



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Compléter le rapport de situation comparée par des indicateurs supplémentaires à ceux du décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

N°1.1

Présentation de l’action



Contexte :

Le rapport annuel sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Région Hauts de France présente depuis plusieurs années de nombreux indicateurs permettant de mesurer les écarts entre les hommes et les femmes sur l’ensemble des indicateurs d’activité relatifs aux ressources humaines au sein de la collectivité. On y retrouve notamment des données chiffrées sur la répartition des effectifs par communauté, par filière et catégorie d’emploi, la représentativité des femmes par métier et notamment sur les métier d’encadrement, une analyse du temps de travail et du recours au télétravail. Une analyse de la promotion est également faite et un constat sur les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes.

Objectifs :

L’objectif est de renforcer le bilan institutionnel de nouveaux indicateurs afin de promouvoir l’égalité professionnelle au sein de la Région Hauts de France. Il s’agit notamment de mieux comprendre l’origine des écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Collectif
Organisation, GPEC

Modalité(s)
de concertation



Association d’acteurs internes de la DRH (SIRH, SAF, carrière, recrutement, formation...)
Benchmark auprès d’autres collectivités

Calendrier



Rencontre des services concernés dès début 2025

Vigilance(s)



Respect du timing pour la production du rapport 2024

Livrible(s)



Rapport institutionnel sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2024

Indicateurs de résultat



Nombre d’indicateurs suivis et analysés dans le rapport



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Intégrer dans le baromètre santé-social RH des indicateurs liés à l’égalité professionnelle.

N°1.2

Présentation de l’action



Contexte :

Depuis plusieurs années, une mutation profonde du travail se dessine. Cette mutation a été accélérée par les multiples crises de ces dernières années (COVID-19, crise énergétique). Un changement profond s’exprime également dans les aspirations des agents (sens au travail, équilibre entre vie professionnelle et privée, autonomie...). Cette mutation se traduit également par une modification de la manière de travailler avec la généralisation du télétravail pour de nombreux métiers. Le déploiement du télétravail a un impact sur la vie réelle dans les services et il est nécessaire de réfléchir à des nouvelles formes d’organisation et d’animation des temps collectifs pour maintenir les dynamiques collectives et assurer le lien social au sein des équipes. Face à une accélération de ces changements, la collectivité se doit d’adapter son fonctionnement afin de répondre aux besoins émergents ou à venir des agents de la Région Hauts-de-France.

Objectifs :

La mise en place d’un baromètre santé-social a pour objectif de mesurer la qualité de vie au travail des agents régionaux sur 3 ans, afin de pouvoir adapter les actions mises en place en faveur de cette qualité de vie au travail.

Ces recueils d’informations auprès des agents de la Région Hauts-de-France auront lieu une fois par an à compter de 2024.

Les trois baromètres seront identiques afin de pouvoir établir des points de comparaison et permettre ainsi d’évaluer et d’adapter la qualité de vie au travail des agents.

Plusieurs items seront questionnés dont notamment l’égalité des chances, l’égalité professionnelle Femmes – Hommes.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Collectif,
Organisation, GPEC

Modalité(s)
de concertation



Un questionnaire sera diffusé par mail, à l’ensemble des agents permanents et non permanents des services, des lycées, des ports et du CREPS de la Région Hauts de France.

Calendrier



2024 -2026

Vigilance(s)



Livrible(s)



Baromètre santé-social

Indicateurs de résultat



Nombre de retours
Analyse des réponses F/H



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Promouvoir sur le terrain les démarches d’égalité professionnelle.

N°1.3

Présentation de l’action



Faire vivre sur le terrain et toute l’année la démarche d’EGP

L’obtention du label « égalité professionnelle » est fortement conditionnée au fait que les actions menées sur le sujet soient partagées, connues et comprises par les agents régionaux. L’enjeu auquel nous devons répondre est donc de faire-savoir, faire-connaître, faire-comprendre et valoriser les actions menées sur le sujet au sein de la collectivité et auprès de l’ensemble des agents, qu’ils soient issus des services, des ports ou des lycées.

Cette action a vocation à :

- Favoriser l’appropriation des dispositifs existants par les agents et les managers, en faire la promotion sur le terrain ;
- Faire connaître et reconnaître les actions du plan égalité professionnelle 2024-2026 auprès de tous les agents régionaux ;
- Définir une stratégie de communication pour casser les stéréotypes, valoriser les démarches vertueuses menées au sein de la collectivité, promouvoir les actions menées permettant de disposer d’un socle commun et partagé de bonnes pratiques autour de ce sujet.

Porteur de l’action



Cellule ressource, pilotage et dialogue social

Modalité(s) de concertation



Mise en œuvre de l’action en étroite collaboration avec les porteurs d’action du plan Association des services de la DRH Association des Directions (DGS / DCRPNS...) Chargée de communication RH pour la production des supports

Calendrier



6 décembre 24 : constitution d’un groupe de travail « Objectif : 8 mars »
7 janvier 25 : Constitution d’un groupe de travail « EGP » pour construire le plan de communication EGP
Février 25 : proposition d’un plan de communication et de valorisation des actions pour la période mars 25-mars 26
Mars 25 : Démarrage du plan de communication par la journée du 8 mars puis cadencement tout au long de l’année.

Vigilance(s)



Interdépendance de cette action avec les autres actions
Moyens mis à disposition / budgets
Mobilisation des équipes RH pour le portage et l’animation d’ateliers collectifs

Indicateurs de résultat



Sentiment d’appropriation du sujet
Nombre de participants aux ateliers
Nombre de lecteurs sur les articles
Nombre de rencontres proposées : Salons RH, Cafés managers, Réunions de services, Ateliers RH égalité professionnelle ...
Nombre de supports produits : print, web, vidéos, articles Leo
Réflexes visibles dans les comportements démontrant un ancrage de l’EGP.
Ex : augmentation des femmes sur des postes habituellement masculins, augmentation des pères sur le temps partiels, parler du métier « d’assistant de direction » et non d’assistante.

Livrible(s)



Mise en place d’ateliers, de temps d’échanges et de rencontres autour de l’égalité professionnelle
Le présentiel et la visio-conférence pourront être mobilisés.
Production de supports (articles, affiches, vidéos...)



AXE 1, Gouvernance, pilotage et communication

Mettre à disposition une boîte à outils (numérique, papier) reprenant tous les dispositifs et outils existants autour de l’EGP.

N°1.4

Présentation de l’action



Toucher le plus d’agents possible, rendre accessible et concrète la démarche

L’obtention du label « égalité professionnelle » est fortement conditionnée au fait que les actions menées sur le sujet soient partagées, connues et comprises par les agents régionaux.

L’enjeu auquel nous devons répondre est donc de faire-savoir, faire-connaître, faire-comprendre et valoriser les actions menées sur le sujet au sein de la collectivité et auprès de l’ensemble des agents, qu’ils soient issus des services, des ports ou des lycées.

Il est dans cette action proposé de mettre à disposition une boîte à outils reprenant tous les dispositifs et outils existants en :

- S’appuyant sur la rubrique égalité professionnelle existante dans leo et en la structurant pour en faire une boîte à outils :
 - Facile à s’approprier et à prendre en main
 - Connue de tous
 - Un espace ressource pour permettre aux agents d’identifier rapidement les actions et dispositifs mis en place au sein de la Région
 - Au service d’un management vertueux
- Puis l’alimenter tout au long de l’année.

Porteurs de l’action



Cellule ressource, pilotage et dialogue social

Modalité(s) de concertation



Démarche de co-construction / réflexion participative

Calendrier



1^{er} semestre 2025 : Constitution d’un groupe de travail
2^{ème} semestre 2025 + 1^{er} semestre 2026 : Animation des groupes de travail / production des outils
2^{ème} semestre 2026 : Mise à disposition auprès des agents régionaux et communication

Vigilance(s)



Moyens à disposition
Obsolescence rapide des documents écrits produits
Très forte mobilisation des équipes RH dans les actions et projets RH

Livrible(s)



Un espace « égalité professionnelle » sur leo structuré et facile d’accès
Un outil papier dont le format sera à définir en groupe de travail

Indicateurs de résultat



Nombre de lecteurs sur les articles
Nombre de supports imprimés / distribués
Nombre de participants aux ateliers



AXE 2, Rémunération

Dans le cadre de l’étude sur l’évolution et du classement, au sein des groupes fonctionnels des métiers des agents régionaux, veiller à ce que les métiers majoritairement féminins soient reconnus à leur juste valeur.

N°2.1

Présentation de l’action



La sur-représentation ou la sous-représentation d’agents femmes sur certains métiers et dans certaines filières ou domaines professionnels peut induire mathématiquement un déséquilibre en terme de rémunération entre les femmes et les hommes.

Différents chantiers et prises de décision depuis 2021, ont contribué à réduire ces écarts (la dernière en date du 4 décembre 2023 en lien avec le RI).

D’autres leviers peuvent être encore actionnés pour apporter de nouvelles réponses et compléter les solutions déjà proposées.

La collectivité est volontariste sur cette problématique et propose en 2025 d’ouvrir le chantier relatif au classement des métiers au sein des groupes fonctionnels.

Cette démarche vertueuse a pour ambition de prendre en compte toutes les évolutions en lien avec le métier (les missions, les conditions de travail, les impacts endogènes et exogènes (les nouvelles méthodes de travail, les nouvelles pratiques, la prise en compte des nouvelles technologies liées l’IA et la prise en compte de la transition écologique...) pour proposer une évolution de l’architecture et du classement des métiers au sein des groupes fonctionnels.

Il est proposé de compléter cette démarche par une analyse sur certains postes spécifiques pour apporter d’autres réponses en matière de RI afin de compléter le spectre des réponses possibles en matière d’équilibre de rémunérations femmes-hommes.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC

Modalité(s) de concertation



Copil interne « Groupes fonctionnels »
Copil RH EGP

Calendrier



Lancement de la démarche 2025,
clôture en 2026.

Vigilance(s)



Éviter la catégorisation du genre pour traiter équitablement femmes et hommes (Inclure également dans la problématique les agents hommes).

Livable(s)



Délibération sur le nouveau RI

Indicateurs de résultat



Nombre de métiers ayant bénéficié d’un basculement dans un groupe fonctionnel supérieur
Écarts de salaire réduits



AXE 2, Rémunération

Mettre en place l’index d’Égalité professionnelle et mener une étude comparative permettant de situer la Région Hauts de France par rapport aux autres grandes collectivités.

N°2.2

Présentation de l’action



Conformément aux décrets du n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024, les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérants au moins cinquante agents permanents, doivent publier annuellement leur résultat en termes d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d’un index de l’égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant les écarts constatés.

Porteur de l’action



Département Gestion du Personnel

Calendrier



Au plus tard le 30 septembre : publication des indicateurs et de l’index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public.
Au plus tard le 15 octobre : transmission des indicateurs et de l’index au représentant de l’État dans le département.

En cas de non atteinte de la cible

Au plus tard le 15 novembre : publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissements publics.
Au plus tard le 31 décembre : transmission des objectifs de progression au représentant de l’État dans le département.
Au plus tard le 31 décembre : publication par l’administration des indicateurs et de l’index sur le portail de la fonction publique.

Modalité(s)
de concertation



Travail en transversalité entre les services de la DRH pour récupérer les données du RSU qui permettent le calcul de l’index chaque année.

Livrible(s)



Publication des résultats obtenus au titre de chaque année des indicateurs et de l’index pour la région Hauts de France sur le site internet de la collectivité et transmission des indicateurs auprès du représentant de l’Etat dans le département par les services de la collectivité.
Information transmise en CST.

Vigilance(s)



Il convient de rédiger et de publier des objectifs de progression et actions correctrices pour supprimer les écarts de rémunération notamment dans le cas d’une note obtenue inférieure à 75 / 100.

Indicateurs de résultat



Indicateur 1 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

Indicateur 2 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels

Indicateur 3 : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Indicateur 4 : Nombre d’agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



AXE 2, Rémunération

Dans le cadre de la renégociation des lignes directrices de gestion, identifier des critères de promotion permettant de viser des taux de promotion équitables entre hommes et femmes.

N°2.3

Présentation de l’action



Favoriser le critère de l’ancienneté dans le grade avant le critère du niveau du groupe fonctionnel du poste occupé par l’agent

Avoir levé la condition d’occuper un poste à encadrement ou à spécialité pour les avancements de grade sur ATP2EE et ATP1 EE qui étaient plus généralement occupés par des hommes

Valoriser la prise en compte de périodes d’intérim des postes à encadrement dans les lycées pour bénéficier d’un avancement aux grades d’ATP2EE ou ATP1EE et de la PI Agent de maîtrise permettant aux agents de développer leurs compétences managériales de manière immersives.

Porteur de l’action



CODIR

Modalité(s)
de concertation



Services Paie et carrière (Lycées et Siège/port)
Service Communication DRH
Services Recrutement
Service Accompagnement Collectif,
Organisation, GPEC

Calendrier



Juillet 24 pour la rédaction de l’arrêté portant révision des LDG sur l’axe des critères de promotion

Vigilance(s)



Ne pas mettre en place des critères de discrimination positive au risque de baisser le résultat de l’index égalité professionnelle

Livvable(s)



Arrêté des LDG et communication pédagogique à l’encontre des agents à déployer sur intranet et avec les référents RH lycées

Indicateurs de résultat



Répartition femmes/homme pour les promotions par grade et et par cadre d’emplois
Index égalité professionnelle annuel.



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Créer le dispositif « Hauts Potentiels ».

N°3.1

Présentation de l’action



Dans le cadre du plan d’actions en faveur de l’égalité professionnelle Femmes-Hommes 2021 – 2023, un dispositif visant à accompagner les agents souhaitant s’orienter vers la fonction de manager a été créé : le dispositif « PASS MANAGEMENT ».

Ce dispositif à destination des managers d’équipes, managers de proximité et managers intermédiaire a pour objectifs de briser les plafonds de verre, de donner les clés du leadership et d’encourager ainsi les femmes à oser s’investir dans les métiers du management.

Les objectifs du dispositif « Hauts Potentiels » sont dans la continuité du PASS MANAGEMENT avec une volonté de soutenir les femmes aux postes de managers de direction et de managers stratégique.

La combinaison des deux dispositifs en faveur des femmes doit permettre à la collectivité d’atteindre un pourcentage de femmes sur les métiers d’encadrement supérieur à 50%.

L’enjeu majeur est de penser des actions qui permettront d’aider les femmes de la collectivité, à chaque moment de leur carrière, à renforcer leurs compétences et leur confiance en elles. Il peut s’agir de diverses actions telles que :

- ⌚ Du mentorat
- ⌚ Du coaching personnalisé
- ⌚ Des ateliers, conférences, groupes de discussion, etc.

Cela permet également d’améliorer l’image de la Région à l’externe, et, *in fine*, contribuer à l’attractivité de la collectivité.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Collectif,
Organisation, GPEC

Modalité(s)
de concertation



Service Mobilité et Recrutement Services et Ports,
Service Formation et Innovation Pédagogique
Service Accompagnement professionnel et maintien dans l’emploi
Démarche participative associant des managers stratégiques
Autres collectivités

Calendrier



2024-2026

Vigilance(s)



Éviter la catégorisation pour ne pas créer d’exclusion.

Livable(s)



Création d’un parcours d’accompagnement, de soutien des femmes responsables publics de haut niveau.

Indicateurs de résultat



Nombre de participants au dispositif
Nombre d’agents nommés



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Expérimenter le détachement des agents en situation de RQTH sur un grade de niveau supérieur.

N°3.2

Présentation de l’action



Depuis plusieurs années, la Région Hauts-de-France porte une politique handicap ambitieuse à travers la signature d’une convention avec le Fond d’Insertion pour les Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique. La convention actuelle porte sur la période 2022-2024 et la Région a d’ores et déjà travaillé avec le FIPHFP pour la signature d’une nouvelle convention portant sur la période 2025-2027.

Sur le plan sociétal, les personnes en situation de handicap sont davantage touchées par le chômage et connaissent des évolutions de carrière parfois limitées du fait de leur handicap. Le taux de recrutement et de promotion des personnes en situation de handicap fait partie des indicateurs que chaque employeur conventionné doit suivre et accompagner si nécessaire.

La loi de modernisation de la fonction publique de 2019 introduit la possibilité, **jusqu’au 31 décembre 2026**, d’accéder à un cadre d’emplois de catégorie supérieure **par détachement** dans ce cadre d’emplois. Ce dispositif est un dispositif dérogatoire dont la mise en œuvre vise à fluidifier le parcours professionnel du fonctionnaire en situation de handicap en complément des voies de promotions professionnelles habituelles que sont les concours internes et la promotion interne.

L’objectif est de permettre aux agents en situation de handicap d’occuper un poste de grade supérieur, d’être détachés à titre expérimental sur ce grade supérieur et intégrés à l’issue de la période de détachement confirmant la Région Hauts de France dans sa qualité d’employeur inclusif, non seulement dans le recrutement et le maintien dans l’emploi de personnes en situation de handicap mais aussi dans les possibilités d’évolution de carrière offertes.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l’Emploi

Modalité(s) de concertation



Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
Service Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports
Service Formation et Innovation Pédagogique
Service Carrières et paie lycées, CREPS et Services et Ports

Calendrier



2025-2026

Vigilance(s)



Veiller à ce que ce nouveau dispositif soit juste par rapport aux conditions de promotion de la collectivité liés aux concours et examens professionnels.
Faire de ce dispositif un facteur de reconnaissance des agents « faisant fonction ».

Livrable(s)



Mise en place d’un dispositif expérimental sur de promotion via le détachement sur un grade de niveau supérieur d’agents en situation de handicap :

- Identification des emplois ouverts au détachement et de leur nombre
- Modalité de publicité
- Définition des modalités de sélection (dossier de candidature et entretien avec un jury)
- Identification de formation si nécessaire
- Évaluation de l’aptitude professionnelle en fin de détachement

Indicateurs de résultat



Nombre de postes ouverts au détachement
Nombre d’agents détachés ayant été intégrés dans le nouveau grade



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Mettre en place des réseaux « parrains-marraines » pour accompagner les agents vers des métiers spécifiques

N°3.3

Présentation de l’action



Il s’agit d’accompagner les agents des différentes communautés dans leur projet professionnel (notamment dans le cadre d’une mobilité vers un autre métier).

Il est proposé de mettre en place un réseau de « parrains-marraines » visant à démystifier et à découvrir certains métiers dits « genrés ».

- Les objectifs du « un parrainage pour un nouveau métier » :
- 1° Faire découvrir les métiers et leurs écosystèmes (réseaux, acteurs...)
 - 2° Prodiguer des conseils sur les attendus du métier et leurs modalités concrètes d'exercice
 - 3° Partager une expérience professionnelle
 - 4° Identifier l’accompagnement nécessaire pour concrétiser le projet professionnel

Ainsi les « parrains-marraines », qui exercent le métier ciblé, pourront transmettre à leurs filleuls une vision éclairée du métier qu’ils souhaitent découvrir.

Livrable(s)



Identification et recensement des métiers qui seront ciblés dans cette action (notamment les métiers en tension). Ce préalable nécessitera d’associer les agents de la collectivité concernés par les métiers dits « genrés » afin de les mettre au cœur de la démarche.

Création d’un nouveau dispositif RH « un parrainage pour un nouveau métier » et qui nécessitera en amont la constitution d’un réseau interne de « parrains-marraines » et l’élaboration des actions d’accompagnement individualisées des filleuls (immersion, formation...). A l’instar du réseau « parrains-marraines » pour les managers, une charte d’engagement réciproque sera également à élaborer.

Porteur de l’action



Services Mobilités recrutements lycées, CREPS et Services et Ports

Modalité(s) de concertation



En format groupe de travail avec les partenaires concernés sur cette thématique, soit :

- Service Mobilité et recrutement Lycées et CREPS
- Service Mobilité et recrutement Siège et Ports
- Service Accompagnement et maintien dans l’emploi
- Service Accompagnement collectif, organisation et GPEC

Calendrier



- Phase 1 - 2024-2025 : Identification et recensement des métiers ciblés dans cette action
- Phase 2 - 2025 : Constitution d’un réseau interne de « parrains-marraines » (par exemple par un appel à volontariat) et l’élaboration des actions d’accompagnement individualisées des filleuls
- Phase 3 - 2026 : Expérimentation du nouveau dispositif RH « un parrainage pour un nouveau métier » sur 2 ou 3 métiers, évaluation et ajustements.
- Phase 4 – 2026 : Déploiement du dispositif

Vigilance(s)



Ne pas stigmatiser les métiers ciblés dans cette action

Cibler toutes les communautés de l’Institution

Valoriser le réseau de « parrains-marraines »

Communiquer sur le nouveau dispositif « un parrainage pour un nouveau métier »

Indicateurs de résultat



- Nombre de « parrains-marraines » volontaires
- Nombre de filleuls accompagnés
- Nombre d’actions d’accompagnement individualisés



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Cœuvrer en faveur des trajectoires professionnelles et dynamiser les parcours de mobilité des agents notamment sur les métiers majoritairement occupés par des femmes. Organiser des projets de prévention métiers vers les agents les plus exposés à l'usure professionnelle notamment sur les métiers essentiellement occupés par des femmes.

N°3.4

Présentation de l’action



Sur la partie trajectoire professionnelle, des outils existent comme le bilan d’orientation professionnelle en individuel, les immersions découvertes de métier instaurées par le décret du 22 juillet 2022. Ces outils permettent de réfléchir à son projet, de se projeter et de lever des freins, notamment sur les métiers du management par exemple majoritairement occupés par des hommes dans les lycées.

L’objectif est de pousser plus loin l’exercice en s’appuyant sur le collectif. Pour cela nous souhaitons développer, à travers le bilan d’orientation professionnelle (issu du décret du 22 juillet 2022), des sessions de réflexions au projet collectif mêlant agents aux parcours différents et aux métiers différents.

Sur la partie prévention des métiers pour les agents les plus exposés à l’usure professionnelle, nous souhaitons développer une information et une réflexion sur le projet plus précoce. En effet, c’est dès le début de carrière que le projet professionnel se réfléchit, notamment sur les métiers exposés à l’usure professionnelle. C’est également en travaillant sur des parcours d’évolution professionnelle (évolution au sein d’un métier, évolution vers d’autres métiers de la collectivité) que nous permettrons aux agents de se projeter sur l’avenir.

Il s’agira notamment de mettre en place l’entretien de seconde partie de carrière et de donner des perspectives aux agents : objectif est de réduire l’usure professionnelle et d’aider les agents à être en meilleure santé en faisant le lien avec les différents professionnels de la santé et de la prévention.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Professionnel et Maintien dans l’Emploi

Modalité(s) de concertation



Services Mobilités recrutements
Service Santé – Secteur prévention
Service Accompagnement Collectif, Organisation, GPEC
Service Formation et Innovation Pédagogique

Calendrier



2025 pour les premières réunions d’informations
2025 pour le premier BPP en collectif
2026 pour l’édition du printemps de la mobilité professionnelle dédié au thème des métiers à usure
2026 pour les premiers entretiens de seconde partie de carrière

Vigilance(s)



Calibrer l’ambition de l’action aux effectifs dédiés au sein du service

Livrible(s)



Développement de sessions de bilan du parcours professionnel en collectif
Finalisation des réunions d’information à destination des agents éloignés de l’emploi dans un premier temps et à destination de l’ensemble des agents exposés de par leur métier à des risques d’usure dans un second temps.
Réfléchir à l’édition 2025 du printemps de la mobilité professionnelle autour de ces thèmes.
Travailler à la mise en place des entretiens de seconde partie de carrière

Indicateurs de résultat



Nombre de réunions d’informations et nombre de participants
Nombre de BPP en collectif et nombre de participants
Nombre de participants au printemps de la mobilité professionnelle
Nombre d’entretiens de seconde partie de carrière réalisés,



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Communiquer et appliquer la Charte du recrutement exemplaire et inclusif dans nos procédures de recrutement.

N°3.5

Présentation de l’action



Dans le précédent plan d’actions en faveur de l’égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023, un projet de charte du recrutement exemplaire et inclusif avait été rédigée par les deux services recrutement et relue par les déontologues régionaux.
Il s’agit de procéder à la validation de cette charte auprès des instances régionales. Puis la communiquer au sein de l’Institution et de la diffuser plus particulièrement aux managers des différentes communautés.

L’objectif général de cette charte est de garantir à toutes les étapes du recrutement une égalité de traitement et de sensibiliser les managers. Les agents ayant des missions de recrutement au sein de la Direction des ressources humaines pourraient bénéficier de formation de perfectionnement sur ces questions.

Afin de confronter cette charte à la réalité du terrain, il est proposé, à l’occasion de jury de recrutement, de tester sa mise en pratique, avant son déploiement effectif.

Porteur de l’action



Services Mobilités recrutements
lycées, CREPS et Services et Ports

Modalité(s)
de concertation



En format groupe de travail avec les partenaires concernés sur cette thématique, soit :
Services Mobilités et recrutements
Service Accompagnement collectif, organisation et GPEC (consultant en organisation)
Cellule Ressource, pilotage et dialogue social (chargé de communication)
Service Formation et innovation pédagogique
Service Accompagnement professionnel et maintien dans l’emploi (lien avec les ateliers de préparation aux entretiens de recrutement)

Calendrier



Phase 1 – Fin 2024 : étape de validation interne et auprès des instances régionales, et après COPIL transmission de la charte au service Communication interne pour mise en forme communicante
Phase 2 – 2025 : phase de test de la charte à l’occasion des entretiens de recrutement
Phase 3 – retour de la phase de test, ajustements éventuels et validation du COPIL
Phase 4-diffusion de la charte via les canaux internes (intranet léo...)
Phase 5 – 2025/2026 : Ateliers de sensibilisation des managers à travers les réseaux existants (a minima)

Livrable(s)



Communiquer la charte et en faire une « promotion » via Léo dans un 1^{er} temps.
Ateliers de sensibilisation des managers notamment au travers des réseaux existants : parcours d’intégration des nouveaux managers, collectifs managers lycées, réseau « parrains-marraines » managers, café manager, convention managériale, pass management, présentation ponctuelle au sein des EPLE et Directions...
Formation de perfectionnement des agents ayant des missions de recrutement.

Vigilance(s)



Cibler les managers de toutes les communautés de l’Institution
Vulgariser le contenu de la charte afin qu’elle soit accessible à tous
Communiquer sur la charte
Risque d’absentéisme sur les ateliers

Indicateurs de résultat



Nombre de jurys test
Nombre de managers sensibilisés
Nombre d’atelier de sensibilisation organisés



AXE 3, Déroulement de carrière et mobilités

Organiser des ateliers pratiques « recruter sans discriminer » pour les managers lycées.

N°3.6

Présentation de l’action



L’objectif de cette action est de sensibiliser les managers exerçant dans les Etablissements Publics Locaux d’Enseignement (communautés lycées et équipes mobiles/EMOP) au cadre juridique en vigueur et aux bonnes pratiques du recrutement sur le terrain.

Certaines croyances sur des métiers techniques peuvent biaiser un recrutement. Cette action vise à lever les stéréotypes, les préjugés notamment lorsqu’il s’agit d’un recrutement sur un métier « genré ».

Cette action est une déclinaison directe de l’action « Communiquer et appliquer la Charte du recrutement exemplaire et inclusif dans nos procédures de recrutement ».

Porteur de l’action



Services Mobilités recrutements
lycées, CREPS et Services et Ports

Modalité(s)
de concertation



En format groupe de travail avec les partenaires concernés sur cette thématique, soit :
Service Mobilité et recrutement Lycées et CREPS
Service Mobilité et recrutement Siège et Ports
Cellule Ressource, pilotage et dialogue social (chargé de communication)
Service Formation et innovation pédagogique
Service Accompagnement professionnel et maintien dans l’emploi (lien avec les ateliers de préparation aux entretiens de recrutement)

Vigilance(s)



Cibler les managers des EPLE a minima (agents lycées et EMOP)
Création des vidéos pédagogiques
Risque d’absentéisme sur les formations proposées

Calendrier



Phase 1 – 2024-2025 : création des contenus (vidéos, mises en situation) et création d’un cahier des charges formation
Phase 2 – 2025-2026 : expérimentation des contenus vidéos auprès d’n panel de managers EPLE (lycées et EMOP)
Phase 3 – 2026 : déploiement de la formation/sensibilisation

Livrable(s)



Vidéos pédagogiques (cas concrets, mise en situation...),
Module de formation/sensibilisation spécifique pour les managers lycée et EMOP (comprenant en introduction la présentation de capsules vidéos pédagogiques et de la charte du recrutement exemplaire et inclusif, un rappel du cadre juridique, des mises en situation...).

Indicateurs de résultat



Nombre de managers EPLE (lycées et EMOP) sensibilisés
Nombre d’atelier de sensibilisation proposés et intégrant cette thématique spécifique
Nombre de formation dédiée



AXE 4, Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Cœuvrer pour alléger la charge mentale des agents afin de libérer du temps et limiter le recours à des temps partiels imposés.

N°4.1

Présentation de l’action



Travailler autour de la charge mentale (toutes les activités à réaliser en plus du temps de travail) pour libérer du temps et réduire le recours au temps partiel en traitant la question des proches aidants notamment.

Il s’agit d’un enjeu important d’égalité professionnelle femmes-hommes car la majorité des salariés aidants sont des femmes (57 % selon le baromètre BVA). Cette proportion augmente pour les aidants d’un proche en forte situation de dépendance.

La plupart des aidants s’ignorent et risquent à terme un isolement, un épuisement moral et physique.

L’objectif de cette action est d’aider les aidants en les soutenant, les informant afin qu’ils puissent mieux concilier leur rôle d’aidant et leur vie professionnelle. L’accompagnement de la collectivité peut s’exprimer à différents niveaux :

- Identifier les besoins des agents-aidants et les difficultés rencontrées (temps consacré, type d’activités effectuées, niveau d’aidance, difficultés financières, impact sur le travail, impact sur la santé mentale et physique...)
- Informer les agents-aidants sur :
 - Les dispositifs externes (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale...) et les prestations dédiées (PCH, AEEH, AJPA, APA...)
 - Les dispositifs internes (ASA, don de congés...) et les prestations dédiées (allocation parent enfant handicapé DRH, prestations CNAS...)
 - Les associations d’aide, les plateformes d’accompagnement et de répit, les CLIC...
- Sensibiliser la collectivité, les managers aux difficultés rencontrées par les agents aidants.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Social

Modalité(s)
de concertation



Service dialogue social et gestion des temps
Service santé
Service mobilité et recrutement lycées
Service accompagnement collectif, organisation et GPEC
Service carrière et paie
Groupe de travail : Action 7 Plan égalité professionnelle "Informer les agents sur l’impact des choix de vie sur la carrière"
La complémentaire santé

Calendrier



2024/2026

Vigilance(s)



Nombre d’agents en situation d’aidants familiaux
Augmentation des situations avec le vieillissement de la population

Livrable(s)



Questionnaire auprès des agents, articles dans LEO, fiche réflexe manager, journée nationale des aidants le 06 Octobre...

Indicateurs de résultat



Nombre de réponses au questionnaire
Nombre d’ASA et de don collectif de congés mobilisés



AXE 4, Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Développer la politique d’accompagnement à la santé au travail.

N°4.2

Présentation de l’action



Sensibilisation des agents et des managers aux pratiques addictives (A la différence du terme « addictions » qui se limite à la dépendance à un produit, le terme « pratiques addictives » est plus large et englobe les comportements allant de l’usage simple, à l’usage nocif jusqu’à la dépendance.). :

Agents : à l’occasion de campagnes nationales (ex : « le mois sans tabac » « dry January » ...) sensibiliser les agents via l’intranet Léo et le portail lycées sur les pratiques addictives, leurs conséquences sur la santé et les risques qu’elles engendrent au niveau professionnel. Evoquer les différences hommes/femmes en termes de consommation et de conséquences (statistiques).

Managers : Mise en place à titre expérimental de 2 séances de sensibilisation auprès des managers (1 groupe managers en lycée et 1 groupe de managers du Siège lillois) sous la forme de « café managers ». Si la forme et le contenu sont validés par les participants, l’expérimentation pourra s’étendre à d’autres groupes, voire être animés par d’autres personnes (à définir).

Livrible(s)



- Article dans Léo sur la consommation tabac et cannabis avec un lien vers le site « addict’aide, le village des addictions » permettant d’évaluer sa consommation (autotests) et de trouver un spécialiste (annuaire géolocalisé des soignants et des structures).
- Article dans Léo et le portail Lycées sur la consommation d’alcool avec lien vers le site « addict’aide » (autotests et annuaire).
- Contenu de la sensibilisation aux managers sous forme de diaporama (validé par le groupe de travail puis par la hiérarchie) avant transmission à la chargée de comm’ RH.
- Mise en place de l’expérimentation « managers » : 2 groupes Lycées et Siège
- Si bilan positif de l’expérimentation : multiplication des groupes de managers.

Porteur de l’action



Service Santé

Modalité(s) de concertation



- DRH - Cellule ressource, pilotage et dialogue social - Chargée de mission communication
- DRH - Département recrutement et formation - Service mobilité et recrutement lycées et CREPS - Référent RH Lycées
- DRH - Département recrutement et formation - Service formation et innovation pédagogique
- DRH - Département accompagnement et qualité de vie au travail - Service accompagnement collectif, organisation, GPEC

Calendrier



- 09/09/24 : Mise en place du groupe de travail
- 2/11/24 (Mois sans tabac) : article Léo/Portail Lycées sur la consommation tabac/cannabis
- 2/01/25 (Dry January) : article Léo/Portail Lycée sur la consommation d’alcool
- Fin Novembre 2024: Contenu de la sensibilisation sous forme de diaporama validé et finalisé par la Comm’RH
- Janvier 2025 : Mise en place de l’expérimentation à destination des managers
- Février 2025 : bilan de l’expérimentation

Vigilance(s)



Il est impératif que la mise à jour du Guide « managers et conduites addictives » soit finalisée et validée avant le démarrage de l’action.

Indicateurs de résultat



- Nombre de connexions aux articles dans Léo et Portail Lycée
- Nombre de Sessions de sensibilisation des managers réalisées



AXE 4, Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Développer la politique d’accompagnement à parentalité.

N°4.3

Présentation de l’action



En Juillet 2021 le congé de paternité et d’accueil de l’enfant a été allongé pour atteindre 28 jours. Cet allongement avait pour objectif de soutenir la mère, de mieux répartir les tâches domestiques à l’arrivée de l’enfant au foyer et de renforcer le lien père/enfant.

L’institution a communiqué sur cette nouvelle mesure en faveur des parents dans un article paru dans LEO en Juillet 2021. Le témoignage d’un père jugeant l’ancien congé insuffisant a illustré l’article. Un formulaire spécifique a été créé à cette occasion.

Il est proposé de faire un bilan du congé paternité et d’accueil de l’enfant 4 ans après son allongement et de communiquer à nouveau sur le dispositif en mettant en avant les effets positifs tant pour la mère que pour le père.

L’objectif de cette action est d’encourager les pères à prendre ce congé en donnant des exemples positifs et de lever les éventuels freins.

Porteur de l’action



Service Accompagnement Social

Modalité(s)
de concertation



Service SIRH
Service Dialogue social et gestion des temps
Service DCRPNS

Calendrier



Premier semestre ou 2nd semestre 2025
(juillet pour la date anniversaire de la mesure)

Vigilance(s)



Livrible(s)



Un article dans LEO indiquant le nombre de bénéficiaires et rappelant le dispositif avec des témoignages de père et de mère.

Indicateurs de résultat



Nombre d’agents ayant bénéficié du congé de paternité



AXE 5, Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales

Mettre en place de nouvelles actions de sensibilisation et d’information autour des questions d’EGP.

N°5.1

Présentation de l’action



L’objectif est de développer une nouvelle action de sensibilisation / formation autour de ces deux thématiques :

- L’égalité professionnelle, avec la question du déroulement de carrière et des mobilités, la conciliation vie personnelle et vie professionnelle. Mais aussi les indicateurs de la collectivité en matière d’égalité professionnelle.
- La lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales avec la valorisation de la charte des bons comportements et la plateforme de signalement.

Cette action sera animée par des formateurs internes occasionnels, le public cible sera les agents des lycées non managers.

De plus le CNFPT continue d’accompagner la collectivité sur la thématique au travers de l’organisation de deux formations :

- Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention: public de non managers siège
- L’égalité femmes-hommes dans le management d’équipe de proximité : public managers siège et lycées

L’organisme de formation qui intervient est EGAE, expert de l’égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Livrable(s)



Sessions de formation en présentiel et en distanciel

Porteur de l’action



Service Formation et Innovation
Pédagogique

Modalité(s)
de concertation



Formateurs internes occasionnels
Le référent égalité de la collectivité régionale

Calendrier



Organisme EGAE :
Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention: **public de non managers siège**
2024 : 1ère session en distanciel : 15 octobre 2024
2025 : 5 sessions en distanciel (3 sessions sur le premier semestre et 2 sessions sur le second semestre)
30 agents par session soit 150 agents formés en 2025
L’égalité femmes-hommes dans le management d’équipe de proximité : **public managers siège et lycées**
2025 : 4 sessions prévues entre février et octobre
2026 : 4 sessions
Soit 240 agents formés sur 2 ans
FIO :
Le Calendrier sera prochainement défini lors d’une réunion entre le service formation et les Formatrices Internes. Cette réunion permettra de définir leur capacité d’intervention sur l’année 2025 et donc le nombre de sessions qui pourront être déployées auprès des agents lycées. Au regard du nombre d’agents lycées le plan de formation se déclinera sur plusieurs années.

Vigilance(s)



S’assurer de la cohérence des informations et contenus transmis par l’organisme EGAE et nos FIO.
Le taux de participation / risque d’absentéisme
Organisation pour les non managers lycées sur les temps de permanence

Indicateurs de résultat



Nombre de sessions organisées
Nombre de stagiaires / agents formés
Taux de participation