

Toulouse, le 10 décembre 2020

## **Note ENAC/DG n°2020-013**

**Objet : Plan d'actions Égalité femmes-hommes ENAC 2021-2023**

**De :** Olivier CHANSOU, Directeur Général

**A :** Tous agents et étudiant.es. ENAC

**Archivage :** ESCALE

**Note en vigueur :** ☒

---

### **Objet de ce document**

La présente note décrit le plan d'action égalité femmes-hommes de l'ENAC pour la période 2021-2023.

Il a reçu un avis favorable des instances suivantes : CHSCT ENAC le 9 novembre 2020 et CT ENAC le 10 novembre 2020.

Il a été validé par le conseil d'administration de l'ENAC lors de sa séance du 13 novembre (délibération CA ENAC 150-4 du 13 novembre 2020).

### **Références :**

- Titre 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite « Transformation de la Fonction Publique »,
- Protocoles Égalité professionnelle de la DGAFP et du MTES,
- Politique Égalité femmes-hommes ENAC : (ENAC/DG n°2020-012)

L'ENAC poursuit son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, avec une obligation de résultats et non seulement de moyens, avec un budget dédié et une organisation établie.

Conformément à la politique de l'ENAC en matière d'égalité femmes-hommes mentionnée en référence, le présent plan d'actions comporte des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il définit, pour la période 2021-2023, les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise : les mesures auxquelles l'ENAC s'engage, les objectifs à atteindre pour chaque mesure, les indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens et outils à sa disposition, le calendrier et les coûts estimés dans la mesure du possible.

Une première analyse sexuée des effectifs, réalisé au deuxième semestre 2020, a permis d'établir un premier rapport de situation comparée détaillé mettant à jour les écarts de traitement entre les femmes et les hommes.

Le premier objectif du plan d'action 2021-2023 est de compléter la sexuation des données pour établir une base de réflexion exhaustive sur l'ensemble des indicateurs à étudier et poursuivre, dans une démarche itérative de progression, le travail d'analyse nécessaire.

L'élaboration de ce plan d'action a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives afin de définir les modalités de gouvernance du suivi de sa mise en œuvre ainsi que ses modalités de déclinaison à chaque niveau pertinent. Un travail devra être effectué avec la DGAC pour certains items concernant les fonctionnaires.

La gouvernance du plan d'action est la suivante :

- La mise en œuvre du plan d'action et des mesures associées est animée par un comité de pilotage, placé sous la responsabilité directe du Directeur Général de l'ENAC et animé par la référente Egalité de l'ENAC, cheffe du pôle DDRS.
- Un groupe de suivi avec les représentant.es du personnel participe à l'élaboration du plan d'action et au suivi du déploiement. Il est piloté par la référente Egalité.
- Une présentation de l'avancement du plan d'action sera faite au moins une fois par an aux instances CHSCT, Comité technique et Conseil d'Administration.
- Le plan d'action décline des objectifs opérationnels par Direction et identifie des personnes ressources.

Le plan d'action sera mis en ligne sur les sites Internet et intranet de l'établissement.

Le Directeur Général de l'ENAC

Olivier CHANSOU

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
<b>1</b>	<b>Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social</b>				
<b>1.1</b>	<b>Mobiliser les Managers pour la mise en œuvre du plan d'action Egalité de l'Ecole</b>				
<b>1.1.1</b>	Partager les constats et impliquer chaque direction dans la construction du plan d'action	Décliner le PA en objectifs opérationnels par direction	Consolider le tableau de pilotage avec les personnes opérationnelles et finaliser le passage (calendrier opérationnel) Avoir défini qui porte qui contribue	Finaliser le tableau, le partager avec toutes les parties prenantes pour en faire le support opérationnel de suivi des actions	janv-21
<b>1.1.2</b>	Impulser une dynamique d'exemplarité au sein de la direction	Fixer à chaque dirigeant.e et cadre des objectifs individuels, précis et ambitieux	Intégrer les objectifs du PA aux évaluations annuelles		2021
<b>1.1.3</b>	Impulser une dynamique d'exemplarité au sein de la direction	Intégrer les politiques égalité FH dans le futur COP			2021
<b>1.1.4</b>	Porter l'exemplarité dans les relations extérieures	Veiller à la mixité des intervenant.es lors des colloques et conférences organisés par l'ENAC	Nombre de colloques, conférences, tables-rondes organisées /ratio femmes-hommes / Année 1 = sexuer les données / Année 2 : fixer un seuil de progression (colloque/colloque ou vision annuelle ?)		2021
<b>1.1.5</b>	Porter l'exemplarité dans les relations extérieures	Incarner un code déontologique d'exemplarité, rejoindre #jamaisanselles	Nombre de colloques, conférences, tables-rondes organisées /ratio femmes-hommes		2022
<b>1.1.6</b>	Partager les constats et impliquer chaque direction dans la construction du plan d'action	Insérer une clause égalité femmes-hommes dans les marchés publics	Etablir le contenu de la clause en lien avec le service achats (rescrit égalité et rescrit index)	Réalisation de la clause	2021
<b>1.1.7</b>	Partager les constats et impliquer chaque direction dans la construction du plan d'action	Insérer une clause égalité femmes-hommes dans les marchés publics	Intégration progressive dans les marchés publics / 100% des marchés publics rédigés après le 1er juillet 2021	Intégration dans les marchés publics	2021
<b>1.1.8</b>	Partager les constats et impliquer chaque direction dans la construction du plan d'action	Créer réseau interne pour piloter le niveau opérationnel du plan d'action	Nommer un binôme (direction + agent.e) au sein de chaque direction 100% des binômes en 2021	. Information à communiquer en réunion de service Formalisation du Groupe de Suivi Egalité F/H avec liste des participant.es / tracer le fonctionnement et définir le niveau de profondeur du réseau / définir les missions de chaque niveau (réfèrent.es / correspondant)	2021
<b>1.1.9</b>	Partager les constats et impliquer chaque direction dans la construction du plan d'action	Animer le réseau interne pour piloter le niveau opérationnel du plan d'action	2 réunions annuelles		Annuel
<b>1.1.10</b>	Organiser le dialogue social sur la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action	Associer les OS à la co-construction du plan d'action	Mettre en place un groupe de suivi avec un binôme par OS / 2 réunions annuelles	Présentation du suivi du PA en CT, CHSCT et CA une fois par an	2021
<b>1.2</b>	<b>Déployer un réseau interne de réfèrent.es Egalité et assurer la mise en œuvre et le suivi des actions Egalité, en partenariat avec les représentant.es du personnel et les étudiant.es</b>				
<b>1.2.1</b>	<b>Déployer le réseau interne de réfèrent.es Egalité dans les services</b>				
<b>1.2.1.1</b>	Créer le réseau des correspondant.es égalité	Nommer un binôme mixte au sein de chaque service	Existence d'un binôme mixte dans chaque service		2022
<b>1.2.1.2</b>	Déployer le réseau interne de réfèrent.es Egalité	Former les réfèrent.es à l'égalité	Nombre de réfèrent.es formé.es	Prestataire externe	2022
<b>1.2.2</b>	<b>Assurer la mise en œuvre et le suivi des actions Egalité, en partenariat avec les représentant.es du personnel et les étudiant.es</b>				
<b>1.2.2.1</b>	Structurer et organiser le réseau élargi des correspondant.es égalité	Groupe de suivi du plan d'action, réseau de réfèrent.es Egalité des OS	Dates de réunion du groupe de suivi		2022
<b>1.2.2.2</b>	Articuler le partenariat avec les étudiant.es	Formaliser les réunions avec les réfèrent.es égalité des étudiant.es	nombre de réunions, suivi des activités mises en place		2022
<b>1.3</b>	<b>Structurer la stratégie de sensibilisation et de formation sur l'Egalité femme/homme des personnels, des managers et des étudiant.es</b>				
<b>1.3.1</b>	Mettre en place un plan de sensibilisation et de formation des personnels	Etablir le plan de formation avec RH/FC	nombre de formations proposées nombre de formations suivies		2022 pour les nouvelles arrivées
<b>1.3.2</b>	Former les managers à l'Egalité professionnelle	Former les managers à l'égalité professionnelle	Nombre de managers formés 2023-> 100% des managers formés (2022 : 50%)	Formation continue-> synthèse de l'ensemble des modules de formation préconisés (VSS, stéréotypes, carrières)	2021 pour le travail sur le contenu
<b>1.3.3</b>	Mettre en place un plan de sensibilisation et de formation des étudiant.es	Etablir le plan de formation avec la DER	nombre de formations mises en place par type de cursus		A préciser

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
1.4	<b>Assurer un plan de communication afin d'accompagner la mise en œuvre du plan d'action Egalité, et en assurant une communication égalitaire et sans stéréotype tant en interne qu'en externe</b>				
1.4.1	Communiquer largement la politique de l'ENAC auprès de tous les personnels dans le cadre de la 1 <sup>ère</sup> année pour alimenter les années suivantes	Publier le plan d'action sur internet et intranet	Publication sur le site internet et sur l'intranet		2021
1.4.2	Renforcer la communication interne	Planifier des campagnes de communication spécifiques	Mettre en place un plan de communication égalité annuel (brève 1/mois et journées à thème)		2021
1.4.3	Acquérir et ancrer une culture Egalité au sein de l'établissement	Engager une réflexion sur la communication inclusive	Travail sur le sujet au sein du GS pour clarifier la position de l'ENAC avant de demander une adhésion des agent.es	Groupe de suivi pour affiner la position de l'ENAC	2021
1.4.4	Suivre le plan d'action et en évaluer les effets	Partager l'outil de pilotage pour une vision et un suivi partagé	Revue systématique en copil + en GS (Suivi et évaluation à l'ordre du jour de 100% des copil)	Partager et suivre l'outil sur teams . Fixer des règles pour la mise à jour du tableau permettant aux pilotes de suivre et d'évaluer les avancées	2021
1.5	<b>Mettre en place un rapport de situation comparée avec un suivi des données générées ainsi qu'un observatoire des données étudiantes.</b>				
1.5.1	Suivre le plan d'action et en évaluer les effets	Mettre à jour le RSC	Suivi de l'évolution du RSC / 100% des indicateurs indiqués		2022
1.5.2	Suivre le plan d'action et en évaluer les effets	Programmer l'évaluation des actions	A construire dans le cadre des travaux du copil		2022
2	<b>Créer les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux métiers et aux responsabilités</b>				
2.1	<b>Compléter le RSC</b>	Sexuer les données avec l'ensemble des items obligatoires manquants	Sexuer les données avec l'ensemble des items obligatoires manquants	Mettre en place un outil numérique adapté Suivi annuel	2021
2.2	<b>Mettre en place un observatoire des données étudiantes</b>	A compléter avec l'action programmée avec Alter EgauX pour S1 2021		Suivi des données tous les ans	2021
2.3	<b>Faire progresser la mixité des emplois en tant qu'employeur</b>				
2.3.1	<b>Mettre en place des actions, entre autres RH</b>				
2.3.1.1	Mieux équilibrer les femmes-hommes contractuel.les postes supports / postes techniques ou d'expertise	Elaborer une politique plus volontariste de rééquilibrage Par Direction analyser les taux et fixer des objectifs	Evolution des données du RSC	Données du RSC par Direction	Annuel
2.3.1.2	Mieux équilibrer les femmes-hommes contractuel.les postes supports / postes techniques ou d'expertise	Agir sur la diffusion des offres	Analyse des moyens de communication en fonction de l'objectif de rééquilibrage FH	Appliquer la règle des 3 tiers (connaissances, compétences techniques et soft skills)	2022
2.3.1.3	Mieux équilibrer les femmes-hommes contractuel.les postes supports / postes techniques ou d'expertise	Agir sur la diffusion des offres	Réécriture des fiches de postes (termes techniques à expliciter)	Appliquer la règle des 3 tiers (connaissances, compétences techniques et soft skills)	2022
2.3.1.4	Mieux accompagner les procédures de mobilité	Réaliser un diagnostic des règles juridiques et des règles de mobilité géographique		Lettre à adresser à la DGAC Cadrage lignes directrices de gestion (DGAC/ ENAC) Pour les contractuel.les-> clarifier les possibilités	2022
2.3.1.5	Garantir un égal accès aux promotions, en particulier dans les procédures d'avancement au choix	Produire des données sexuées	Le plan d'action détaille les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.	Travail avec la DGAC pour les fonctionnaires: suivi des données Cadre de gestion enseignant.es chercheur.es GT Contractuel.les	2021

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
2.3.1.6	Veiller à un égal accès à la formation continue des personnels ENAC	Produire des données sexuées	Aligner le %FH des candidatures avec le %FH dans le corps	Analyser les questions des stages hors bassin d'emploi Statistiques stages immersion Tarn vs Etranger Réflexion sur la programmation (anticipation) et les formations en ligne.	2022
2.3.2	<b>Assurer une communication égalitaire et non stéréotypée sur les offres d'emplois</b>				
2.3.2.1	Travailler l'attractivité de l'ENAC pour attirer les talents « Mieux se vendre »	Elaborer un support pour mettre en valeur les atouts de l'ENAC (existence du centre de loisirs sur le campus de Toulouse, cycle 4 de travail, ...)	Réalisation du support Evolution des recrutements	Rédaction d'une fiche de bonne pratique pour les entretiens	2021
2.3.2.2	Garantir une publicité des postes sans biais	S'assurer d'une stricte neutralité dans les descriptifs des postes / (Offres emplois internes /externes) Revoir les intitulés de poste pour qu'ils soient plus représentatifs	Signalements potentiels indicateur proposé = nombre de fiches de poste analysée / nombre d'intitulés revus	Veille assurée par les RH, la COM (publication site internet) Appliquer la règle des 3 tiers (connaissances, compétences techniques et soft skills)	Annuel
2.3.3	<b>Assurer la mixité des jurys de sélections et de recrutements de personnels ENAC</b>				
2.3.3.1	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection	Veiller à la mixité dans chaque jury	Ratio femmes/hommes par jury	DER/ DFPV/RH-> mise en place d'un outil de suivi dans le SI Procédure de suivi des jurys-> saisies automatique ds le SI	2022
2.3.3.2	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection	Veiller à l'alternance de la présidence dans les jurys ou le ratio F/H	Suivi de la présidence / sexe Ratio F/H	DER/ DFPV/RH-> mise en place d'un outil de suivi dans le SI Procédure de suivi des jurys-> saisies automatique ds le SI	2022
2.3.3.3	Mettre en place un observatoire sur les candidatures : piloter des actions expérimentales avec des mesures d'impact	Construire des mesures d'impact pour évaluer les campagnes de communication sur les femmes	Evolution du nombre de femmes dans les formations	GT Etude des biais potentiel de sélection concours Pilote	Lancer avant fin 2020
2.4	<b>Mettre en place une réflexion pour la création d'un vivier permettant d'assurer une bonne représentativité des femmes sur les postes de manager et de direction à l'ENAC</b>				
2.4.1	<b>Augmenter le nombre de femmes managers</b> Constat : 156 managers – 39 femmes : = 25% de femmes / manque 8 points	Identifier les potentiels et les accompagner à la prise de fonctions managériales	Porter le nombre de femmes managers à 33% des effectifs en 2022 et 40% en 2023 (à ce jour, il manque 13 femmes)	Formation des Managers à la lutte contre les stéréotypes sexistes et à la Diversité	2021 -2022
2.4.1.1	Augmenter le nombre de femmes managers Constat : 156 managers – 39 femmes : = 25% de femmes / manque 8 points	Favoriser les prises de poste (discours engagé autour de la pluralité des visions + de mixité)			
2.4.1.2	Augmenter le nombre de femmes managers Constat : 156 managers – 39 femmes : = 25% de femmes / manque 8 points	Travailler l'extension du vivier : agir sur la publicité des postes pour sortir du profil technique sur la recherche de compétences (poste opérationnel # compétences managériales)	Nombre de fiches de postes modifiées	Appliquer la règle des 3 tiers (connaissances, compétences techniques et soft skills)	
2.4.2	Sensibiliser à la lutte contre les discriminations et à la différence des cycles de carrières féminins et masculins dans les process RH	Former l'encadrement et la ligne managériale (impliquée dans le recrutement et la gestion des carrières) : mécanique discriminatoire, gestion différenciée des carrières, « bilinguisme managérial », élargissement du vivier des hauts potentiels après 35/40 ans	Nb de managers formés 2023: 80% des managers formés	Formation des managers Changer la culture de "cooptation"	2021 et annuel
2.4.3	Sensibiliser à la lutte contre les discriminations et à la différence des cycles de carrières féminins et masculins dans les process RH	Intégrer la formation au parcours d'intégration des nouveaux arrivants	Nb de nouveaux/elles arrivant.es formés.es	Formation RH des nouveaux arrivant.es manager	2021
2.4.4	<b>Rendre les organes de direction plus mixtes</b>	Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées	Le plan d'action détaille les mesures mises en œuvre par l'administration pour atteindre d'ici à 2023, sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.		D'ici 2023
2.4.4.1	Rendre les organes de direction plus mixtes	Elargir l'accès aux plus hautes fonctions aux femmes (38% des effectifs appartiennent au corps IEEAC, 23% au IPEF, 15% AC/84-16, 15% PN, 8 % ADMCV).	Suivi des données Cadres de Direction + CODIR F/H et référencement du poste/des fonctions	Veiller à l'ouverture des postes de Direction en recouvrement à l'ensemble des corps techniques et administratifs de cat A a minima	Annuel
2.4.4.2	Rendre les organes de direction plus mixtes	Travailler au sein de chaque direction les plafonds de verre et mettre en place une politique active de promotion compensatoire ciblée	Suivi des données/progression dans chaque direction	Identifier au sein de chaque direction les décrochages Prévoir des actions de rattrapage	Annuel
2.4.7	Elargir le vivier et la représentativité de la gouvernance avec des fonctions dans les domaines stratégiques (pas seulement personnes issues de l'encadrement) : comex / codir/costrat/codev/copil	Assurer une mixité ds les instances de pilotage de l'Ecole	Proportion F/H dans les instances de pilotage de l'Ecole	CODIR CODER COPIL DFPV et autres instances d pilotage	Annuel

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
<b>2.5</b>	<b>Assurer la formation des personnes participant aux instances de recrutements afin d'éviter les biais éventuels de sélection dans le recrutement de personnels</b>				
<b>2.5.1</b>	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection et recrutement	Former les jurys de sélection et de recrutement à la mécanique des biais (cooptation inconsciente, stéréotypes de genre, etc)	Nombre de personnes formées	Formation spécifique sur le sujet	2022
<b>2.5.2</b>	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection et recrutement	Réaliser une charte de bonne conduite pour les recrutements (sortir de la vision très technique) avec les différents leviers	Réalisation de la charte et diffusion	Distribuer le guide du recrutement sans discriminations-> faire une fiche de synthèse ENAC	2021
<b>2.6</b>	<b>Faire progresser la mixité dans l'ensemble des formations en tant qu'Ecole d'Enseignement Supérieur</b>				
<b>2.6.1</b>	<b>Assurer la mixité des jurys de concours, sélections et recrutements d'étudiant.es</b>				
<b>2.6.1.1</b>	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection/concours	Veiller à la mixité dans chaque jury- (déjà effectif)	Ratio femmes/hommes par jury	suivi assuré par AVIC	2020
<b>2.6.1.2</b>	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection/concours	Veiller à l'alternance de la présidence dans les jurys ou le ratio F/H (déjà effectif)	Suivi de la présidence / sexe Ratio F/H	suivi assuré par AVIC	2020
<b>2.6.1.3</b>	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection et recrutement	Former les jurys de sélection et de recrutement à la mécanique des biais (cooptation inconsciente, stéréotypes de genre, etc)	Nombre de personnes formées par concours/sélection Ratio nb de personnes formées/ total de membres de jury	Formation spécifique sur le sujet de tous les jurys	2023
<b>2.6.1.4</b>	Garantir une mixité dans tous les jurys de sélection et recrutement	Réaliser une charte de bonne conduite pour les recrutements (sortir de la vision très technique) avec les différents leviers	Réalisation de la charte et diffusion	Distribuer le guide du recrutement sans discriminations-> faire une fiche de synthèse ENAC	2022
<b>2.6.1.5</b>	Avoir un taux de réussite équivalent pour les femmes et les hommes sur l'ensemble de nos concours.	Etude des épreuves et remédiations. Proposer un plan d'actions court et moyen terme. La spécificité Pilote sera traitée en priorité.	% de femmes inscrites/présentes et reçues aux concours équivalent	GT Etude des Biais sur les sélections Concours Pilote	2021
<b>2.6.1.6</b>	Créer des leviers pour féminiser les formations	Analyser l'impact des changements de concours sur la part des femmes dans les différentes formations	% de femmes inscrites/présentes et reçues aux concours équivalent	. Proposer des actions correctives si besoin . Actions positives avec GT DGAC	2022
<b>2.6.1.7</b>	Créer des leviers pour féminiser les représentations ds les assos étudiant.es	S'assurer de la mixité des listes de candidat.es à la campagne Asso	%F dans les listes (mini 40%) %F au bureau (mini 40%)	Procédure d'élection	2021
<b>2.6.2</b>	<b>Assurer une communication Egalitaire et non stéréotypée sur les formations ENAC</b>				
<b>2.6.2.1</b>	Promouvoir les métiers de l'ENAC en amont des études supérieures (orientation scolaire)	Renforcer et diversifier les partenariats avec les associations, opérations portes ouvertes, semaine aéronautique de COM avec les autres organisations du secteur (voir la Code Week pour le numérique) ?	% de salons et CPGE avec binômes mixtes d'étudiant.es OU autres nouvelles formes d'actions	Assurer le suivi des données avec le changement de communication (COVID)	Annuel
<b>2.6.2.2</b>	Promouvoir les métiers de l'ENAC en amont des études supérieures (orientation scolaire)	Intervenir dans les salons et classes préparatoires aux grandes écoles	% de salons et CPGE avec binômes mixtes d'étudiant.es	Assurer le suivi des données avec le changement de communication (COVID)	Annuel
<b>2.6.2.3</b>	Promouvoir les métiers de l'ENAC dans le cadre des études (futurs viviers de fonctionnaires)	Améliorer la communication des métiers de l'aéronautique avant le concours (en s'assurant d'une communication sans stéréotypes)	Nombre de femmes/ ratio mises en valeurs sur les site/RS de l'ENAC (parcours), idem ENAC Alumni	Campagne de communication, affiches et portraits de femmes ayant fait l'enac	Annuel
<b>2.6.2.4</b>	Promouvoir les métiers de l'ENAC dans le cadre des études (futurs viviers de fonctionnaires)	Mettre en avant les rôles modèles	Nombre de femmes /ratio mises en valeurs sur les site/RS de l'ENAC (parcours), idem ENAC Alumni	Campagne de communication, affiches et portraits de femmes ayant fait l'enac	Annuel
<b>2.6.2.5</b>	Veiller à la mixité de la représentation dans les messages internes et externes (Communiquer sans stéréotypes pour ne pas exclure)	Former le service communication et toute personne produisant des outils de communication	Nombre de personnes formées	Formation COM Egalitaire -> plan de formation RH/FC -> COM+ AVIC+RF	2021
<b>2.6.2.6</b>	Veiller à la mixité de la représentation dans les messages internes et externes (Communiquer sans stéréotypes pour ne pas exclure)	Analyser l'ensemble des documents de communication existants (illustrations et textes)	Analyse de l'ensemble des documents de communication existants (illustrations et textes) Signalements		2021
<b>2.6.2.7</b>	Créer un groupe de réflexion étudiantin sur l'égalité filles/garçons à l'ENAC	Echanger avec elles et eux sur leur retour d'expérience Proposer des actions de mise en valeur des formations et parcours	Nb de réunions du groupe/an (2 minimum)	A utiliser pour la communication	2021

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
<b>2.7</b>	<b>Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité</b>				
<b>2.7.1</b>	Intégrer la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives et dans les supports pédagogiques	Proposer des formations initiales et continues aux personnels d'enseignement sur ce thème	2021-> formation mise en place 2023-> 100% des nouveaux enseignant.es formé.es et 50% des enseignant.es et instructeurs/trices formé.es	Formation nouveaux enseignant.es Inclure un module enseigner sans stéréotype	2021
<b>2.7.2</b>	Intégrer la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives et dans les supports pédagogiques	Intégrer le thème de l'Égalité dans la programmation culturelle de l'ENAC	Nb de programmations sur le thème de l'égalité		2021
<b>2.7.3</b>	Intégrer la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives et dans les supports pédagogiques	Former les étudiant.es	Nombre de promotions formées/ sensibilisées	Mettre en place des sessions de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la prévention du sexisme, à l'écriture égalitaire Prévoir des webinars	2022
<b>2.7.4</b>	Sensibiliser à la lutte contre les discriminations et à la différence des cycles de carrières féminins et masculins dans les process RH	Sensibiliser les élèves de l'école	Nombre de personnes formées/ sensibilisées	Conférence/débat Données chiffrées sur les carrières Mentorat pour les étudiantes	Annuel
<b>2.8</b>	<b>Travailler avec la DGAC sur la mixité des Corps DGAC</b>				
<b>2.8.1</b>	Créer des leviers pour féminiser les formations	Afficher la mixité dans les communications, les plaquettes, les vidéos à destination des collégiennes et lycéennes, futures élèves et employeurs	%F dans les photos > 40%	Actions positives avec GT DGAC	Annuel
<b>2.8.2</b>	Créer des leviers pour féminiser les formations	Afficher la mixité dans les communications, les plaquettes, les vidéos à destination des collégiennes et lycéennes, futures élèves et employeurs	%F dans les témoignages > 40%	Actions positives avec GT DGAC	Annuel
<b>2.8.3</b>	Favoriser les passerelles de l'administratif vers le technique	Référencer les bonnes pratiques inspirantes	Recenser l'existant (passerelles du technique vers l'administratif / Ouverture des postes : à une époque, les postes étaient ouverts à presque tous les corps, la pratique s'est perdue...)	Créer un groupe de travail dédié (ENAC / DGAC) Dialogue Social	2022
<b>2.8.4</b>	Construire une culture de la mixité	Travailler sur la diversité au sens large : mixité des corps, des statuts, ... pour l'accès aux fonctions : ne plus limiter les postes à des corps spécifiques	Penser la mixité dans tous les domaines : ex : si ratio déséquilibré fonctionnaires / contractuel.les = biais de représentativité	Créer un groupe de travail dédié (ENAC / DGAC) Dialogue Social	2022
<b>2.9</b>	<b>Poursuivre les partenariats avec des associations telles qu'Elles bougent ou l'AFFP et en menant des actions en amont vers les collèges et lycées à travers son dispositif « Donnez des ailes à votre avenir » afin de promouvoir les métiers et formations ENAC vers les plus jeunes.</b>				
<b>2.9.1</b>	Promouvoir les métiers de l'ENAC en amont des études supérieures (orientation scolaire)	Affiner la communication et les messages vers les bassins de proximité (en s'assurant d'une communication sans stéréotypes)	. Nombre d'interventions par an . Nombre de jeunes femmes participantes	. Poursuivre les partenariats : Elles Bougent, AFFP, JOB IRL, (WIA et capital filles à mettre en place ?) . Participation au GT Genre et orientation d'Acorda . Identifier d'autres participantes potentielles	Annuel
<b>2.9.2</b>	Créer des leviers pour féminiser les formations	Veiller à la mixité/égalité des participant.es aux actions de « Donnez des Ailes à Votre Avenir » Veiller à la mixité des participant.es dans les stages de 3e organisés par l'ENAC	% F > 40% ou toutes les JF postulantes sélectionnées		Annuel

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
<b>3</b>	<b>Travailler à la suppression des situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière</b>				
<b>3.1</b>	<b>Evaluer les situations et écarts potentiels</b>				
<b>3.1.1</b>	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agent.es concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI	Mettre à jour la sexuation des données pour pouvoir les traiter et les intégrer au RSC 2021 concernant les fonctionnaires	Ecarts liés à la quotité de temps de travail ;	-Courrier à la DGAC pour le suivi des données et les mesures à mettre en place	2021
<b>3.1.2</b>	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agent.es concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI	Mettre à jour la sexuation des données pour pouvoir les traiter et les intégrer au RSC 2021 concernant les fonctionnaires	Ecarts liées à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi ;	-Courrier à la DGAC pour le suivi des données et les mesures à mettre en place	2021
<b>3.1.3</b>	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agent.es concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI	Mettre à jour la sexuation des données pour pouvoir les traiter et les intégrer au RSC 2021 concernant les fonctionnaires	Ecarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon) ;	-Courrier à la DGAC pour le suivi des données et les mesures à mettre en place	2021
<b>3.1.4</b>	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agent.es concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI	Mettre à jour la sexuation des données pour pouvoir les traiter et les intégrer au RSC 2021 concernant les fonctionnaires	Ecarts liés à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne- temps et sur-rémunération temps partiel (à 80 % et 90 %, analyse comparée des primes) ;	-Courrier à la DGAC pour le suivi des données et les mesures à mettre en place	2021
<b>3.1.5</b>	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agent.es concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI	Mettre à jour la sexuation des données pour pouvoir les traiter et les intégrer au RSC 2021 concernant les fonctionnaires	Ecarts de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotions sexués).	-Courrier à la DGAC pour le suivi des données et les mesures à mettre en place	2021
<b>3.1.6</b>	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agent.es concernés, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI	Mettre à jour la sexuation des données pour pouvoir les traiter et les intégrer au RSC 2021 concernant les fonctionnaires	-Ecarts de rémunération entre les personnels contractuels par fonction et ancienneté		2021
<b>3.1.7</b>	Assurer pour tous les agents un suivi de carrière	Formaliser un entretien obligatoire tous les 3 ans sur la gestion de carrière	Construction et intégration de la procédure . Nombre d'entretiens planifiés (objectif de ratio visé ?)	DGAC-> CMC Contractuels/ enseignant.es: création d'un équivalent CMC ENAC	2022
<b>3.2</b>	<b>Assurer un suivi généré des carrières pour les agents contractuels de l'ENAC</b>				
<b>3.2.1</b>	Garantir un égal accès au déroulement de carrière et résorber les inégalités de gestion de carrière	Construire un cadre de gestion des carrières / métier (volet recrutement et volet gestion des carrières + rémunérations)	Création du cadre de gestion (année 1) et déclinaison de 100% des cadres de gestion en année 2	Contractuels : création des cadres de gestion : (+ création d'un équivalent CMC ENAC)	2021
<b>3.2.2</b>	Optimiser les outils de recrutement pour les futures embauches	Pour les contractuel.les : élaborer une grille de salaire pour mieux encadrer la négociation lors de l'entretien d'embauche	Cotation de postes ;	Groupe de travail contractuel	2021
<b>3.2.3</b>	Mettre en place les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption	Pour les contractuel.les : élaborer une grille de salaire pour mieux encadrer la négociation lors de l'entretien d'embauche	Modalités d'attribution des primes (dont les primes liées au temps de travail) ;	Groupe de travail contractuel	2021
<b>3.2.4</b>	Mettre en place les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption	Pour les contractuel.les : élaborer une grille de salaire pour mieux encadrer la négociation lors de l'entretien pour une promotion	Politique de promotion ;	Groupe de travail contractuel	2021
<b>3.2.5</b>	Mettre en place les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption	Pour les contractuel.les : élaborer une grille de salaire pour mieux encadrer la négociation lors de l'entretien de retour de congés familiaux	Règles de gestion des retours de congés familiaux ;	Groupe de travail contractuel	2021
<b>3.3</b>	<b>Supprimer les écarts de traitement</b>	Traiter les écarts de rémunération constatés	Nombre de situations relevant d'un écart injustifié / nombre d'écarts traités (planification de résorption à affiner avec les données sexuées) / Nombre des écarts injustifiés et liste des personnes concernées	Lettre à la DGAC pour les fonctionnaires ENAC pour les contractuel.les	2022 pour identifier nominativement les écarts injustifiés et lancer dans la foulée le plan de résorption avec des objectifs de résultat chiffrés
<b>3.4</b>	<b>Travailler avec la DGAC sur les carrières des fonctionnaires ENAC issus de corps DGAC</b>		Participer au groupe de travail DGAC sur le sujet		

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
<b>4</b>	<b>Mieux articuler les temps de vie entre activités professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale</b>				
<b>4.1</b>	<b>Rappeler les consignes concernant la charte du temps, le droit à la déconnexion, en favorisant le télétravail</b>				
<b>4.1.1</b>	Améliorer la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail	Sexuer les données concernant les recours aux cycles aménagés	Nombre de personnes sur les différents cycles IR : 100% en 2021		2021
<b>4.1.2</b>	Améliorer la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail	Mieux communiquer sur les cycles aménagés	IR : Nombre d'agents qui ont consulté cet espace ou qui ont reçu l'information	Espace agents / pack nouvel arrivant	2021
<b>4.1.3</b>	Diffuser largement la charte des temps	La charte existe, il faut la diffuser à l'ensemble des agent.es	IS : Action manager Espace agent / Et dans le pack du Nouvel arrivant à venir IR : nombre de canaux d'information utilisés	Tous les ans	2021
<b>4.1.4</b>	Faciliter le télétravail et le travail en site distant	Faciliter l'organisation des jeunes parents et proposer une alternative aux journées enfant malade	Nombre de personnes en télétravail	TAD ( et non télétravail) si enfant malade	2021
<b>4.1.5</b>	Faciliter le télétravail et le travail en site distant	Intégrer la problématique du badgeage pour les heures supplémentaires	Nombre de personnes concernées / Nombre de personnes visées par la mesure	Voir conclusion GT DGAC sinon poser la question de cette prise en compte	2021
<b>4.2</b>	<b>Favoriser le partage de la parentalité par des communications et informations sur les droits de chacun.e</b>				
<b>4.2.1</b>	Créer des outils de communication	Mieux mettre en avant les avantages salariaux de l'ENAC, comme centre de loisirs...	Créer ou renouveler les publications IR : Mise à jour régulière de l'espace agent (coordination ou animation de cet espace agent nécessaire)	Action Manager Espace agents Livret social-> diffusion par la Brève, intranet, ...	2021
<b>4.2.2</b>	Informers les pères et futurs pères des droits dans le cadre de l'arrivée de l'enfant	Mieux communiquer sur les droits des parents / futurs parents et accompagner un meilleur partage de la parentalité	Etablir un flyer de rappel des droits et bonnes pratiques pour les pères : nb de jours de congés, jours enfants malades, suivi échographie, ... IR : Réalisation du document de synthèse et push systématique vers l'ensemble des agents		2022 (en suivant extension du congés pater)
<b>4.2.3</b>	Informers les pères et futurs pères des droits dans le cadre de l'arrivée de l'enfant	Lancer une campagne de communication interactive sur la place des pères au travail (quiz ? Nombre de jours enfants malades pris par les hommes ? Place du futur père lors des échographies, etc)	Réalisation de la campagne Nombre de participation Synthétisation des résultats et des enseignements 100% des agents informés IR : Evolution du nombre de jours enfants malades pris par les hommes	Espace agents Mallette nouvel arrivant Campagne com une fois par an	2021
<b>4.2.4</b>	Maintenir les accompagnements existants et sexuer les données d'utilisation	Etablir un suivi sexué des données petite enfance et enfance	Nombre de berceaux utilisés, nombre de journées centres de loisirs, nombre de colonies, ...		
<b>4.3</b>	<b>Accompagner l'accueil des jeunes enfants déjà engagé entre autres avec les berceaux en crèche et le centre de loisirs sur le campus de Toulouse</b>				
<b>4.3.1</b>	Mieux communiquer sur les modes de garde et fluidifier l'organisation personnelle	Faire une enquête de satisfaction auprès des agent.es (pas seulement les parents) + besoins ?			2022
<b>4.3.2</b>	Mieux communiquer sur les modes de garde et fluidifier l'organisation personnelle	Mieux communiquer sur les dispositifs mis en place à l'ENAC favorisant l'articulation des temps		Diffusion livret social par communication digitale	2021
<b>4.3.3</b>	Mieux communiquer sur les modes de garde et fluidifier l'organisation personnelle	Porter une attention particulière aux familles monoparentales			Annuel
<b>4.4</b>	<b>Accueillir et accompagner les temps de grossesse et de maternité</b>				
<b>4.4.1</b>	Faciliter la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue	Mieux accompagner les absences de longue durée (congés maternité ou maladie : laisser le choix de la mise à distance (coupure) ou du maintien du lien de continuité pour faciliter le retour)		Former les managers sur la gestion de la reprise après un arrêt	2022
<b>4.4.2</b>	Sécuriser la situation des femmes enceintes et des jeunes mères pour l'allaitement	Créer une fiche reflexe pour les Managers sur les droits et modalités pour les femmes enceintes, les jeunes mères, et l'allaitement			2021

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
4.5	<b>Rechercher une programmation de la scolarité compatible avec la parentalité</b>				
4.5.1	Rechercher une programmation de la scolarité compatible avec la parentalité (demande DGAC)	Lever les freins de l'accès à la formation aux parents et mères en particulier	Nombre d'adaptation de formation nécessaire pour la parentalité		2022
4.5.2	Lever les freins de l'accès à la formation aux parents et mères en particulier	Inventorier les différentes pistes : -Analyse des dates de rentrée en formation, période de cours, de congés (au regard du calendrier scolaire) -Hybridation des formations présentiel / distanciel			2022
5	<b>Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes</b>				
5.1	<b>Augmenter la prévention par des actions de sensibilisation et de formation des managers en priorité et de l'ensemble du personnel ENAC</b>				
5.1.1	Former les managers à la prévention des VSS	Former les managers à la prévention, repérage et traitement des VSS	Ratio nombre de managers formés/nbre total 2023->100% des managers formés.es	Plan de formation Manager : RH FC et GT Manager	2021
5.1.2	Former les nouveaux managers à la prévention des VSS	Former les nouveaux managers à la prévention, repérage et traitement des VSS	Intégration de la formation dans le parcours de formation des nouveaux managers 2021-> 50% des nouveaux managers formés.es 2023->100% des nouveaux managers formés.es	Plan de formation Manager : RH FC et GT Manager	2021
5.1.3	Afficher le principe de tolérance zéro, rappel de la loi	Communiquer régulièrement	Mail DG 1 fois/an: rappel de la procédure VSS Plaquettes de communication envoyées par mail		2021
5.1.5	Prévoir les actions de sensibilisation croisées	Affichage obligatoire (définitions légales, sanctions applicables, coordonnées des autorités et services compétents)	Affichage loi + tolérance zéro + contacts	Finalisation des plaquettes + diffusion	2021
5.1.6	Prévoir les actions de sensibilisation croisées	Organiser une journée d'information sur l'égalité professionnelle et sur la lutte contre les VSS pour le personnel	Nombre de personnes participantes	Finalisation des plaquettes + diffusion	2021
5.1.7	Nommé des référent.es VSS sur chaque centre Enac	Identifier et former un référent.e par Centre	IS: Nbre de référent.es nommé.es et formé.es par site IR: 100 % des centres avec 1 référent.e		2021
5.2	<b>Améliorer la prévention et le travail de terrain avec les étudiant.es sur les Violences Sexuelles et Sexistes</b>				
5.2.1	Former les inspecteurs/trices de études à la prévention des VSS	Former les inspecteurs/trices de études instructeurs/trices et enseignant.es et les nouveaux enseignant.es à la prévention, repérage et traitement des VSS	Nombre des inspecteurs/trices de études instructeurs/trices et enseignant.es formés.es 2023-> 100% formés.es	Plan de formation : RH FC	2021
5.2.2	Former et sensibiliser les étudiant.es	Mettre en place des sessions de formation sur les VSS	Nombre de promotions formées/ sensibilisées 2023-> Toutes les promos de formations initiales formées	intégration dans le plan de formation et de réservation des créneaux dans AURION Sous-traitance à des spécialistes	2021
5.2.3	Former et sensibiliser les étudiant.es	Organiser des projections-débat / journées contraception / discriminations, etc...	Nombre de promotions formées/ sensibilisées	Sous-traitance à des spécialités	2021
5.2.4	Accentuer les mesures d'informations sur l'accès à la contraception/ à l'avortement	Organisation de session d'information, sensibilisation sur la prévention des risques liés à la sexualité	Nbre de personnes qui assisteront aux sessions de formation	Nb de leaflets distribués + 1 conférence/an minimum + Appel à des spécialistes extérieurs	Annuel

N°	Objectifs à atteindre	Actions	Indicateurs de suivi (IS) et de résultats (IR)	Moyens et outils	Calendrier
5.3	Poursuivre le travail de la cellule de veille contre le sexisme et le harcèlement sexuel				
5.3.1	Assurer une communication accrue sur la procédure de signalement	Mettre en place d'actions de communication	Communiquer sur les référents, la cellule de veille, le mode de traitement, les sanctions éventuelles		Annuel
5.3.1.1	Prévoir les actions de sensibilisation croisées	Diffuser le règlement intérieur	Diffusion à l'ensemble des agent.es IR : % des agents informés sur l'existence de cette procédure et sur les sanctions	Tous les ans	Annuel
5.3.1.2	Prévoir les actions de sensibilisation croisées	Garantir une diffusion de la sensibilisation à chaque agent.e (égalité de traitement)	Diffusion de la note sur la procédure de signalement des VSS par le DG, multiplier les canaux de diffusion (intranet, affiches)	Tous les ans	Annuel
5.3.2	Assurer le suivi du traitement des signalements et des sanctions appliquées	Rendre le traitement des situations plus efficace	L'employeur a un délai de traitement de deux mois IR : 100% des signalements sont traités dès 2021		2021
5.3.2.1	Assurer le suivi du traitement des signalements et des sanctions appliquées	Mettre en place une plateforme numérique de signalement	IS : cette plateforme a vocation à devenir l'outil de signalement de tout type de discriminations ? Possibilité pour l'agent de suivre le traitement de sa situation via cette plateforme IR : Part des signalements discriminatoires effectués via cette plateforme		2021
5.3.3	Etendre le rôle de la cellule à l'ensemble des discriminations	Mettre à jour le format de la cellule et la procédure de saisie et l'adapter à toutes formes de discriminations en plus des VSS	Validation procédure et diffusion		2021
5.3.4	Finaliser la mise en conformité des documents-cadres	Mettre à jour le règlement intérieur (qui doit rappeler l'interdiction du sexisme et du harcèlement sexuel et prévoir des sanctions disciplinaires).	IS : nombre de documents mis à jour 2021: 100% des cas avérés sanctionnés 100% des victimes accompagnées	Suivi du GT gestion des VSS et sanctions disciplinaires du MESRI	2021
5.3.5	Former à l'écoute des personnes ressources	Formation CNV, écoute empathique, travail qui relie	2022-> 100% des personnes référentes écoute formées	Formation spécifique du CNCV	2021
5.4	Mettre en place une stratégie de prévention selon l'identification des personnes à risques				
5.4.1	Finaliser la mise en conformité des documents-cadres	Sexuer le DUERP et intégrer le sexisme et les VSS	Faire le lien entre le % de femmes dans les centres et la gestion des risques dans le DUERP	Analyse par centre de travail	2021
5.4.2	Mettre en place une stratégie de prévention des risques affinée en s'appuyant sur les référent.es dans chaque centre.	Accentuer la prévention dans les centres DFPV (femme isolée sur site ou femme isolée dans une équipe à forte dominance masculine)	Ratio nombre de Managers sensibilisés / nb total	Entretien annuel manager-> objectif de veille + augmentation du nb si personne isolée + mixité des équipes	2021
5.4.3	Réaliser une enquête interne sur la période actuelle avec la transformation des modes de travail et VSS	Mesurer l'impact de la transformation des conditions de travail sur la santé des agent.es	Réalisation d'une enquête interne Enquête réalisée et résultats diffusés	Questionnaire: interne ou externe	2021