de regroupements des personnels non-enseignants | DEOF | | X | X | |





AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER

23, place de Catalogne, 75014 Paris 1, allée Baco - BP 21509, 44015 Nantes