

Délibération n°2025-070

Conseil d'Administration

Formation plénière
Séance du 17 octobre 2025

Point de l'ordre du jour n°3 :

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027.

VU la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;

VU la présentation faite en formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du 29 septembre 2025 ;

VU l'avis du Comité Social d'Administration du 6 octobre 2025 ;

VU l'avis du Conseil Académique du 16 octobre 2025

L'université d'Orléans a posé les fondations du développement d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers son premier plan d'action élaboré en 2021. Ce premier plan d'action a permis des évolutions réelles en termes d'égalité telle que l'atteinte d'un score final d'égalité professionnelle de plus de 80%, ce qui place notre université au-dessus des objectifs fixés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'université d'Orléans présente ici son 2^{ème} plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de prolonger sa dynamique sur la période 2025-2027. Ce plan est joint en annexe.

Le Conseil d'administration approuve le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027.

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	21
Membres représentés :	6
Total :	27

Décompte des votes :

Abstentions :	5
Votants :	22
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	22
Pour :	21
Contre :	1

La délibération est adoptée.

Fait à Orléans, le 17 octobre 2025

Le Président de l'Université



Eric BLOND

DELAI DE RECOURS : En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45000 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.

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

2025-2027



Université d'Orléans

Château de la Source | Avenue du Parc Floral |BP 6749 | 45067 Orléans cedex 1
www.univ-orleans.fr

Edito

Éric Blond
Président de l'université d'Orléans



L'université d'Orléans, en nommant le 26 février 2021 un Vice-Président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en la personne de Didier Chavrier, a décidé de s'engager fortement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dès 2021, un premier plan d'actions, très ambitieux, était organisé autour de quatre axes structurants qui étaient : la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ; l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale ; la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Le premier plan d'actions de l'université d'Orléans a permis des évolutions réelles en termes d'égalité telle que, par exemple, la réduction de 11,5% des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ou encore l'atteinte d'un score final d'égalité professionnelle de plus de 80%, ce qui place notre université au-dessus des objectifs fixés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les avancées concrètes issues de ce premier plan sont nombreuses et indéniables et je tiens ici à remercier toutes celles et tous ceux qui y ont contribués.

Cependant il reste encore du chemin à parcourir pour arriver au sein de notre université à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il nous faut donc, fort de l'expérience acquise depuis bientôt 5 ans, nous doter d'un second plan dédié à l'égalité, amplifiant la portée de ses actions sur de nombreuses dimensions. Celui-ci s'appuie sur une comitologie de projet renouvelée, bénéficiant d'actions transformantes, pour une évolution plus en profondeur de nos pratiques quotidiennes vers une égalité de toutes et tous.

Je sais pouvoir compter sur l'implication de chacune et chacun d'entre vous pour que notre université progresse encore et demeure bien au-delà des objectifs de notre Ministère, car il est essentiel que nous restions en avance sur ce sujet qui contribue fortement à la qualité de vie au travail et, plus largement, au développement d'une société inclusive qui dépasse les stéréotypes, quels qu'ils soient.

SOMMAIRE

1. Présentation des axes et objectifs	p.5
2. Synthèse des actions par axe	p.6
3. Axe 1 : Évaluer, prévenir, et le cas échéant traiter les écarts de rémunération	p.9
3.1. Diminuer l'effet de ségrégation des corps	p.10
3.1.1. Informer les instances de recrutement en fournissant des données générées	p.10
3.1.2. Diffuser le test d'association implicite à l'ensemble des comités de recrutement	p.11
3.1.3. Créer des vidéos de sensibilisation à destination de l'ensemble des comités de recrutement	p.12
3.1.4. Sensibiliser les instances de classement par listes d'aptitude	p.13
3.1.5. Créer une plaquette d'information sur les changements de corps par liste d'aptitude	p.14
3.2. Diminuer l'effet démographique au sein des corps	p.15
3.2.1. Sensibiliser les instances d'avancement	p.15
3.3. Sensibiliser l'ensemble des personnels à la possibilité de temps partiel	p.16
3.3.1. Créer une plaquette d'information relative aux possibilités de temps partiel	p.16
3.4. Se rapprocher de la parité dans les responsabilités ouvrant droits à primes	p.17
3.4.1. Veiller à la parité dans l'accès aux responsabilités ouvrant droits à des primes	p.17
4. Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	p.18
4.1. Se rapprocher de la parité sur l'ensemble des postes et catégories BIATSS	p.19
4.1.1. Créer une plaquette d'information quant aux possibilités de changement de corps	p.19
4.1.2. Poursuivre le développement de l'ergonomie des postes de travail	p.20
4.2. Se rapprocher de la parité dans l'ensemble des champs disciplinaires	p.21
4.2.1. Renouveler la convention avec le rectorat dans la lutte contre les stéréotypes de genre	p.21
4.2.2. Sensibiliser les laboratoires à accueillir des filles lors des stages découverte de collège	p.22
4.2.3. Créer des portraits biographiques dans les services et composantes	p.23
4.3. Se rapprocher de la parité dans l'obtention de l'HDR	p.24
4.3.1. Poursuivre le déploiement du dispositif de tutorat	p.24
4.3.2. Veiller à la répartition des services	p.25
4.3.3. Permettre et valoriser le recours au CRCT pour la préparation de l'HDR	p.26
4.4. Se rapprocher de la parité dans les formations préparatoires aux concours	p.27
4.4.1. Proposer une formation pour inciter à se présenter à des postes d'encadrement	p.27
4.4.2. Poursuivre l'enrichissement de l'offre du catalogue de formation	p.28

5. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale	p.29
5.1. Informer l'ensemble des personnels sur les possibilités de télétravail	p.30
5.1.1. Élaborer une plaquette d'information sur les droits au télétravail.....	p.30
5.1.2. Intégrer les informations relatives au télétravail dans le parcours des nouveaux arrivants.....	p.31
5.2. Accompagner la parentalité	p.32
5.2.1. Création d'une plaquette d'information recensant les droits liés à la parentalité.....	p.32
5.2.2. Poursuivre les rendez-vous RH afin de permettre la réorganisation du service.....	p.33
5.2.3. Mettre en place un rendez-vous RH et médecine du travail au retour de congé parental	p.34
5.2.4. Considérer le congé parental lors des demandes de CRCT et CPP	p.35
5.3. Informer l'ensemble des personnels sur l'existence des congés enfants malades	p.36
5.3.1. Créer une plaquette d'information sur les congés enfants malades.....	p.36
5.4. Informer l'ensemble des personnels sur le cadre légal de l'aide familial	p.37
5.4.1. Créer et diffuser une plaquette d'information sur les aidants familiaux.....	p.37
5.5. Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle, personnelle et familiale	p.38
5.5.1. Envisager la possibilité de réservier des places en crèche et centre aéré.....	p.38
5.5.2. Créer une charte relative au droit à la déconnexion.....	p.39
5.5.3. Former à la déconnexion et usage raisonnable du numérique.....	p.40
5.5.4. Former les encadrantes et encadrants aux spécificités du temps partiel.....	p.41
5.5.5. Accompagner les enseignants et enseignants-chercheurs à leur retour de CRCT	p.42
5.6. Améliorer la santé au travail des personnels	p.43
5.6.1. Etablir un état des lieux sexué des difficultés de santé et maladies professionnelles	p.43
5.6.2. Informer et sensibiliser les femmes et les hommes à la santé au travail.....	p.44
5.6.3. Former les femmes et les hommes à la santé au travail.....	p.45
6. Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	p.46
6.1. Déployer des actions d'information et de sensibilisation à l'égalité	p.47
6.1.1. Créer ou mettre à jour les supports d'information sur l'égalité et les discriminations	p.47
6.1.2. Créer un support d'information à destination des responsables de formation	p.48
6.1.3. Tenir un stand d'information lors des journées de rentrée des nouveaux personnels	p.49
6.1.4. Tenir un stand d'information lors des journées de rentrée des écoles doctorales	p.50
6.1.5. Former les MCF stagiaires et les enseignants nouvellement recrutés	p.51
6.1.6. Déployer et renouveler des conventions dans le cadre des actions de sensibilisation	p.52
6.1.7. Créer un prix « mémoire égalité »	p.53
6.2. Déployer des formations sur l'ensemble des thématiques égalité	p.54
6.2.1. Rendre obligatoire le e-learning VSS à l'ensemble de la communauté universitaire	p.54
6.2.2. Poursuivre les formations obligatoires en présentiel des directrices et directeurs, RE et RSA	p.55
6.2.3. Rendre obligatoire la formation des membres de la commission disciplinaire	p.56
6.2.4. Poursuivre le déploiement de l'UEOT « Comprendre et agir pour l'égalité »	p.57
6.2.5. Intégrer les perspectives de genre dans l'élaboration du DUERP	p.58
6.3. Accueillir et traiter les signalements liés à des actes de violences	p.59
6.3.1. Externaliser le dispositif de primo-écoute	p.59
6.3.2. Optimiser les statuts de la Cellule de lutte contre les violences	p.60
6.3.3. Accroître les rendez-vous de suivi des personnes signalantes	p.61
6.3.4. Communiquer sur la prise en charge par la CLV des victimes de violences conjugales	p.62

6.4. Informer, sensibiliser, former au principe de laïcité.....	p.63
6.4.1. Informer sur les obligations en termes de laïcité.....	p.63
6.4.2. Former l'ensemble des personnels au principe de laïcité.....	p.64
6.4.3. Former les contractuels étudiants au respect du principe de laïcité.....	p.65
6.4.4. Former les comités de recrutement au principe de laïcité et à son application.....	p.65
 7. Pilotage du plan égalité professionnelle.....	 p.67
7.1. Comité de pilotage.....	p.67
7.2. Modalités d'information des membres de la communauté universitaire.....	p.67
7.3. Suivi des indicateurs.....	p.67
7.4. Rapports d'exécution.....	p.67
 Indicateurs.....	 p.68
Glossaire et acronymes.....	p.72

Présentation des axes et objectifs

1

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

Objectif 1 : Diminuer l'effet de ségrégation des corps contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Objectif 2 : Diminuer l'effet de démographie contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Objectif 3 : Sensibiliser l'ensemble des personnels à la possibilité de temps partiel ;

Objectif 4 : Veiller à la parité dans l'accès aux postes à responsabilité ouvrant droit à l'attribution des primes.

2

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif 1 : Se rapprocher de la parité sur l'ensemble des postes et des catégories BIATSS ;

Objectif 2 : Se rapprocher de la parité dans l'ensemble des champs disciplinaires ;

Objectif 3 : Se rapprocher de la parité dans les obtentions de l'HDR ;

Objectif 4 : Se rapprocher de la parité dans l'accès des femmes et des hommes aux formations préparatoires aux concours.

3

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

Objectif 1 : Informer l'ensemble des personnels sur les possibilités de télétravail ;

Objectif 2 : Accompagner la parentalité ;

Objectif 3 : Informer l'ensemble des personnels sur l'existence des congés enfants malades ;

Objectif 4 : Informer l'ensemble des personnels sur le cadre légal de l'aide familial ;

Objectif 5 : Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;

Objectif 6 : Améliorer la santé au travail des personnels.

4

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif 1 : Déployer des actions d'information et de sensibilisation à l'égalité et la diversité à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire ;

Objectif 2 : Déployer des formations sur les thématiques égalité à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire ;

Objectif 3 : Accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, à des actes de violences, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes ;

Objectif 4 : Informer, sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire sur le respect du principe de laïcité.

Synthèse des actions par axe

A1-01	<p>Objectif 1 : Diminuer l'effet de ségrégation des corps contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes</p> <p>a1. Informer les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales ; a2. Diffuser le test d'association implicite de dépendance aux stéréotypes à l'ensemble des comités de recrutement ; a3. Créer des vidéos de sensibilisation sur les biais de sélection à destination de l'ensemble des comités de recrutement ; a4. Sensibiliser les instances de classement par liste d'aptitude en fournissant des données genrées locales et nationales afin de se rapprocher de la parité ; a5. Créer et diffuser une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude</p>
A1-02	<p>Objectif 2 : Diminuer l'effet démographique contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes</p> <p>a6. Sensibiliser les instances d'avancement afin de favoriser une égale progression des femmes et des hommes dans chacun des corps.</p>
A1-03	<p>Objectif 3 : Sensibiliser l'ensemble des personnels à la possibilité de temps partiel</p> <p>a7. Créer et diffuser une plaquette d'information en direction des personnels relative aux possibilités de temps partiel</p>
A1-04	<p>Objectif 4 : Se rapprocher de la parité dans l'accès à des postes à responsabilité ouvrant droit à l'attribution des primes</p> <p>a8. Veiller à la parité dans l'accès aux responsabilités des personnels BIATSS, des enseignants et enseignants chercheurs, ouvrant droit à des primes</p>
A2-01	<p>Objectif 1 : Se rapprocher de la parité sur l'ensemble des postes et des catégories BIATSS</p> <p>a9. Créer et diffuser une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps ; a10. Poursuivre le développement de l'ergonomie des postes de travail.</p>

	Objectif 2 : Se rapprocher de la parité dans l'ensemble des champs disciplinaires
A2-02	<p>a11. Renouveler la convention avec le rectorat en vue de sensibiliser les élèves à la lutte contre les stéréotypes de genre ;</p> <p>a12. Renforcer avec le rectorat le lien entre les collèges et les lycées afin de favoriser les stages en laboratoires ;</p> <p>a13. Créer et diffuser des portraits biographiques dans les services et composantes</p>
A2-03	<p>Objectif 3 : Se rapprocher de la parité dans l'obtention de l'HDR</p> <p>a14. Poursuivre le déploiement du dispositif de tutorat ;</p> <p>a15. Veiller à la répartition des services ;</p> <p>a16. Permettre et valoriser le recours au CRCT pour la préparation de l'HDR</p>
A2-04	<p>Objectif 4 : Se rapprocher de la parité dans l'accès des femmes et des hommes aux formations préparatoires aux concours</p> <p>a17. Proposer une formation pour inciter les personnels de l'université, en particulier les femmes, à se présenter à des postes d'encadrement</p> <p>a18. Poursuivre l'enrichissement de l'offre du catalogue de formation de l'université sur les questions d'égalité</p>
A3-01	<p>Objectif 1 : Informer l'ensemble des personnels sur les possibilités de télétravail</p> <p>a19. Elaborer et diffuser une plaquette d'information sur les droits au télétravail.</p> <p>a20. Intégrer les informations relatives au télétravail dans le parcours des nouveaux arrivants</p>
A3-02	<p>Objectif 2 : Accompagner la parentalité</p> <p>a21. Accompagner les futurs parents via une plaquette d'information recensant les différents droits qui sont rattachés à la parentalité</p> <p>a22. Poursuivre la mise en place d'un rendez-vous RH afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service dans le cas d'un congé parental ;</p> <p>a23. Mettre en place un rendez-vous RH et médecine du travail, au retour de congés parental afin de faciliter voire d'adapter si besoin le poste de l'agent ;</p> <p>a24. Sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT et de CPP</p>
A3-03	<p>Objectif 3 : Informer l'ensemble des personnels sur l'existence des congés enfants malades</p> <p>a25. Créer et diffuser une plaquette d'information sur les congés enfants malades</p>
A3-04	<p>Objectif 4 : Informer l'ensemble des personnels sur le cadre légal de l'aide familial</p> <p>a26. Créer et diffuser une plaquette d'information sur les aidants familiaux</p>
A3-05	<p>Objectif 5 : Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale</p> <p>a27. Envisager la possibilité de réserver des places en crèche et centre aéré ;</p> <p>a28. Créer une charte relative au droit à la déconnexion ;</p> <p>a29. Former et sensibiliser à la déconnexion et à un usage raisonnable des outils numériques ;</p> <p>a30. Former les encadrantes et les encadrants aux spécificités du temps partiel.</p> <p>a31. Accompagner les enseignants et enseignants-chercheurs à leur retour de CRCT</p>

A3-06	<p>Objectif 6 : Améliorer la santé au travail des personnels</p> <p>a32. Améliorer la santé des femmes et des hommes au travail en établissant un état des lieux sexué des difficultés de santé et maladies professionnelles a33. Informer et sensibiliser les femmes et les hommes à la santé au travail a34. Former les femmes et les hommes à la santé au travail</p>
A4-O1	<p>Objectif 1 : Déployer des actions d'information et de sensibilisation à l'égalité et la diversité à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire</p> <p>a35. Créer et mettre à jour les supports d'information sur l'égalité et la lutte contre toutes les formes de discriminations ; a36. Créer et diffuser un support d'information à destination des responsables de formations pour les réunions de rentrée ; a37. Tenir un stand d'information lors des journées de rentrée des nouveaux personnels ; a38. Tenir un stand d'information lors des journées de rentrée des écoles doctorales ; a39. Former les MCF stagiaires et les enseignants nouvellement recrutés ; a40. Déployer et renouveler des conventions dans le cadre des actions de sensibilisation ; a41. Créer un prix “mémoire égalité”.</p>
A4-O2	<p>Objectif 2 : Déployer des formations sur l'ensemble des thématiques égalité à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire</p> <p>a42. Rendre obligatoire le e-learning VSS à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire ; a43. Poursuivre le déploiement de formations obligatoires en présentiel, à destination des directeurs de composantes, des directeurs de laboratoire et des responsables d'équipes et responsables de service administratif, sur la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations ; a44. Rendre obligatoire la formation des membres de la commission disciplinaire a45. Poursuivre le déploiement de l'UEOT « Comprendre et agir pour l'égalité » comprenant la formation sur les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes. a46. Intégrer les perspectives de genre dans l'élaboration du DUERP</p>
A4-O3	<p>Objectif 3 : Accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, à des actes de violences, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes</p> <p>a47. Externaliser le dispositif d'écoute de façon à optimiser le traitement des signalements ; a48. Optimiser les statuts de la cellule de lutte contre les violences ; a49. Accroître les rendez-vous de suivi afin d'accompagner, à chaque étape, les personnes signalantes a50. Communiquer sur la prise en charge par la CLV des victimes de violences conjugales et intrafamiliales</p>
A4-O4	<p>Objectif 4 : Informer, sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire au respect du principe de laïcité.</p> <p>a51. Informer les membres de la communauté universitaire sur les obligations en termes de laïcité a52. Former l'ensemble des personnels au principe de laïcité a53. Former les contractuels étudiants au respect du principe de laïcité a54. Former les comités de recrutement au principe de laïcité et à son application</p>



Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeure un enjeu majeur sur les chemins de l'égalité professionnelle. L'université d'Orléans souhaite ici prolonger et renforcer ses avancées.

Conformément aux préconisations de la DGAFFP, l'écart de rémunération des personnels de l'université d'Orléans est calculé à partir de quatre facteurs. Tout d'abord, l'effet de ségrégation des corps, lié au manque de mixité de certains métiers, apparaît primordial. Cet effet constitue le facteur le plus conséquent des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cela s'ajoute l'effet démographique mesurant l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes au sein des mêmes corps selon les grades et les échelons. L'effet démographique, en termes de progression de carrière, demeure un enjeu majeur afin de permettre une égalité professionnelle au sein de chaque corps. De surcroit, le recours au temps partiel ainsi que l'effet primes à corps-grade-échelon identique sont également considérés.

L'université d'Orléans prolonge son action sur ces quatre effets (effet ségrégation des corps, effet démographique, effet temps partiel et effet primes) afin de réduire encore davantage les écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes.

Axe 1 – Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



A1-O1-a1

Informer les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales

Description :

Sensibiliser les membres des instances de recrutement aux inégalités entre les femmes et les hommes en leur communiquant des données locales et nationales quant à la répartition des femmes et des hommes dans chaque corps.

Public visé : Les membres des comités de sélection et de recrutement

Acteurs :

Pilotes : DRH, Mission EDI

Parties prenantes : VP EDI, Président CAC

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recueillir les données nationales
2. Recueillir les données locales
3. Comparer les données locales et nationales
4. Communiquer à chaque instance de recrutement les données locales et nationales relatives à leur corps

Indicateurs associés à l'action :

- Création des fiches de données
- Communication des fiches de données aux comités de sélection et de recrutement

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
		T3						T1			



A1-O1-a2

Diffuser le test d'association implicite de dépendance aux stéréotypes à l'ensemble des comités de recrutement

Description :

Les biais de genre s'immiscent très souvent dans les processus de recrutement et altèrent les critères de sélection officiellement établis. D'importantes études ont ainsi mis en évidence que les décisions prises lors de procédures de recrutement étaient régulièrement influencées par des stéréotypes de genre (Bornmann, Mutz, & Daniel, 2007; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, & Handelsman, 2012; Steinpreis, Anders, & Ritzke, 1999; Treviño, Gomez-Mejia, Balkin, & Mixon, 2015; van den Besselaar & Sandström, 2016; van den Brink, Benschop, & Jansen, 2010; Wennerås & Wold, 1997).

Ces biais de genre ne reflètent pas une volonté de nuire. Ils renvoient à un automatisme cognitif (Frith, 2015; Valian, 2005).

Le test d'association implicite (TAI) est un outil qui permet d'explorer nos attitudes et préjugés à travers l'étude des associations d'idées automatiques souvent inconscientes. Avoir conscience de l'existence des biais constitue une étape primordiale pour permettre aux membres des comités de sélection de s'assurer que l'égalité de traitement a bien été respectée à chaque étape du processus de recrutement.

Public visé : Les membres des comités de sélection et de recrutement

Acteurs :	Pilotes : VP EDI Parties prenantes : Président CAC, DRH Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Réaliser un test d'association implicite afin de prendre connaissance de la force d'ancrage dans notre mémoire de certaines associations d'idées pouvant être fondées sur des stéréotypes par chaque membre de comité de sélection ou de recrutement

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de sensibilisation des comités de sélection réalisées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** Vidéos de sensibilisation
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Diminuer l'effet de ségrégation des corps contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes



A1-O1-a3

Créer des vidéos de sensibilisation sur les biais de sélection à destination de l'ensemble des comités de recrutement

Description :

Le test d'association implicite de dépendance aux stéréotypes, ne permet pas à lui seul de lutter contre les inégalités dans les processus de recrutement. Afin de prévenir des formes de discriminations de genre au sein des processus de sélection, la sensibilisation accrue des comités de recrutement par une vidéo explicative de ces biais s'avère indispensable.

La sensibilisation est ici destinée aussi bien aux comités de recrutement des personnels BIATSS qu'aux enseignants et enseignants-chercheurs.

Public visé : Ensemble des personnels membres de jurys ou de comités de recrutement

Acteurs :	Pilotes : Mission EDI Parties prenantes : DRH, Président CAC Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Elaborer des vidéos de sensibilisation sur les biais dans les processus de recrutement à destination des comités de recrutement des personnels BIATSS ainsi qu'aux enseignants et enseignants-chercheurs.
2. Diffuser les vidéos aux membres des comités de recrutement / jurys

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de vidéos créées
- Nombre de comités de recrutement / jurys sensibilisés

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** Vidéos de sensibilisation
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A1-O1-a4

Sensibiliser les instances de classement par listes d'aptitude en fournissant des données genrées locales et nationales afin de se rapprocher de la parité

Description :

Cette action vise à sensibiliser les instances en fournissant des données genrées locales et nationales afin de se rapprocher de la parité dans les classements de listes d'aptitude. Cette démarche de sensibilisation contribue à favoriser les mesures d'équilibrage dans la constitution des listes d'aptitude.

Public visé : Les membres des commissions de liste d'aptitude

Acteurs :	Pilotes : DRH, Mission EDI Parties prenantes : RE - RSA Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recueillir les données nationales
2. Recueillir les données locales
3. Comparer les données locales et nationales
4. Etablir des fiches d'information suivant les différentes commissions de listes d'aptitude
5. Communiquer ces données aux membres des commissions de liste d'aptitude

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation d'une fiche de données pour chaque commission de liste d'aptitude

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
		T3						T1			



A1-O1-a5

Créer et diffuser une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude

Description :

Cette action consiste à mettre en œuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude. Une information exhaustive à destination des personnels offre la possibilité d'envisager des candidatures accrues pour les changements de corps par liste d'aptitude

Public visé : Les personnels de l'université

Acteurs :

Pilotes : DRH, Mission EDI

Parties prenantes : RE / RSA

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier tous les corps accessibles par liste d'aptitude
2. Identifier les exigences relatives aux listes d'aptitude pour chaque corps
3. Identifier les procédures relatives aux candidatures sur liste d'aptitude
4. Créer une plaquette d'information relative aux listes d'aptitude dans chaque corps
5. Diffuser ces éléments d'information auprès de l'ensemble des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Crédit et diffusion d'une plaquette d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Diminuer l'effet démographique contribuant à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes



A1-O2-a6

Sensibiliser les instances d'avancement afin de favoriser une égale progression des femmes et des hommes dans chacun des corps

Description :

L'effet démographique contribue à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Endiguer cet effet nécessite de sensibiliser les instances d'avancement afin de favoriser une égale progression des femmes et des hommes dans chacun des corps.

La sensibilisation des instances d'avancement vise à favoriser une égale progression des femmes et des hommes dans chacun des corps à partir de données locales et nationales.

Public visé :

Les membres des instances d'avancement

Acteurs :	Pilotes : DRH, Mission EDI Parties prenantes : VP EDI, Président CAC Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identifier l'ensemble des instances d'avancement et de leurs membres
- Recueillir de données locales et nationales quant à la répartition femmes – hommes de chaque corps
- Diffuser les données aux comités d'avancement

Indicateurs associés à l'action :

- Données créées
- Communication des données au sein des instances d'avancement

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Sensibiliser l'ensemble des personnels à la possibilité de temps partiel



A1-O3-a7

Créer et diffuser une plaquette d'information en direction des personnels relative aux possibilités de temps partiel

Description :

Sensibiliser les personnels aux possibilités de prise de temps partiel par la réalisation d'une plaquette d'information.

Les informations relatives à la prise de temps partiel doivent être connues de tous et de toutes.

Public visé :

Les personnels de l'université

Acteurs :	Pilotes : DRH, Mission EDI Parties prenantes : / Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recueillir l'ensemble des informations relatives au temps partiel
2. Constituer une plaquette d'information
3. Diffuser le document à destination de l'ensemble des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation et communication de la plaquette d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans l'accès à des postes à responsabilité ouvrant droit à l'attribution des primes



A1-O4-a8

Veiller à la parité dans l'accès aux responsabilités des personnels BIATSS, des enseignants et enseignants chercheurs, ouvrant droit à des primes

Description :

Sensibiliser les directeurs et directrices de composantes et de services à l'attribution et à la répartition des responsabilités des personnels BIATSS et des enseignants et enseignants chercheurs ouvrant droit à des primes de façon à parvenir une parité.

Cette action vise non seulement à veiller à une répartition paritaire dans le partage des primes, mais aussi à rester attentif à l'attribution des responsabilités ouvrant droit à des primes.

Une attention particulière sera accordée à l'analyse du complément indemnitaire annuel (CIA)

Public visé :

Directeurs et directrices de composantes

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : CM EDI, Directeurs et directrices de composantes

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recenser l'ensemble des fonctions et responsabilités ouvrant droit à prime
2. Etablir des statistiques par composantes quant à la répartition des responsabilités ouvrant droits à des primes selon leur répartition femmes - hommes
3. Informer les directeurs et directrices de composantes

Indicateurs associés à l'action :

- Constitution d'une note d'information à destination des directeurs et directrices de composantes

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation : Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



La garantie d'une équité dans l'accésion des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique, ne peut advenir que par la déconstruction des stéréotypes et la prise de conscience des biais de genre pouvant advenir lors des phases de recrutement ou d'avancement.

Le rapport social unique, ainsi que le rapport d'exécution du précédent plan égalité de l'université, présentent la place des femmes et des hommes dans les différents corps, cadres d'emplois, grades et emplois. Ces données permettent à la fois de réaliser un point d'étape quant aux avancées concrétisées, mais elles nous offrent également une perspective sur l'étendue du chemin restant à parcourir pour transiter d'une égalité formelle à une égalité réelle. Toutes les catégories de personnels de l'université sont ici concernées.

De multiples actions d'information, de sensibilisation et de formation aux biais de genre sont ici envisagées. En l'occurrence, la sensibilisation de l'ensemble des comités de recrutement aux biais de sélection mérite d'être déployée afin de parvenir à un recrutement plus paritaire.

L'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois implique une nécessaire vigilance également portée sur l'accès à l'HDR, la constitution des listes d'aptitude ou plus largement l'ensemble des instances d'avancement.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique



A2-O1-a09

Créer et diffuser une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps

Description :

Afin de favoriser la possibilité de changement de corps, la création et la diffusion d'une plaquette d'information est envisagée afin de permettre aux personnels de l'université une connaissance accrue sur leurs possibilités de préparation aux concours ou d'inscription sur liste d'aptitude afin de favoriser les possibilités de changement de corps.

Public visé : L'ensemble des personnels

Acteurs : **Pilotes :** DRH, Mission EDI
Parties prenantes : VP EDI
Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recenser l'ensemble des préparations aux concours proposées par l'université
2. Recenser l'ensemble des procédures de liste d'aptitude
3. Etablir une plaquette d'information selon les différents corps
4. Diffuser à l'ensemble des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Création et diffusion de la plaquette d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité sur l'ensemble des postes et des catégories BIATSS



A2-O1-a10

Poursuivre le développement de l'ergonomie des postes de travail

Description :

Cette action vise à favoriser l'aménagement des locaux et le développement de l'ergonomie des postes de travail en prenant en compte l'égalité femmes-hommes, de façon à permettre à chaque personnel d'œuvrer sur l'ensemble des postes de l'université.

Cette démarche permet d'éviter que certains postes de l'université puissent être moins adaptés à certains profils de personnels (exemple : hauteur des tableaux dans les salles d'enseignement, etc.).

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :	Pilotes : DRH, Responsable du service hygiène et sécurité Parties prenantes : RE – RSA / DPI Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier les postes de travail pouvant constituer une menace du stéréotype
2. Envisager les adaptations potentielles en termes d'ergonomie de chaque poste
3. Déployer les adaptations du poste de travail
4. Aménager les salles de cours en prenant en compte la dimension femmes-hommes (installer par exemple des tableaux à hauteur)

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de personnels accompagnés

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans l'ensemble des champs disciplinaires



A2-O2-a11

Renouveler la convention avec le rectorat en vue de sensibiliser les élèves à la lutte contre les stéréotypes de genre

Description :

L'Université d'Orléans a élaboré une convention avec le Rectorat afin, entre autres, de sensibiliser les enseignants et élèves du second degré, à la lutte contre les stéréotypes de genre afin de lutter contre les biais d'orientation. L'objectif de cette action réside dans le renouvellement de cette convention, dans le but de lutter contre les stéréotypes de genre qui influencent tout particulièrement les orientations scolaires, universitaires et professionnelles.

Public visé :

Enseignants et élèves des lycées et collèges de l'académie

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : /

Partenaires externes : Rectorat d'Orléans-Tours

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Réécrire la convention
2. Envisager les actions de sensibilisation et de formation à réaliser
3. Signer la convention
4. Déployer les actions de sensibilisation et de formation

Indicateurs associés à l'action :

- Signature de la convention
- Nombre d'actions de sensibilisation et de formation réalisées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans l'ensemble des champs disciplinaires



A2-O2-a12

Renforcer avec le rectorat le lien entre les collèges et les lycées afin de favoriser les stages en laboratoires

Description :

L'objectif de cette action réside dans la sensibilisation des laboratoires à l'accueil d'élèves de collège et lycées pour des stages de découverte mis en œuvre dans le second degré, afin de déconstruire les stéréotypes et susciter des vocations d'une part, mais aussi d'encourager les lycées et collèges à orienter vers les laboratoires de l'université leurs élèves, surtout les jeunes filles.

Public visé :

Personnels responsables des laboratoires

Acteurs :	Pilotes : VP EDI Parties prenantes : Président Cac, VP Recherche, directeurs et directrices de composantes et de laboratoires Partenaires externes : Collèges et lycées de l'académie d'Orléans-Tours
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identifier les laboratoires permettant l'accueil d'élèves de collèges pour un stage de découverte
- Communiquer auprès du Rectorat les possibilités offertes par l'université
- Accueillir l'ensemble des élèves lors de leur stage

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de stages réalisés

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans l'ensemble des champs disciplinaires



A2-O2-a13

Créer et diffuser des portraits biographiques dans les services et composantes

Description :

Créer et diffuser des tableaux biographiques de femmes de l'université dans les services et composantes de façon à mettre en avant les parcours des femmes de l'université afin d'endiguer les représentations stéréotypées sur les métiers et ainsi contrecarrer la menace de stéréotypes chez les élèves. Ces portraits seraient utilisés tout au long de l'année universitaire et plus particulièrement lors de journées portes-ouvertes.

Public visé : La communauté universitaire et public extérieur

Acteurs : Pilotes : Mission EDI, D-Comm Parties prenantes : VP Recherche, RE / RSA Partenaires externes : /
--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier les femmes de l'université au sein des différents corps
2. Réaliser les entretiens
3. Recréer les parcours biographiques
4. Créer les visuels
5. Imprimer les portraits biographiques

Indicateurs associés à l'action :

- Crédit et diffusion des portraits biographiques

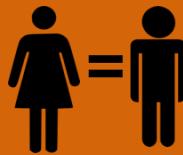
Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans l'obtention de l'HDR



A2-O3-a14

Poursuivre le déploiement du dispositif de tutorat

Description :

Renouveler et optimiser le dispositif de tutorat à destination des MCF de façon à prolonger l'accompagnement dès le recrutement sur la perspective de réalisation d'une HDR.

Public visé : MCF

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : Président CAc, VP recherche, Directrices et directeurs de composantes et de laboratoires

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier l'ensemble des néo-MCF
2. Identifier les tuteurs et tutrices potentiels en fonction des profils des néo-MCF
3. Créer les dyades

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de MCF au sein du dispositif de tutorat

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans les obtentions de HDR



A2-O3-a15

Veiller à la répartition des services

Description :

La répartition équitable des services des MCF entre enseignement et recherche s'avère nécessaire de façon à ne pas léser l'aspect recherche dans la perspective de réalisation d'une HDR.

Cette veille est réalisée par les directeurs et directrices de composantes et de laboratoires.

Un état des lieux des heures complémentaires réalisées sera ici effectué en fonction du genre.

Public visé : MCF

Acteurs :

Pilotes : VP EDI, DRH

Parties prenantes : Président CAc, VP Recherche, Directeurs et directrices de composantes

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identifier la répartition enseignement / recherche des MCF
- Communiquer des statistiques auprès des directeurs et directrices de composantes
- Informier les MCF ayant un taux d'enseignement élevé

Indicateurs associés à l'action :

- Information auprès des directeurs et directrices de composante
- Information auprès des MCF

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel :** /
- Humain :** /
- Formation :** /
- Déplacement :** /
- Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans les obtentions de HDR



A2-O3-a16

Permettre et valoriser le recours au CRCT pour la préparation de l'HDR

Description :

Cette action consiste à permettre l'obtention d'un congé CRCT pour la préparation de l'HDR en veillant à une parité dans leur attribution. La concrétisation de l'HDR nécessite en effet la possibilité de dégager un temps spécifique à sa préparation.

Cette action consiste également à mettre en place des actions de sensibilisation des comités locaux relatifs aux sections CNU qui pourraient avoir une position défavorable quant à l'obtention d'un CRCT pour le passage de l'HDR.

Public visé :

MCF

Acteurs :	Pilotes : Président du CAC Parties prenantes : VP EDI, VP CR Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Valoriser la possibilité de CRCT pour l'HDR
2. Sensibiliser les comités locaux des sections CNU à l'utilité du CRCT
3. Informer les MCF de la possibilité de CRCT pour réalisation de l'HDR

Indicateurs associés à l'action :

- Actions de sensibilisation mises en place
- Nombre de CRCT délivrés pour la réalisation d'HDR

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A2-O4-a17

Proposer une formation pour inciter les personnels de l'université, en particulier les femmes, à se présenter à des postes d'encadrement

Description :

Déployer une formation pour inciter les personnels de l'université, et tout particulièrement les femmes, à se présenter sur des postes d'encadrement

Public visé : L'ensemble des personnels de l'université

Acteurs :	Pilotes : DRH – Service formation Parties prenantes : Mission EDI Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier les formations idoines
2. Incrire au catalogue de formation de l'université
3. Communiquer auprès des personnels de l'université

Indicateurs associés à l'action :

- Création d'une formation
- Nombre de personnels, dont de femmes, présentes à cette formation

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Se rapprocher de la parité dans l'accès des femmes et des hommes aux formations préparatoires aux concours



A2-O4-a18

Poursuivre l'enrichissement de l'offre du catalogue de formation des personnels de l'université sur les questions d'égalité

Description :

Permettre l'accroissement de l'offre de formation du catalogue de l'université de façon à renforcer le déploiement d'une culture de l'égalité.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :	Pilotes : DRH – Service formation Parties prenantes : Mission EDI Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identifier les formations actuellement existantes
- Compléter l'offre de formation en termes d'égalité
- Communiquer auprès des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de formations créées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



L'université d'Orléans s'engage dans une politique en faveur de l'articulation entre les sphères professionnelle, personnelle et familiale de façon à lutter contre les inégalités pouvant en résulter entre les femmes et les hommes. Cette articulation s'avère essentielle afin de garantir un nécessaire équilibre entre les différentes sphères professionnelle, personnelle et familiale et ainsi permettre de renforcer l'égalité.

Les actions de cet axe sont destinées à l'articulation entre la vie privée et familiale et la vie professionnelles. Si certaines actions concernent le déploiement d'information et de sensibilisation au sujet de dispositifs existants (congés parentalité, télétravail, congés enfants malades, aidants familiaux), d'autres actions envisagent la mise en place d'une charte des temps, la diffusion de la charte du bon usage numérique et la sensibilisation à la déconnexion.

L'accompagnement de la parentalité, la prise en charge des enfants malades ou encore la considération des situations d'aidant familial dans lesquelles se retrouvent certains personnels de l'université sont ici envisagées.

Nous devons ainsi œuvrer à une meilleure articulation des sphères professionnelle, personnelle et familiale afin de renforcer le principe d'égalité au sein de notre université.

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

Informer l'ensemble des personnels sur les possibilités de télétravail



A3-O1-a19

Elaborer et diffuser une plaquette d'information sur les droits au télétravail

Description :

Cette action nécessite la réalisation d'une plaquette d'information afin de sensibiliser l'ensemble des personnels quant aux mesures de télétravail.

La plaquette réalisée inclura les risques liés aux violences familiales et intrafamiliales potentielles dans le cadre d'une activité en télétravail afin de mieux orienter et accompagner les personnels de l'université pouvant faire face à ces situations.

Public visé :

L'ensemble des personnels administratifs

Acteurs :	Pilotes : DRH , Mission EDI Parties prenantes : RE / RSA Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identifier l'ensemble des mesures relatives au télétravail
- Reprendre les notes de service existantes
- Elaborer une plaquette d'information relative au télétravail
- Diffuser cette plaquette d'information

Indicateurs associés à l'action :

- Création d'une plaquette d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



Informer l'ensemble des personnels sur les possibilités de télétravail

A3-O1-a20

Intégrer les informations relatives au télétravail dans le parcours des nouveaux arrivants

Description :

L'accueil des nouveaux personnels s'avère être un moment particulièrement propice afin de permettre la communication des dispositifs existants sur l'université. En l'occurrence, intégrer les informations relatives au télétravail dans le parcours des nouveaux personnels apparaît essentiel.

Public visé :

L'ensemble des personnels de l'université

Acteurs :	Pilotes : DRH, Mission EDI Parties prenantes : / Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recenser l'ensemble des dispositions relatives au télétravail
2. Intégrer ces informations au parcours d'accueil des nouveaux personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Information réalisée des nouveaux personnels

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner la parentalité



A3-O2-a21

Accompagner les futurs parents via une plaquette d'information recensant les différents droits qui sont rattachés à la parentalité

Description :

L'arrivée d'un enfant permet aux parents de découvrir un nouveau monde. En l'occurrence, de nouveaux droits rattachés à la parentalité adviennent. Cette action envisage la réalisation d'une plaquette d'information relatives aux possibilités de prise de congé parentalité. Cette plaquette informe sur les droits des futurs parents et les possibilités d'accompagnement mises en œuvre par l'université.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :	Pilotes : DRH, Mission EDI Parties prenantes : RE / RSA Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recenser l'ensemble des droits relatifs à la parentalité
2. Créer un document d'information relatifs aux droits
3. Informer les personnels de l'université

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation d'une plaquette d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner la parentalité



A3-O2-a22

Poursuivre la mise en place de rendez-vous RH afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service dans le cas d'un congé parental

Description :

Cette action vise à faciliter le départ en congé parental en mettant en œuvre en amont un rendez-vous auprès des ressources humaines afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service. Cette action s'élabore dans un échange entre les personnels concernés, la DRH et les responsables de composantes et de services concernés.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :

Pilotes : DRH
Parties prenantes : RE / RSA concernés
Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identification des congés parentaux
2. Proposition d'un rendez-vous RH
3. Réalisation du rendez-vous RH

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de rendez-vous RH réalisés en fonction du nombre de congés parentaux

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner la parentalité



A3-O2-a23

Mettre en place des rendez-vous RH et médecine du travail, au retour de congés parental afin de faciliter, voir d'adapter si besoin, le poste de l'agent

Description :

Cette action consiste à mettre en œuvre un rendez-vous auprès des ressources humaines et de la médecine du travail suite au congé parentalité, de façon à faciliter et adapter au besoin le retour sur poste. Cette action s'élabore dans un échange entre les personnels concernés, la DRH, la médecine du travail et les responsables de composantes et de services

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :

Pilotes : DRH

Parties prenantes : Médecine du travail, RE / RSA concernés

Partenaires externes :

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Anticiper le retour sur poste
2. Proposer un rendez-vous permettant au besoin de faciliter et d'adapter le retour sur poste

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de rendez-vous réalisés en fonction du nombre de congés parentaux

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner la parentalité



A3-O2-a24

Sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRC et de CPP

Description :

Cette action considère la nécessité de sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT et de CPP.

Public visé :

Les instances

Acteurs :

Pilotes : DRH, CAC

Parties prenantes : RE / RSA, Commissions d'experts disciplinaire

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier l'ensemble des instances
2. Informer et sensibiliser les membres de ces instances

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de CRCT, CPP obtenus suite à un congé parentalité

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Informer l'ensemble des personnels sur l'existence des congés enfants malades



A3-O3-a25

Créer et diffuser une plaquette d'information sur les congés enfants malades

Description :

Cette action envisage la réalisation d'une plaquette d'information à destination des hommes et des femmes quant aux possibilités de gardes d'enfant malade.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :

Pilotes : DRH

Parties prenantes : Président CAC, RE - RSA

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier l'ensemble des droits relatifs à la garde d'enfants malades
2. Créer une plaquette d'information sur les congés d'enfants malades
3. Communiquer la plaquette d'information à l'ensemble des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation d'une plaquette d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** :: /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Informer l'ensemble des personnels sur le cadre légal de l'aidant familial



A3-O4-a26

Créer et diffuser une plaquette d'information sur les aidants familiaux

Description :

Des personnels de l'université se retrouvent dans une situation d'aidants familiaux. Afin de les accompagner, une plaquette d'information relative à leurs droits en tant d'aidants familiaux sera réalisée.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs : Pilotes : DRH, Mission EDI

Parties prenantes : /

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recenser l'ensemble des droits relatifs à la situation d'aidant familial
2. Réaliser une plaquette d'information
3. Diffuser cette plaquette d'information à l'ensemble des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation d'une plaquette d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale



A3-O5-a27

Envisager la possibilité de réserver des places en crèche et centre aéré

Description :

Cette action considère la possibilité de réserver des places en crèche et centre aéré de façon à accompagner les personnels de l'université dans la conciliation de leur vie familiale et leur vie professionnelle. En outre, cette action offre la possibilité d'accroître l'attractivité de l'université lors des phases de recrutement.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :	Pilotes : DRH, Mission EDI Parties prenantes : / Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier les potentiels besoins annuels
2. Se rapprocher de structures partenaires
3. Réaliser une convention
4. Créer un règlement relatif à l'attribution des places en crèche et centre aér

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de places en crèche et centre aéré obtenues

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale



A3-O5-a28

Créer une charte relative au droit à la déconnexion

Description :

Cette action se rapporte à l'article L2242-17 du code du travail relatif au droit à la déconnexion qui considère la réalisation d'une charte relative au droit à la déconnexion afin de définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

Cette action permet d'endiguer certaines dérives pouvant altérer l'articulation vie personnelle et familiale et vie professionnelle.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :	Pilotes : DRH Parties prenantes : DSI, Mission EDI, RE-RSA Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identifier l'ensemble des éléments relatifs au droit à la déconnexion
- Créer une charte relative au droit à la déconnexion
- Communiquer cette charte auprès de l'ensemble des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation d'une charte relative au droit à la déconnexion

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale



A3-O5-a29

Former et sensibiliser à la déconnexion et à un usage raisonnable des outils numériques

Description :

Cette action se rapporte à l'article L.2242-17 du code du travail relatif au droit à la déconnexion qui prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ainsi, des actions de formation et de sensibilisation seront déployées à destination des personnes en situation d'encadrement, et plus largement à l'ensemble des personnels de l'université.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :	Pilotes : DRH , Mission EDI Parties prenantes : DSI, RE-RSA Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. S'appuyer sur la charte relative au droit à la déconnection qui sera créée
2. Déployer des actions de sensibilisation
3. Déployer des actions de formations

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre d'actions de sensibilisation et de formation proposées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale



A3-O5-a30

Former les encadrantes et encadrants aux spécificités du temps partiel

Description :

L'obtention d'un temps partiel nécessite un réaménagement des missions de l'agent. À cet égard, il est important de former les encadrantes et les encadrants aux spécificités du temps partiel.

Public visé :

RE - RSA

Acteurs :	Pilotes : DRH Parties prenantes : Mission EDI Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier toutes les spécificités managériales relatives au temps partiel
2. Créer une formation à destination des encadrantes et encadrants relative à la gestion des temps partiels
3. Déployer la formation

Indicateurs associés à l'action :

- Formation réalisée sur la gestion des temps partiels

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale



A3-O5-a31

Accompagner les enseignants et enseignants-chercheurs à leur retour de CRCT

Description :

Le CRCT est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débuter, finaliser des projets de recherche.

L'objectif de cette action vise à accompagner les retours de CRCT de façon à permettre aux enseignants-chercheurs de retour de CRCT de reprendre leur service initial d'enseignement.

Public visé :

Enseignants et enseignants-chercheurs

Acteurs :

Pilotes : DRH

Parties prenantes : Mission EDI

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier toutes les spécificités managériales relatives au temps partiel
2. Créer une formation à destination des encadrantes et encadrants relative à la gestion des temps partiels
3. Déployer la formation

Indicateurs associés à l'action :

- Formation réalisée sur la gestion des temps partiels

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Améliorer la santé au travail des personnels



A3-O6-a32

Améliorer la santé des femmes et des hommes au travail en établissant un état de lieux sexué des difficultés de santé et maladies professionnelles

Description :

La question de la santé des femmes et des hommes au travail s'avère désormais présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels.

Mieux connaître et analyser les pathologies au travail et les accidents du travail s'avère nécessaire de façon à améliorer l'information des personnels sur ces questions et permettre de développer une logique de prévention.

Cette réflexion inclut également la prise en compte des spécificités liées à l'adénomyoses, l'endométriose mais également aux dimensions hormonales, menstruelles, ménopausique.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :	Pilotes : DRH, Mission EDI Parties prenantes : Médecine du travail Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recenser l'ensemble des difficultés de santé rencontrées par les femmes et les hommes
2. Recenser l'ensemble des maladies professionnelles rencontrées par les femmes et les hommes
3. Réaliser un état des lieux

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation d'un état des lieux

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A3-O6-a33

Informer et sensibiliser les femmes et les hommes à la santé au travail

Description :

La question de la santé des femmes et des hommes au travail s'avère désormais présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels.

Mieux connaître et analyser les pathologies au travail et les accidents du travail de façon à améliorer l'information des personnels sur ces questions et permettre de développer une logique de prévention.

Le déploiement d'une dimension prophylactique nécessite ici la réalisation d'une campagne d'information et de sensibilisation.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :

Pilotes : DRH, Mission EDI

Parties prenantes : Médecine du travail

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier les principales pathologies au travail chez les femmes et les hommes
2. Réaliser une campagne d'information et de sensibilisation
3. Diffuser cette campagne auprès de l'ensemble des personnels

Indicateurs associés à l'action :

- Déploiement d'une campagne d'information et de sensibilisation

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Améliorer la santé au travail des personnels



A3-O6-a34

Former les femmes et les hommes à la santé au travail

Description :

La question de la santé des femmes et des hommes au travail s'avère désormais présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels.

Afin de faire connaître et prévenir les pathologies au travail et les accidents du travail, des formations des personnels sont ici envisagées.

Public visé :

L'ensemble des personnels

Acteurs :

Pilotes : DRH

Parties prenantes : Service formation, Mission EDI

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identifier les principales difficultés de santé et pathologies professionnelles rencontrées par les personnels
- Créer des formations à destination des femmes et des hommes
- Déployer ces formations

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de formations créées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
██████████	██	██	██████████	██████████	██	██████████	██████████	██	██	██	██████████



Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L’Université d’Orléans dispose d’une cellule de lutte contre les violences (CLV) et est engagée dans de nombreuses actions de prévention de sensibilisation et de formation tout au long de l’année universitaire afin de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L’université d’Orléans est engagée sur de nombreuses actions d’information, de sensibilisation et de formation
<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite-inclusion/agenda-egalite-diversite-2024-2025>

Si ces actions sont déployées tout au long de l’année universitaire, six semaines phares sont néanmoins tout particulièrement ciblées : la semaine de l’égalité professionnelle, la semaine internationale pour l’élimination des violences faites aux femmes, la semaine de la laïcité, la semaine autour de la journée internationale des droits des femmes, la semaine internationale de lutte contre le racisme et l’antisémitisme, la semaine autour de la journée mondiale de lutte contre l’homophobie et la transphobie. Ainsi, par l’ensemble des actions mises en œuvre, l’université d’Orléans s’avère être une institution des plus dynamiques sur les questions d’égalité.

En outre, l’université d’Orléans est dotée d’une Cellule de Lutte contre les Violences, permettant l’écoute et l’accompagnement des membres de la communauté universitaire rencontrant des situations de violences.

Déployer des informations sur les thématiques égalité et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire



A4-O1-a35

Créer et mettre à jour les supports d'information sur l'égalité et la lutte contre toutes les formes de discriminations

Description :

Afin d'informer et de sensibiliser les membres de la communauté universitaire à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que toutes les formes de discriminations, des supports d'information doivent être créés et renouvelés.

Ces différents supports nécessitent des mises à jour régulières prenant en compte le cadre légal, les orientations ministérielles et les besoins observés.

Public visé : Toute la communauté universitaire

Acteurs :

Pilotes : Mission EDI

Parties prenantes : DRH, VP EDI

Partenaires externes : Imprimerie

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Mise à jour des pages de la mission EDI sur le site de l'UO ;
2. Mise à jour des supports de communication (affiches, flyers, roll-ups, etc.) ;
3. Mise à jour des PowerPoint de présentation et de sensibilisation.

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre d'actions de sensibilisation et d'informations réalisées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Déployer des informations sur les thématiques égalité et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire



A4-O1-a36

Créer et diffuser un support d'information à destination des responsables de formations pour les réunions de rentrée

Description :

Cette action consiste en la création d'un support de présentation à déployer lors des rentrées des composantes, services et écoles doctorales afin d'informer et de sensibiliser sur l'engagement de l'université dans la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel, ainsi que sur les agissements sexistes.

Public visé : Toute la communauté universitaire

Acteurs :

Pilotes : Mission EDI

Parties prenantes : DRH, Président Cac, VP Recherche, RE-RSA

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

- Identification de l'ensemble des aspects relatifs à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel, ainsi que sur les agissements sexistes.
- Création d'un support synthétique de présentation

Indicateurs associés à l'action :

- Réalisation d'un support d'information mobilisable lors des rentrées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel :** /
- Humain :** /
- Formation :** /
- Déplacement :** /
- Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
		T3				T3				T3	



Déployer des informations sur les thématiques égalité et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire

A4-O1-a37

Tenir un stand d'information lors des journées de rentrée des nouveaux personnels

Description :

Cette action consiste à informer les nouveaux personnels sur les dispositifs de lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements existant sur l'université.

La journée de rentrée des nouveaux personnels est également le lieu pour faire connaître plus largement toutes les actions de la mission EDI.

Public visé : Les nouveaux personnels

Acteurs :	Pilotes : Mission EDI Parties prenantes : D-Comm Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Anticiper la date de rentrée des nouveaux personnels
2. Préparer l'ensemble des éléments de communication à transmettre aux nouveaux personnels
3. Tenir le stand

Indicateurs associés à l'action :

- Mise en place d'un stand d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Déployer des informations sur les thématiques égalité et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire



A4-O1-a38

Tenir un stand d'information lors des journées de rentrée des écoles doctorales

Description :

Cette action consiste à informer les nouveaux personnels sur les dispositifs de lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements existant sur l'université.

La journée de rentrée des écoles doctorales est également le lieu pour faire connaitre plus largement toutes les actions de la mission EDI.

Public visé : Les membres des écoles doctorales

Acteurs :

Pilotes : Mission EDI

Parties prenantes : DRH, VP Recherche, Ecoles doctorales

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Anticiper la date de rentrée des nouveaux personnels
2. Préparer l'ensemble des éléments de communication à transmettre aux nouveaux personnels
3. Tenir le stand

Indicateurs associés à l'action :

- Mise en place d'un stand d'information

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O1-a39

Former les MCF stagiaires et les enseignants nouvellement recrutés

Description :

Cette action envisage de sensibiliser les MCF stagiaires, au cours de leur formation, à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Cette formation permet également de faire connaître la mission EDI de l'université et les dispositifs mis en œuvre pour lutter contre toutes les formes de violences et promouvoir l'égalité.

Public visé : MCF stagiaires

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : Président CAC

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier les MCF stagiaires et les enseignants nouvellement recrutés
2. Prévoir une date de formation
3. Déployer une formation auprès des MCF stagiaires et des enseignants nouvellement recrutés

Indicateurs associés à l'action :

- Formation des MCF stagiaires et des enseignants nouvellement recrutés

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Déployer des informations sur les thématiques égalité et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire



A4-O1-a40

Déployer et renforcer le renouvellement des conventions dans le cadre des actions de sensibilisation

Description :

Dans le cadre des actions de sensibilisations et de formations organisées, la mission EDI fait parfois appel à l'expertise extérieure notamment sur les questions de lutte contre les discriminations.

Cette action vise à établir, et le cas échéant renouveler, les conventions afin de poursuivre les actions de sensibilisation et de formation dans la lutte contre les discriminations.

Public visé : L'ensemble de la communauté universitaire

Acteurs :

Pilotes : Mission EDI

Parties prenantes : SAJ, DRH

Partenaires externes : Institutions et associations partenaires

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Recenser l'ensemble des conventions
2. Prospective de nouvelles institutions ou associations partenaires
3. Mettre en œuvre les conventions idoines

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de conventions en cours

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Déployer des informations sur les thématiques égalité et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire



A4-O1-a41

Créer un prix « mémoire égalité »

Description :

Cette action propose la création d'un prix mémoire égalité à destination de la communauté étudiante de Master II. Ce prix permet la reconnaissance du travail réalisé par la communauté universitaire sur les questions d'égalité.

Public visé : Toute la communauté universitaire investie au niveau M2

Acteurs : Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : VP CFVU, VP étudiant

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Création du règlement du prix « mémoire égalité »
2. Considérer les récompenses du prix « mémoire égalité »
3. Considérer la cérémonie du prix « mémoire égalité »

Indicateurs associés à l'action :

- Création du Prix « mémoire égalité »

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



Déployer des formations sur les thématiques égalité à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire

A4-O2-a42

Rendre obligatoire le e-learning VSS à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire

Description :

Dans le cadre du premier plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la mission EDI a développé un e-learning intitulé « Comprendre et agir contre les VSS »

Cette action a pour objectif de rendre obligatoire la réalisation de ce e-learning à l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Ce module de formation pourra être mobilisé durant les formations dispensées à l'université.

Public visé : Toute la communauté universitaire

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : DRH, VP vie des campus , Learning Lab

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Communiquer l'obligation de formation à l'ensemble de la communauté universitaire
2. Considérer le recueil des attestations de réussite

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de certifications obtenues

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** e-learning
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O2-a43

Poursuivre le déploiement de formations obligatoires en présentiel, à destination des directeurs de composantes, des directeurs de laboratoires et des responsables d'équipes et responsables de services administratifs, sur la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

Description :

Cette action se rapporte à la formation obligatoire sur la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations des directeurs et directrices de composantes, des directeurs et directrices de laboratoires et des responsables de services.

Public visé : Directeurs et directrices de composante, Directeurs et directrices de laboratoire, RE/RSA

Acteurs :

Pilotes : Mission EDI

Parties prenantes : DRH / RE-RSA / Directeurs de labos

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier l'ensemble des directeurs et directrices de composante, directeurs et directrices de laboratoire, RE/RSA
2. Mettre en œuvre une formation en présentiel

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de formations réalisées

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O2-a44

Rendre obligatoire la formation des membres de la commission disciplinaire

Description :

La commission disciplinaire demeure une instance centrale dans le traitement des signalements de violences. Cette instance pouvant statuer sur des situations de violences, une formation obligatoire de ses membres est considérée afin que ces derniers puissent en maîtriser les cadres juridiques et déontologiques.

Public visé : Les membres de la commission disciplinaire

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : SAJ

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier l'ensemble des membres de la commission disciplinaire
2. Mettre en œuvre une formation des membres de la commission disciplinaire

Indicateurs associés à l'action :

- Formation des membres de la commission disciplinaire

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O2-a45

Poursuivre le déploiement de l'UEOT « Comprendre et agir pour l'égalité » comprenant la formation sur les discriminations, les actes de violences, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

Description :

Cette action préconise la poursuite du déploiement de l'UEO « Lutte contre les discriminations » mise en place dans le cadre du premier plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de façon à accroître la culture de l'égalité sur l'université.

Cette UEOT comprend des formations sur les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes à destination des étudiant·es.

Public visé : Etudiants

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : VP CFVU

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Renouveler l'UEOT sur la période 2025-2027
2. Poursuivre le déploiement des formations à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre d'étudiants formés chaque année

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O2-a46

Intégrer les perspectives de genre dans l'élaboration du DUERP

Description :

Cette action préconise l'intégration des dimensions de genre dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) afin d'obtenir des données suivant les sexes.

En outre, une sensibilisation aux questions de genre de toutes les personnes en charge de l'élaboration du DUERP est considérée.

Public visé :

Personnes en charge du DUERP au sein des composantes et des services

Acteurs : Pilotes : DRH – Service hygiène et sécurité
Parties prenantes : DGS, VP EDI
Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Intégrer les dimensions de genre dans la constitution du DUERP
2. Sensibiliser les personnes en charge de la constitution du DUERP aux questions de genre

Indicateurs associés à l'action :

- Indicateurs de genre présents dans le DUERP
- Sensibilisation réalisée

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, à des actes de violences, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes



A4-O3-a47

Externaliser le dispositif d'écoute de façon à optimiser le traitement des signalements

Description :

Face à la hausse du nombre de signalements à traiter chaque année, une externalisation d'une partie de la Cellule de Lutte contre les Violences (CLV) de l'université est envisagée. Le dispositif de primo-écoute serait ainsi externalisé à un prestataire extérieur tout en garantissant la confidentialité et la conformité RGPD.

Cette externalisation permettra de redéployer les forces internes à l'université sur un renforcement de l'accompagnement des victimes.

Public visé : Les membres du dispositif d'écoute de la CLV

Acteurs : Pilotes : VP EDI et DRH
Parties prenantes : /
Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Réaliser le cahier des charges
2. Lancer l'appel d'offres
3. Etablir le contrat
4. Réaliser un bilan annuel

Indicateurs associés à l'action :

- Externalisation effective du dispositif d'écoute de la CLV

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : /
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O3-a48

Optimiser les statuts de la cellule de lutte contre les violences

Description :

Cette action prévoit une adaptation des statuts de la CLV de façon à accueillir officiellement les signalements de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que d'agissements sexistes comme prévu par la loi de transformation de la fonction publique.

Cette action vise également à inscrire dans les statuts de la cellule l'externalisation du dispositif de primo écoute de la CLV.

Public visé : L'ensemble des membres de la communauté universitaire

Acteurs :

Pilotes : VP EDI

Parties prenantes : DRH

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Reprendre les anciens statuts de la CLV
2. Aborder et adapter les statuts de la CLV
3. Faire valider les nouveaux statuts de la CLV

Indicateurs associés à l'action :

- Adaptation des statuts de la CLV

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, à des actes de violences, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes



A4-O3-a49

Accroître les rendez-vous de suivi afin d'accompagner, à chaque étape, les personnes signalantes

Description :

L'externalisation du dispositif de primo-écoute permet aux membres de la CLV de se concentrer et de renforcer le suivi ainsi que l'accompagnement proposé aux personnes signalantes.

Cette action offre la possibilité d'apporter un suivi accru aux personnes signalantes afin d'optimiser les retours d'information sur les suites données à leur signalement.

Public visé : L'ensemble des membres de la communauté universitaire

Acteurs :	Pilotes : Mission EDI Parties prenantes : Membres de la CLV Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Identifier l'ensemble des personnes signalantes
2. Proposer des réunions de suivi auprès de chaque personne ayant réalisé un signalement

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de réunion de suivi

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O3-a50

Communiquer sur la prise en charge par la CLV des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Description :

Cette action consiste à communiquer plus amplement sur l'accompagnement par la CLV des victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Cette prise en charge s'étend également aux violences subies dans le cadre de l'exercice du télétravail. L'université d'Orléans souhaite préserver un environnement de travail sécurisé pour l'ensemble des agents.

L'objectif de cette action réside dans l'accompagnement des victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.

Public visé :

L'ensemble des membres de la communauté universitaire

Acteurs :

Pilotes : Mission EDI, DRH

Parties prenantes : Membres de la CLV

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Communiquer sur l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales
2. Sensibilisation de la communauté universitaire et déconstruction des préjugés sur les violences conjugales et intrafamiliales.

Indicateurs associés à l'action :

- Communication sur l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** /
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



Informer, sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire sur le respect du principe de laïcité

A4-O4-a51

Informer les membres de la communauté universitaire sur les obligations en termes de laïcité

Description :

La laïcité est un principe républicain inscrit dans notre Constitution et rappelé par l'article L.141-6 du code de l'éducation. La laïcité permet l'avènement des valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité. Elle garantit l'égalité entre les personnes, et tout particulièrement entre les femmes et les hommes.

À cet égard, l'université envisage la création d'un vade-mecum à destination de l'ensemble des personnels reprenant le cadre juridique en vigueur ainsi qu'une FAQ.

Public visé : L'ensemble des personnels de l'université

Acteurs : Pilotes : VP EDI et DRH

Parties prenantes : SAJ, Service formation

Partenaires externes : /

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Synthétiser l'ensemble des dimensions juridiques relatives au principe de laïcité en vigueur dans l'ESR.
2. Recenser les questions fréquemment posées par les personnels en termes de laïcité
3. Réaliser un vade-mecum reprenant la synthèse juridique ainsi qu'une FAQ

Indicateurs associés à l'action :

- Création du vade-mecum

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : MOOC
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



Informer, sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire sur le respect du principe de laïcité

A4-O4-a52

Former l'ensemble des personnels au principe de laïcité

Description :

Le principe de laïcité au fondement de la constitution de la Vème République est rappelé dans l'article L. 121-2 du code général de la fonction publique, ainsi que dans l'article L141-6 du code de l'éducation. Le principe de laïcité permet d'assurer le vivre ensemble ainsi que l'avènement des valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité de notre République. Elle garantit l'égalité entre les personnes, et tout particulièrement entre les femmes et les hommes.

Afin d'accroître sa compréhension, une formation obligatoire des personnels est déployée conformément à l'article L.121-2 du CGFP .

Public visé :

L'ensemble des personnels de l'université

Acteurs :	Pilotes : VP EDI et DRH Parties prenantes : Service formation Partenaires externes : /
------------------	---

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Implémenter le module de formation laïcité dans le catalogue de l'université
2. Communiquer sur l'obligation auprès de l'ensemble des personnels
3. Déterminer les responsables de la collecte des attestations de suivi dans chaque service et composante

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de personnels ayant réalisé la formation

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- Matériel/fonctionnel : /
- Humain : /
- Formation : MOOC
- Déplacement : /
- Autres : /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



A4-O4-a53

Former les contractuels étudiants au respect du principe de laïcité

Description :

Le principe de laïcité au fondement de la constitution de la Vème République est rappelé dans l'article L. 121-2 du code général de la fonction publique, ainsi que dans l'article L141-6 du code de l'éducation. Si les étudiants, considérés comme usagers, sont libres d'arburer des signes religieux, il n'en est pas de même lorsqu'ils sont sous contrat avec l'université. Dans ce cas, ils deviennent titulaires de contrat de droit public et sont assimilés à des agents de l'Etat. Le principe de laïcité permet d'assurer le vivre ensemble ainsi que l'avènement des valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité de notre République.

Afin d'accroître sa compréhension, une formation obligatoire des contractuels étudiants au respect du principe de laïcité est envisagée.

Public visé :

L'ensemble des étudiants sous contrat avec l'université

Acteurs :	Pilotes : Mission EDI et DRH Parties prenantes : Service formation Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Elaboration du module de formation laïcité adapté aux contractuels étudiants,
2. Implémentation du module de formation laïcité dans le socle des formations obligatoires pour les contractuels étudiants
3. Suivi de la mise en œuvre de la formation

Indicateurs associés à l'action :

- Taux de contractuels étudiants ayant suivi la formation

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation : MOOC**
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4



Informer, sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire sur le respect du principe de laïcité

A4-O4-a54

Former les comités de recrutement au principe de laïcité et à son application

Description :

Le principe de laïcité au fondement de la constitution de la Vème République est rappelé dans l'article L.121-2 du code général de la fonction publique, ainsi que dans l'article L.141-6 du code de l'éducation. Il permet d'assurer le vivre ensemble au sein de la République.

Cette action consiste à créer un module de formation sur la laïcité, et son application dans l'enseignement supérieur, à destination de tous les comités de recrutement. Cette action pourra s'appuyer sur la réalisation d'une vidéo qui sera systématiquement envoyée aux comités avant chaque recrutement.

L'objectif de cette action est de renforcer la compréhension et le respect du principe de laïcité au sein de l'établissement.

Public visé :

L'ensemble des comités de recrutement

Acteurs :	Pilotes : Mission EDI / LLUO Parties prenantes : DRH Partenaires externes : /
------------------	--

Mise en œuvre de l'action (description des étapes) :

1. Elaboration du module de formation laïcité en format vidéo ;
2. Implémentation du module de formation laïcité dans le socle des formations obligatoires pour les comités de recrutement ;
3. Suivi de la mise en œuvre du module créé.

Indicateurs associés à l'action :

- Nombre de membres des comités de recrutement ayant suivi le module de formation

Moyens financiers et humains nécessaires à l'action :

- **Matériel/fonctionnel :** /
- **Humain :** /
- **Formation :** Vidéo
- **Déplacement :** /
- **Autres :** /

Calendrier associé

2025				2026				2027			
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4

Pilotage du plan égalité professionnelle

1. Comité de pilotage

Le comité de pilotage du plan égalité professionnelle est composé de l'ensemble des pilotes indiqués sur les 54 fiches actions. Le COPIL se regroupe par axe chaque année universitaire, soit 4 réunions annuelles. Les réunions par axe sont convoquées par le VP EDI.

2. Suivi des indicateurs

Le comité de pilotage effectue un suivi des actions déployées. Chaque pilote présente en COPIL l'avancée de son action et les résultats obtenus en fonction des indicateurs retenus. Chaque pilote réalise ainsi une évaluation continue de la mise en œuvre de son action au regard des échéances du plan triennal programmé et réalise une présentation lors des réunions par axe du COPIL.

3. Modalités d'information des membres de la communauté universitaire

Le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera communiqué à l'ensemble des membres de la communauté universitaire en étant présent sur le site internet de l'université, sur l'intranet avec une communication programmée en lien avec la direction de la communication.

4. Rapports d'exécution

Le comité de pilotage constitue un bilan annuel du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce bilan sera présenté en instance.

LES INDICATEURS

Axe 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif 1 : Diminuer l'effet de ségrégation des corps contribuant majoritairement à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

- ✓ Création des fiches de données
- ✓ Communication des fiches de données aux comités de sélection et de recrutement
- ✓ Nombre de sensibilisation des comités de sélection réalisées
- ✓ Nombre de vidéos de sensibilisation aux biais de sélection créées
- ✓ Nombre de comités de recrutement / jurys sensibilisés
- ✓ Réalisation d'une fiche de données pour chaque commission de liste d'aptitude
- ✓ Création et diffusion d'une plaquette d'information sur les possibilités de changement de corps par liste d'aptitude

Objectif 2 : Diminuer l'effet de démographie contribuant en second lieu à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

- ✓ Données créées
- ✓ Communication des données au sein des instances d'avancement

Objectif 3 : Sensibiliser l'ensemble des personnels notamment les hommes à la possibilité de temps partiel

- ✓ Réalisation et communication d'une plaquette d'information sur les possibilités de temps partiel

Objectif 4 : Tendre vers la parité dans l'attribution des primes.

- ✓ Constitution d'une note d'information à destination des directeurs et directrices de composantes

LES INDICATEURS

2

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif 1 : Se rapprocher de la parité sur l'ensemble des postes et des catégories BIATSS

- ✓ Crédit et diffusion de la plaquette d'information
- ✓ Nombre de personnels accompagnés

Objectif 2 : Parvenir à une forme de parité chez les enseignants du second degré dans l'ensemble des champs disciplinaires

- ✓ Signature de la convention
- ✓ Nombre d'actions de sensibilisation et de formation réalisées
- ✓ Nombre de stages réalisés
- ✓ Crédit et diffusion des portraits biographiques

Objectif 3 : Se rapprocher de la parité dans les obtentions de HDR

- ✓ Nombre de MCF au sein du dispositif de tutorat
- ✓ Information auprès des directeurs et directrices de composante
- ✓ Information auprès des MCF
- ✓ Nombre de CRCT délivrés pour réalisation d'HDR

Objectif 4 : Se rapprocher de la parité dans l'accès des femmes et des hommes aux formations préparatoires aux concours

- ✓ Crédit d'une formation
- ✓ Nombre de personnels, dont de femmes, présentes à cette formation
- ✓ Nombre de formations créées

LES INDICATEURS

3

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

Objectif 1 : Informer l'ensemble des personnels sur les possibilités de télétravail

- ✓ Création d'une plaquette d'information
- ✓ Information réalisée des nouveaux personnels

Objectif 2 : Accompagner la parentalité

- ✓ Réalisation d'une plaquette d'information
- ✓ Nombre de rendez-vous RH réalisés en fonction du nombre de congés parentaux
- ✓ Nombre de rendez-vous réalisés en fonction du nombre de congés parentaux
- ✓ Nombre de CRCT, CPP obtenus suite à un congé parentalité

Objectif 3 : Informer l'ensemble des personnels sur l'existence des congés enfants malades

- ✓ Réalisation d'une plaquette d'information

Objectif 4 : Informer l'ensemble des personnels sur le cadre légal de l'aide familial

- ✓ Réalisation d'une plaquette d'information

Objectif 5 : Accompagner l'articulation des sphères vie professionnelle et vie personnelle et familiale

- ✓ Nombre de places en crèche et centre aéré obtenues
- ✓ Réalisation d'une charte relative au droit à la déconnexion
- ✓ Nombre d'actions de sensibilisation et de formation proposées
- ✓ Formation réalisée sur la gestion des temps partiels

Objectif 5 : Améliorer la santé au travail des personnels

- ✓ Réalisation d'un état des lieux
- ✓ Déploiement d'une campagne d'information et de sensibilisation
- ✓ Nombre de formations créées

LES INDICATEURS

4

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif 1 : Déployer des informations sur les thématiques égalité et sensibiliser l'ensemble des membres de la communauté universitaire

- ✓ Nombre d'actions de sensibilisation et d'informations réalisées
- ✓ Réalisation d'un support d'information mobilisable lors des rentrées
- ✓ Mise en place d'un stand d'information
- ✓ Mise en place d'un stand d'information
- ✓ Formation des MCF stagiaires
- ✓ Nombre de conventions en cours
- ✓ Création du Prix « mémoire égalité »

Objectif 2 : Déployer des formations sur l'ensemble des thématiques égalité à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire

- ✓ Nombre de certifications obtenues
- ✓ Nombre de formations réalisées
- ✓ Formation des membres de la commission disciplinaire
- ✓ Nombre d'étudiants formés chaque année

Objectif 3 : Accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, à des actes de violences, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes

- ✓ Externalisation effective du dispositif d'écoute de la CLV
- ✓ Adaptation des statuts de la CLV
- ✓ Nombre de réunion de suivi

Objectif 4 : Informer, sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire sur le respect du principe de laïcité

- ✓ Création du vade-mecum
- ✓ Nombre de personnels ayant réalisé la formation

Glossaire et acronymes

Alpha	Terme / Sigle	Définition
A	Action	Ensemble homogène de tâches, d'opérations ou de gestes permettant de produire un résultat évaluable. Terme générique utilisé dans l'analyse des processus pour recouvrir plusieurs situations, procédés, tâches, opérations... Ou autres termes relevant du langage de l'organisation.
A	Axe	Un axe stratégique est une orientation fondamentale définie par une organisation pour guider ses actions et atteindre ses objectifs à long terme. Il sert de cadre pour le développement de plans d'action et de projets alignés sur la vision et les priorités politiques de l'entité.
C	CA	Conseil d'Administration
C	CAc	Conseil Académique
C	CFVU	Commission Formation et Vie Universitaire
C	CGFP	Code Général de la Fonction Publique
C	CM	Chargé de mission
C	CPP	Congé pour Projet Pédagogique
C	CR	Commission Recherche
C	CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
C	CVL	Cellule de Lutte contre les Violences
D	D-Comm	Direction de la Communication
D	DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
D	DOIP	Direction de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle
D	DRH	Direction des ressources humaines
D	DSI	Direction des Systèmes Informatiques
E	EDI	Egalité Diversité Inclusion
E	ENT	Espace Numérique de Travail
F	FAQ	Foire Aux Questions
H	HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
M	MCF	Maitre ou Maitresse de Conférence
M	MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
O	Objectif	Un objectif est un résultat spécifique que l'on souhaite atteindre dans un délai déterminé. Il peut être quantitatif ou qualitatif et sert de repère pour orienter les actions et mesurer les progrès réalisés. Pour être efficace, un objectif doit être défini selon des critères précis, tels que la méthode SMART, qui stipule qu'un objectif doit être Spécifique, Mesurable, Acceptable, Réaliste et Temporellement défini.
R	RE - RSA	Responsables d'Équipes – Responsables de Services Administratifs
S	SAJ	Service des affaires juridiques
S	SSU	Service de Santé Universitaire
U	UEOT	Unité d'Enseignement d'Ouverture Transverse
V	VP	Vice-Président