

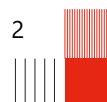
PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2025-2027

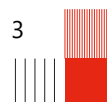


SOMMAIRE

PLAN D’ACTION POUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2025-2027	1
SOMMAIRE	2
ÉDITO	4
INTRODUCTION	5
PRESENTATION DU PLAN D’ACTION 2025-2027	10
Axe 1 : La gouvernance de la politique d’Égalité à l’INSA Rennes	11
Suivre l’exécution du plan d’action pour l’égalité professionnelle	11
Axe 2 : Évaluer, prévenir, et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	13
Évaluer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à l’INSA Rennes	14
Axe 3 : Garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps et aux emplois	15
Analyser la mixité des métiers	16
Mieux recruter, sans biais implicites	16
Mieux soutenir les agent-es dans leur évolution de carrière	16
Favoriser la mixité des métiers	17
Axe 4 : Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	18
Analyser les temps de travail et leur impact sur l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	19
Préparer le retour après une absence longue (congé maladie longue, maternité, parental, adoption, etc.)	19
Favoriser la modularité des horaires de travail en fonction des événements de la vie	19
Soutenir la parentalité en proposant des solutions à propos de la garde d’enfants	19
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	20
Mieux informer les nouveaux-elles entrant-es	21
Sensibiliser la communauté insalienne aux enjeux de lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et à l’existence du dispositif de lutte interne	21



Former l'ensemble des personnels de l'INSA à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)	22
Auditer le dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	22
Clarifier l'organisation et suivre les actions liées au dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	22
Axe 6 : Les actions spécifiques à destination des usager-es	23
Sensibiliser les étudiant-es aux enjeux d'égalité de genre	23
Agir sur le volet de la santé	23
Faciliter l'accueil des étudiant-es trans et non binaires à l'INSA Rennes	23
BIBLIOGRAPHIE	24
REMERCIEMENTS ET CONTACTS	26



ÉDITO

Début 2025, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes faisait état de la “persistance des inégalités sociales et économiques entre les femmes et les hommes”¹ et de “la polarisation sociale autour des enjeux d'égalité de genre, notamment dans les médias et les discours politiques.”² Le HCE précise également que “les violences sexistes et sexuelles perdurent et sont même déclarées en hausse, et le travail [reste une des] sphères privilégiées de ce sexisme”³.

Début 2025, à l'INSA Rennes, c'est également le moment où des groupes de travail se sont réunis pour construire un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle, témoignant d'un réel engagement collectif en faveur de l'égalité de genre.

Ancré dans la réalité de notre société à laquelle nous ne pouvons échapper, ce plan d'action porte notre ambition de répondre aux attentes de justice sociale des femmes et des minorités de genre de notre établissement et d'améliorer les conditions de travail pour toutes et tous.

De l'analyse de l'existant aux formations sur les violences sexistes et sexuelles, le racisme et les LGBTphobies, en passant par l'amélioration des recrutements, les actions menées traduisent une ambition affirmée et une volonté d'impact réel.

Tourné vers les membres du personnel de l'INSA Rennes, ce plan comporte en outre des actions à destination des étudiant·es, notamment pour penser un meilleur accueil des étudiant·es transgenres et non-binaires, et continuer à sensibiliser notre public de futur·es ingénieur·es. Notre objectif ici est que les enjeux d'égalité et de non-discrimination fassent systématiquement partie des valeurs transmises par notre école et participent, in fine, à impacter la société.

Ainsi, par la rédaction de ce document, l'INSA Rennes continue à s'engager concrètement pour l'égalité, et ce tant qu'il le faudra.

Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à la rédaction de ce plan d'action.

Merci également à celles et ceux qui s'engagent pour l'égalité, la justice sociale et dans la lutte contre toutes les discriminations et qui œuvrent au quotidien pour le bien-être présent et futur de la communauté à l'INSA Rennes.

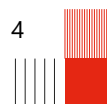
Vincent Brunie, Directeur de l'INSA Rennes

Chloé Lailic, chargée de mission Égalité de l'INSA Rennes

¹ HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. *Rapport 2025 sur l'état du sexisme en France - A l'heure de la polarisation* [en ligne]. [s. d.]. [Consulté le 24 avril 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2025-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-a-l-heure-de-la-polarisation>.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*



INTRODUCTION

Contexte

Dans le cadre de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019⁴, tous les établissements publics ont l'obligation d'élaborer un plan d'action pour l'égalité professionnelle. Ce plan doit contenir 4 axes obligatoires :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, 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.

À l'INSA Rennes, un premier plan d'action pour l'égalité professionnelle pour la période 2021-2023 a vu le jour à la fin 2020⁵.

Un nouveau plan d'action, construit collectivement

Ce deuxième plan d'action pour l'égalité professionnelle se projette sur la période 2025-2027. Sa création et sa rédaction ont été coordonnées par la chargée de mission Égalité de l'INSA Rennes. En outre, il s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre des objectifs 6 et 7 de la feuille de route stratégique de l'INSA Rennes⁶.

Tout d'abord, ce nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle s'appuie sur le bilan du précédent plan, rédigé en 2024 et présenté au Comité Social d'Administration (CSA) du 28 janvier 2025.

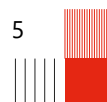
Ensuite, 4 groupes de travail (GT) se sont réunis entre le 4 et 13 mars 2025 autour des 4 axes obligatoires mentionnés plus haut, avec pour objectif de créer ce plan d'action collectivement. Ces GT étaient composés de membres du CSA, de la F3SCT⁷, et d'expert-es dont la Direction des Ressources Humaines, les personnels de l'Espace Santé, les membres du dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles et les personnes formées aux VSS, notamment parmi les représentant-es des personnels au Conseil d'Administration.

⁴ Article 5 - LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1) - Légifrance [en ligne]. [s. d.]. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889193.

⁵ INSA RENNES. Plan Égalité professionnelle 2021/2023. Dans : [insa-rennes.fr](https://www.insa-rennes.fr) [en ligne]. décembre 2020. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.insa-rennes.fr/plan-egalite-professionnelle-2021/2023.html>.

⁶ Objectif 6 : « Offrir un environnement d'étude centré sur la réussite et le bien-être des étudiants » et Objectif 7 « Offrir à nos personnels un environnement professionnel agréable, bienveillant et sécurisé ». Voir : <https://www.insa-rennes.fr/feuille-route-strategique.html>

⁷ Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail



Parmi les 17 personnes qui se sont ainsi réunies au sein de ces GT, 15 sont membres du personnel administratif et technique de l'INSA (BIATSS) et 2 sont des enseignantes chercheuses, 16 femmes et 1 homme.

S'en sont suivis des échanges auprès du Comité de Direction (CODIR) et de l'équipe de Direction (EDIR) ainsi que de la Direction des Ressources Humaines, afin d'affiner les actions et de les inscrire dans une articulation avec d'autres plans d'action créés au niveau de l'INSA Rennes (notamment le futur plan d'action pour la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels).

Des actions tenant compte du cadre réglementaire et des enjeux sociétaux actuels

Au-delà des 4 axes obligatoires prescrits par la réglementation, ce nouveau plan présente deux nouveaux axes :

- Un axe concernant la gouvernance de la politique d'Égalité de l'INSA Rennes. Le bilan du précédent plan a en effet montré la nécessité de suivre et de prioriser la mise en œuvre des actions proposées. Il apparaît donc nécessaire de renforcer ce champ de la gouvernance et de l'inscrire davantage dans la politique RH de l'établissement.
- Un axe concernant les actions spécifiques à destination des usager·es. La présence de cet axe dans ce plan est encouragée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche, dans un cadre réglementaire renforcé avec, notamment, les décrets de la loi Rixain obligeant les établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche à publier chaque année « les actions mises en œuvre pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes »⁸ sur le volet des usager·es.

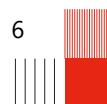
En outre, ce plan d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle construit une articulation des actions de lutte contre les discriminations et les violences avec un point de vue inclusif et intersectionnel (genre, droits des personnes LGBTQIA+, lutte contre le racisme, notamment).

L'INSA Rennes s'engage ainsi en faveur d'actions inclusives avec l'ambition de continuer à cultiver une culture de l'Égalité au sein de sa communauté sur la période 2025-2027.

En ce sens, ce plan d'action est entièrement rédigé en langage inclusif et égalitaire⁹.

⁸ LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (1) [en ligne]. 24 décembre 2021. [Consulté le 8 avril 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192>.

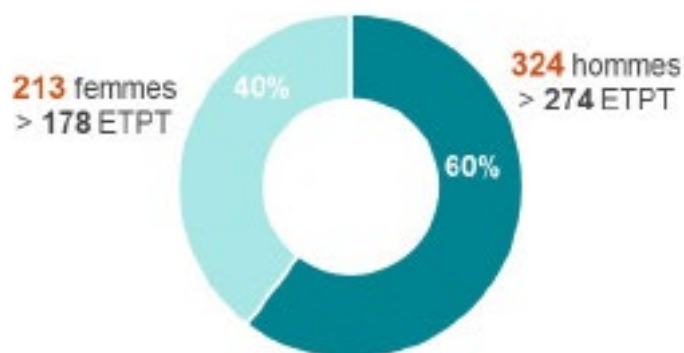
⁹ « Le langage égalitaire participe au principe d'égalité entre les femmes et les hommes par l'utilisation de formulations neutres ou des formulations à féminin et masculin combinés. Il permet de s'adresser à l'ensemble d'une communauté, mais également d'attirer l'attention de plus de femmes et de s'assurer une audience au-delà du public habituel. Ainsi, on sait que les femmes répondent deux fois plus souvent à un sondage lorsque celui-ci est rédigé en écriture égalitaire. » voir *Le guide de l'Université de Lille sur la communication égalitaire*.



L'INSA RENNES PAR LE PRISME DU GENRE

(Sauf indications contraires, les données et graphiques présentés dans ce document sont issus du Rapport Social Unique 2023¹⁰)

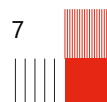
Les membres du personnel

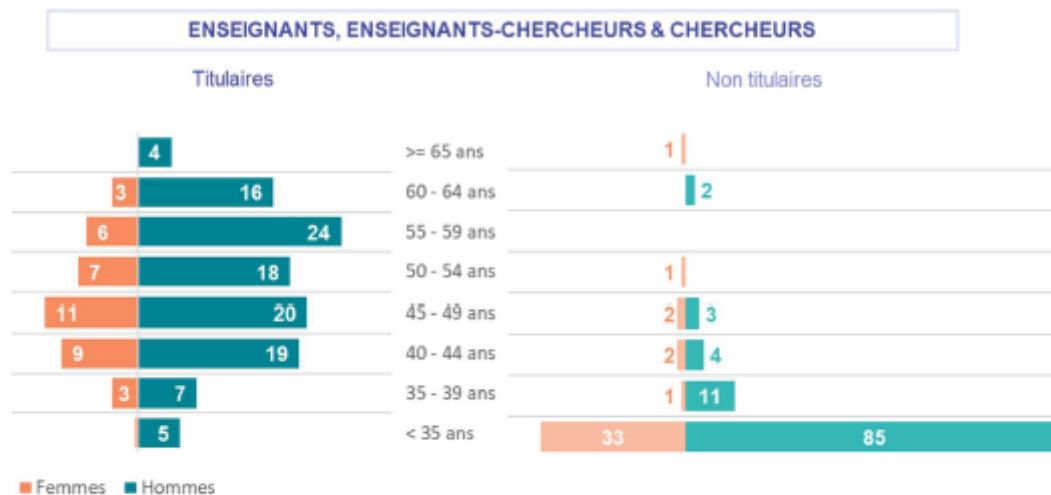


PYRAMIDE DES AGES



¹⁰ INSA RENNES. *Rapport social unique 2023* [en ligne]. 2025. [Consulté le 8 avril 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.insa-rennes.fr/fileadmin/ressources/Rubriques/02-INSA/documentation/RSU_2023_VF.pdf.





Age moyen : **45 ans**

BIATSS		ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS & CHERCHEURS	
Titulaires	50 ans	Titulaires	50 ans
Femmes	50 ans	Femmes	49 ans
Hommes	50 ans	Hommes	51 ans
Non titulaires	38 ans	Non titulaires	31 ans
Femmes	37 ans	Femmes	31 ans
Hommes	38 ans	Hommes	31 ans

Les étudiant·es

1 866 élèves ingénieurs (+65)
dont

246 étudiants internationaux	13%
616 femmes	33%
470 boursiers	25%
128 étudiants en apprentissage	10%



366 diplômés (-2)

dont 58 étudiants internationaux **16%**

dont 107 femmes **29%**

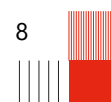
92 étudiants en master recherche (-2)
dont

33 étudiants internationaux	52%
52 femmes	81%

62 diplômés (-5)

dont 35 étudiants internationaux **56%**

dont 31 femmes **50%**





39 étudiants en Master Spécialisé en Excellence Opérationnelle (+9)
dont

2 étudiants internationaux **5%**

13 femmes **33%**



34 étudiants en master MSC (+20)
dont

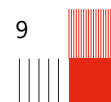
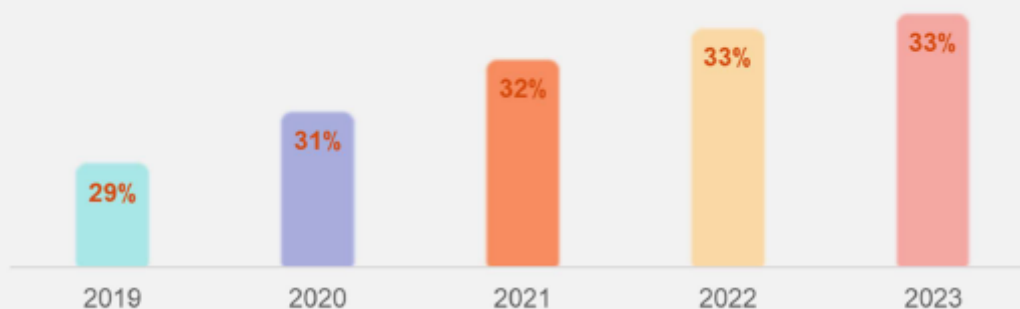
7 étudiants internationaux **21%**

12 femmes **35%**

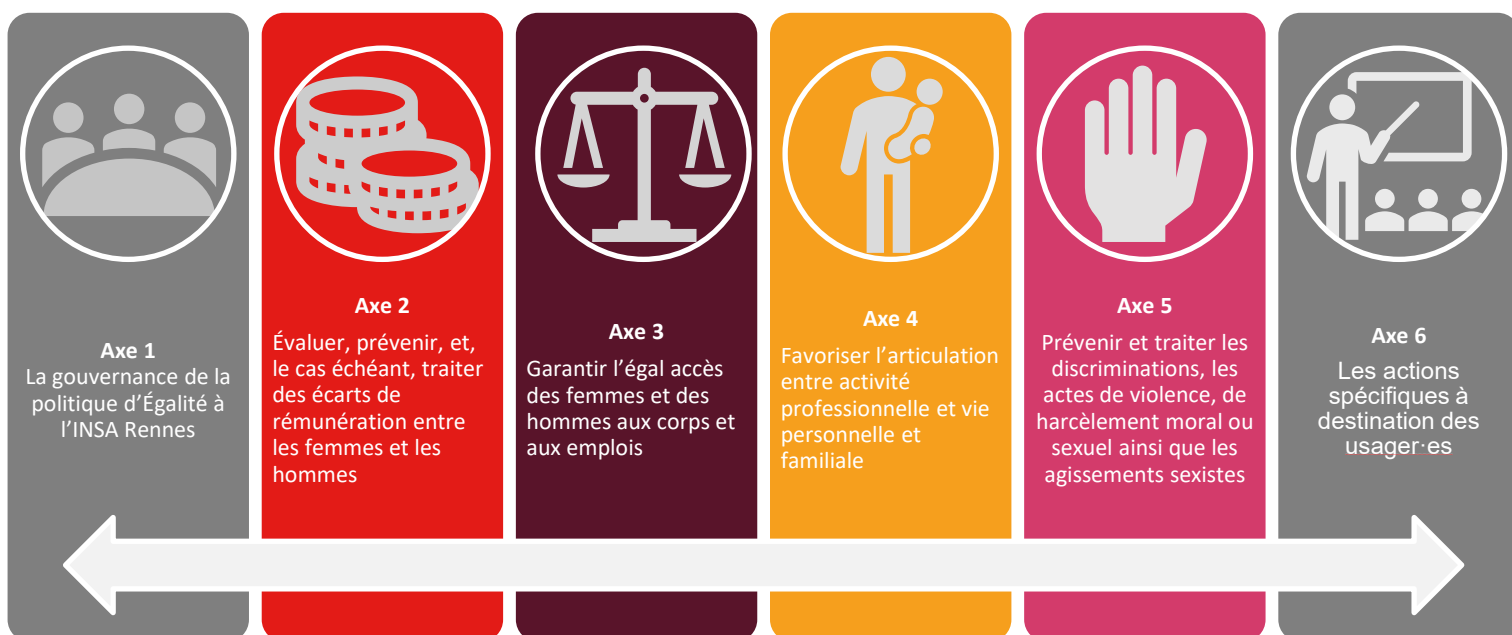


123 doctorants (-20)

ÉVOLUTION DE LA POPULATION DES ÉTUDIANTS EN GENRE
% DE FEMMES



PRESENTATION DU PLAN D'ACTION 2025-2027



Axe 1 : La gouvernance de la politique d'Égalité à l'INSA Rennes

Afin d'ancrer et de valoriser l'engagement de l'établissement tant dans ses valeurs que dans sa stratégie, le premier axe de ce plan s'attache donc à la formalisation d'une gouvernance de la politique d'Égalité à l'INSA Rennes.

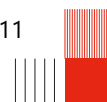
Un comité de suivi sera créé et se réunira une première fois, pour prioriser les actions, les positionner dans un calendrier et définir les indicateurs de suivi et de réussite de ces actions.

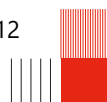
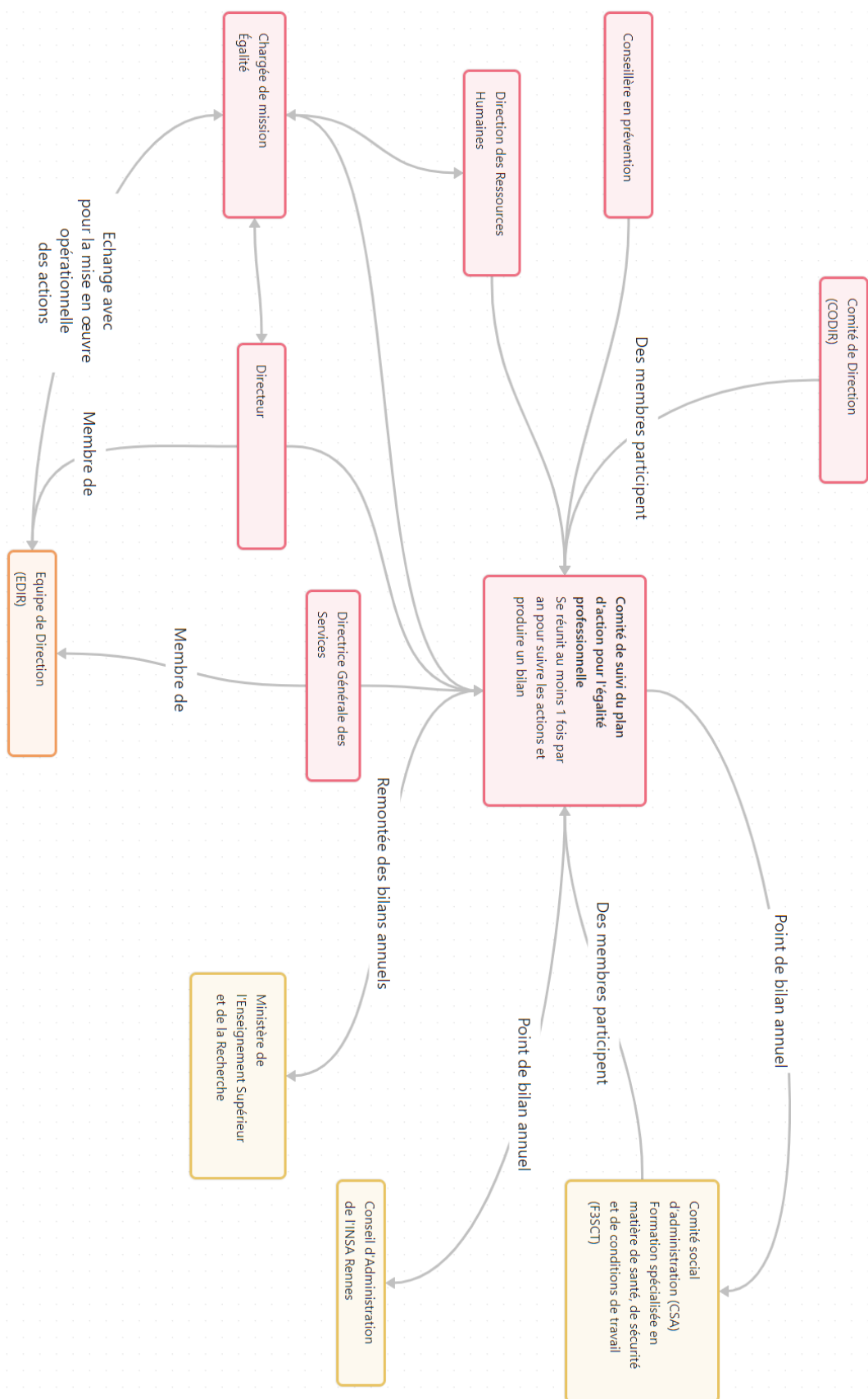
Ce comité se réunira ensuite au minimum une fois par an pour suivre les actions et produire un bilan qui sera présenté au Comité Social d'Administration (CSA), à la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) puis au Conseil d'Administration de l'établissement avant d'être transmis au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette gouvernance doit ainsi permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'avancement des actions inscrites.

La carte mentale présente sur la page suivante détaille la composition de ce comité de suivi.



OBJECTIF	ACTION	ENTITES CHARGEES DE LA MISE EN ŒUVRE
Suivre l'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle	Mettre en place un comité de suivi chargé de suivre la mise en œuvre des actions et de produire un bilan annuel	Directeur, Chargée de mission Égalité

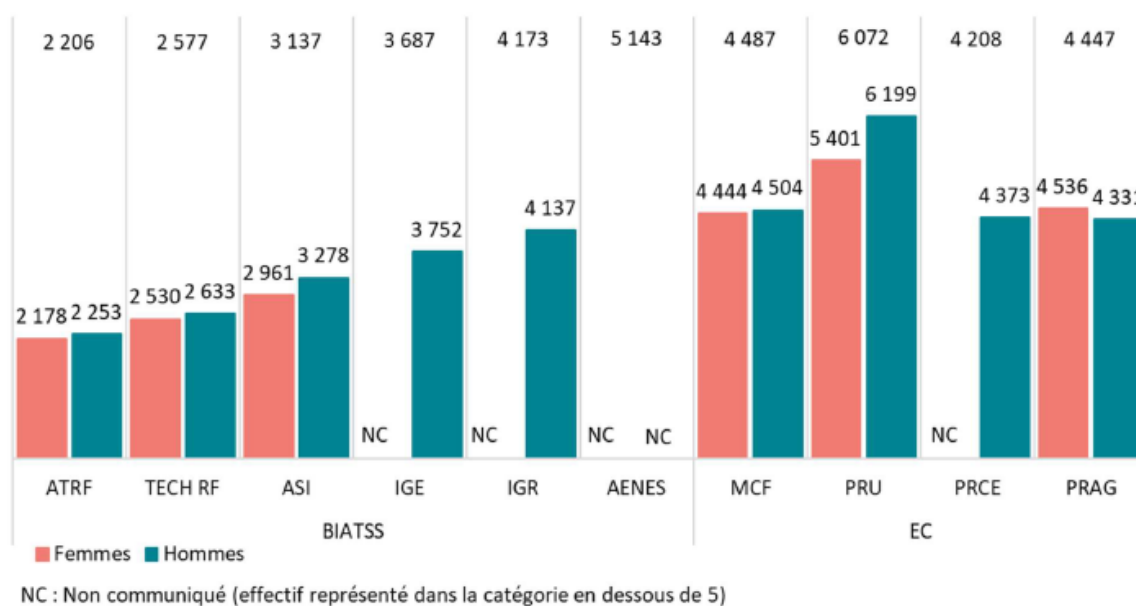




Axe 2 : Évaluer, prévenir, et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le rapport social unique 2023 présente la rémunération moyenne brute mensuelle (salaire indiciaire et primes) par genre et par corps en 2023. On observe que cette moyenne est en général plus haute chez les hommes que chez les femmes.

REMUNERATION MOYENNE BRUTE MENSUELLE - Titulaires, hors HC (salaire indiciaire + primes)



Un travail d'analyse des effets éventuellement liés aux primes¹¹, aux temps partiels¹², à la ségrégation des corps¹³ et à l'effet démographique au sein des corps¹⁴ sera mené, notamment en articulation avec le calcul de l'index d'égalité professionnelle¹⁵. L'analyse des promotions, des avancements, et un suivi de cohortes sont également prévus.

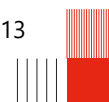
¹¹ Effet primes : écarts de rémunération entre hommes et femme induits par les montants de primes à corps-grade-échelon-indice égal.

¹² Effet temps partiel : impact sur la rémunération induit par la différence de temps de service.

¹³ Effet ségrégation des corps : écarts de rémunérations induits par le pyramidage des corps et la part de femmes qu'ils présentent.

¹⁴ Effet démographique au sein des corps : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

¹⁵ « L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'[article 9 de la loi du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et codifié aux articles [L. 132-9-3](#) à [L. 132-9-5 du CGFP](#), s'impose en 2023 aux seuls employeurs de la fonction publique de l'État comptant au moins 50 agents en gestion (départements ministériels, établissements publics de l'État). Ces administrations doivent publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts. » Voir : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-de-lindex-de-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-de-letat-donnees-2022>



Une analyse et un travail autour des heures complémentaires des enseignant-es sera également mené, notamment pour expliquer des écarts de rémunération entre enseignant-es titulaires. De fait, 81% des heures complémentaires étaient réalisées par des hommes en 2023 :

REPARTITION HOMMES/FEMMES

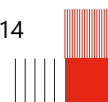
- 10 564 heures effectuées par des hommes
- 2 457 heures effectuées par des femmes



La création d'une méthodologie (par le biais d'un référentiel), en amont de ce travail d'analyse, permettra de nourrir des indicateurs précis, à définir au sein d'un groupe de travail dédié.



OBJECTIF	ACTION	ENTITES CHARGEES DE LA MISE EN ŒUVRE
Évaluer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à l'INSA Rennes	Créer un référentiel contenant une méthodologie complète, notamment le type de données à extraire pour alimenter une liste d'indicateurs L'objectif sera d'obtenir la situation des effectifs Femme/Homme par population, rapprocher les rémunérations et analyser les promotions et avancements	Groupe de travail dédié
	Analyser un suivi de cohortes , sur plusieurs années (par exemple : les femmes revenant de congé maternité, les personnes en temps partiel, etc.), à partir du référentiel précédemment défini	Direction des Ressources Humaines
	Obtenir des données genrées pour les indicateurs du Rapport Social Unique de l'INSA et y intégrer les écarts de rémunération	Direction des Ressources Humaines



Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et aux emplois

En 2023, 40% des membres du personnel de l'INSA Rennes étaient des femmes. L'écart est plus grand chez les enseignantes chercheuses, car elles représentent uniquement 27% de l'effectif.

EFFECTIFS PAR GENRE

2023	40% de femmes	vs 2022
240 BIATSS		40%
134 femmes	56%	57%
106 hommes	44%	43%
297 Enseignants-chercheurs		
79 femmes	27%	27%
218 hommes	73%	73%

Une analyse fine de la mixité des métiers à l'INSA Rennes apparaît nécessaire. Elle est prévue et alimentera les prochains rapports sociaux uniques. Elle pourra constituer la base pour de futures actions.

Dans la continuité du précédent plan d'action pour l'égalité professionnelle, il s'agit ici également de poursuivre la sensibilisation et la formation des jurys de recrutement, des managers, et de toutes les personnes en position de recrutement ou d'analyse de dossier d'avancement ou de promotion aux biais implicites et aux stéréotypes. Le principe sera de s'inspirer de pratiques déjà existantes au sein de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (par exemple, le travail d'Isabelle Régner, Professeure en Psychologie sociale et Vice-Présidente Égalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations à l'Université d'Aix Marseille¹⁶,¹⁷. Celle-ci a mis en place une formation en direction des membres des comités de sélection qui s'inspire de tests d'associations implicites¹⁸ issus de l'Université d'Harvard).

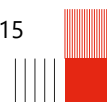
Les actions proposées ici visent ainsi à mieux recruter, notamment en partageant un guide du recrutement et en axant la communication en externe pour favoriser la mixité des profils lors des recrutements.

L'usage de la communication égalitaire sera un outil au service du développement de cette mixité.

¹⁶ RÉGNER, Isabelle, THINUS-BLANC, Catherine, NETTER, Agnès, et al. Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour* [en ligne]. Nature Publishing Group, Novembre 2019, Vol. 3, n° 11, p. 1171-1179. DOI 10.1038/s41562-019-0686-3.

¹⁷ Les stéréotypes : des biais cognitifs puissants | Isabelle Régner | TEDxAixMarseilleUniversité [en ligne]. 27 novembre 2023. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.youtube.com/watch?v=VnAS_PFq5pY.

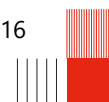
¹⁸ <https://implicit.harvard.edu/implicit/>





OBJECTIF	ACTION	ENTITES CHARGEES DE LA MISE EN ŒUVRE
Analyser la mixité des métiers	Analyser la mixité des métiers (la répartition femmes/hommes au sein des personnels), au niveau des Branches d'Activité Professionnelle (BAP), des répertoires de métiers et des emplois types, des sections du Conseil National des Universités (CNU) représentées dans l'INSA Rennes pour alimenter le Rapport Social Unique (RSU)	Direction des Ressources Humaines, Chargée de mission Égalité
	Mesurer les effets du plan de requalification pour le personnel BIATSS et de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR)	Direction des Ressources Humaines
Mieux recruter, sans biais implicites	Créer le guide du recrutement établissant les règles internes d'un recrutement pour les contractuels BIATSS et EC (pour favoriser la diversité des profils et attirer plus de candidat-es et homogénéiser la procédure de recrutement)	Groupe de travail dédié
	Systématiser la sensibilisation des jurys de recrutements aux biais implicites (tests IAT) et former les managers et les membres des comités de sélection aux biais et aux stéréotypes	Direction des Ressources Humaines
Mieux soutenir les agent-es dans leur évolution de carrière	Sensibiliser les expert-es LA/TA ¹⁹ , élu-es CA restreint, CS, et former les managers aux biais et aux stéréotypes	Direction des Ressources Humaines
	Développer des actions de sensibilisation en interne, autour de thématiques comme "le syndrome de l'imposteur", les biais de jugement dans les recrutements, etc.	Service Communication, Chargée de mission Égalité

¹⁹ Liste d'aptitude (LA) ; Tableau d'avancement (TA)



Favoriser la mixité des métiers	Améliorer la communication en externe , pour attirer plus de mixité dans les profils et créer et renforcer les "roles models"	Service communication, Direction des Formations, Direction de la Recherche, Direction des relations Entreprises et partenariats, Chargée de mission Égalité
	Systematiser la communication égalitaire dans les supports de communication	Service Communication, Chargée de mission Égalité



Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

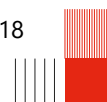
Il s'agira ici d'avoir une approche sensible aux risques professionnels et aux conditions de (télé)travail pour évaluer l'effet bénéfique (ou non) du télétravail sur l'articulation vie personnelle et vie professionnelle des personnels de l'INSA Rennes. Sous la forme d'une enquête à destination des personnels, l'analyse sera élargie aux impacts des temps partiels et de l'organisation sur 4 jours et demi du travail sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Aussi, accompagner les retours après des absences longues, notamment liées à des congés maternité ou parentaux apparaît comme une action centrale, nécessitant notamment la formation des managers sur la question.

Enfin, il est prévu d'instruire la mise en œuvre d'actions à fort impact comme le fait de proposer des dons de congés, des ASA²⁰ pour des situations non prévues par les cadres réglementaires et de soutenir la parentalité en proposant des solutions concernant la garde d'enfants.

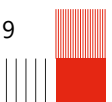
Les actions relevant du champ de l'interconnaissance et d'organisation de temps d'échanges entre membres du personnel qui sont remontées au sein du groupe de travail travaillant sur cet axe seront inscrites dans le plan d'action « Qualité de vie et conditions de travail » (QVCT) de l'INSA Rennes.

²⁰ Autorisation Spéciale d'Absence





OBJECTIF	ACTION	ENTITES CHARGEES DE LA MISE EN ŒUVRE
Analyser les temps de travail et leur impact sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	Mettre en œuvre une enquête à destination de l'ensemble des personnels de l'INSA, en analysant notamment l'impact des temps partiels, organisations sur 4 jours 1/2, usages du télétravail et du travail nomade, et heures complémentaires.	Conseillère en prévention, Chargée de mission Égalité, Direction des Ressources Humaines
Préparer le retour après une absence longue (congé maladie longue, maternité, parental, adoption, etc.)	Formaliser le retour après une absence longue , par le biais, notamment, de rendez-vous entre l'encadrant-e et la Direction des Ressources Humaines	Groupe de travail dédié
	Créer un guide visant à mettre à disposition des ressources autour de la parentalité, des aidant-es , etc.	Direction des Ressources Humaines, Chargée de mission Égalité, Conseillère en Prévention
	Former les managers au management responsable (sur la thématique vie pro/vie perso, parentalité et événements de la vie)	Direction des Ressources Humaines
Favoriser la modularité des horaires de travail en fonction des événements de la vie	Proposer des dons de congés, des ASA pour des situations non prévues par les cadres réglementaires : congé menstruel, ménopause, décès amical, proches aidant-es, etc.	Groupe de travail dédié
Soutenir la parentalité en proposant des solutions à propos de la garde d'enfants	Soutenir la mobilité des membres du personnel parents de jeunes enfants en prenant en charge les frais de garde d'enfants, lors de déplacements pour des conférences, séminaires, séjours de recherche, formations, missions.	Fondation INSA Rennes
	Étudier la faisabilité de la mise en place d'une proposition de mode de garde sur le campus de Beaulieu	Chargée de mission Égalité, Université de Rennes



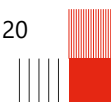
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Cet axe constitue, sans nul doute, celui qui a le plus d'actions engagées depuis la mise en œuvre du premier plan d'action pour l'égalité professionnelle. En effet, depuis la mise en place d'un nouveau dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, en septembre 2023, les signalements, la remontée de situations et leur traitement ont été facilités. En outre, afin d'accompagner au mieux les personnes accueillies, il semble pertinent d'auditer ce dispositif et de clarifier son articulation avec le dispositif de remontée de risques psychosociaux (RPS), récemment renouvelé.

De plus, la formation de l'ensemble des membres du personnel à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le racisme, les LGBTphobies, notamment, apparaît comme une priorité. En effet, l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». La jurisprudence précise que les VSS sont concernées par cette obligation : « *Sur le fondement de ces articles, la Cour de cassation a considéré que l'employeur devait obligatoirement mettre en œuvre « des actions **d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel** ».* (Cass.soc., 13 décembre 2017, 16-14.999) »²¹.

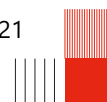
Il est également prévu de continuer à sensibiliser et à organiser des événements en lien avec les journées thématiques nationales (8 mars, 25 novembre, 17 mai, etc.) et d'intégrer cette sensibilisation au sein d'un parcours d'intégration des nouveaux membres du personnel de l'INSA Rennes.

²¹ LÉGALE FORMATIONS. Les obligations en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail. Dans : *Légale Formations* [en ligne]. 13 janvier 2023. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : <https://legaleformations.fr/ressource/la-sensibilisation-et-les-formationen-pour-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-sont-elles-obligatoires/>.

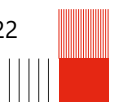




OBJECTIF	ACTION	ENTITES CHARGEES DE LA MISE EN ŒUVRE
Mieux informer les nouveaux-elles entrant-es	Intégrer un volet de connaissance des dispositifs de lutte contre les violences à l'INSA dans le parcours des nouveaux-elles entrant-es	Conseillère en prévention, Direction des Ressources Humaines
Sensibiliser la communauté insalienne aux enjeux de lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et à l'existence du dispositif de lutte interne.	Communiquer sur les bilans des dispositifs et de la mission Égalité et sur les décisions de la section disciplinaire	Chargée de mission Égalité, Direction des Ressources Humaines, Service Communication
	Organiser des actions pour informer et sensibiliser les personnels à cette thématique	Chargée de mission Égalité, Direction des Ressources Humaines, Service Communication
	Communiquer à l'occasion des journées thématiques nationales (en sensibilisant et rappelant les valeurs de l'INSA et l'existence des dispositifs au sein de l'établissement)	Chargée de mission Égalité, Service Communication
	Mettre en place des enquêtes (sous la forme de mini-sondages) à l'occasion des journées thématiques nationales	Référentes du dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles



Former l'ensemble des personnels de l'INSA à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)	Mettre en œuvre les formations prévues dans le plan de formation autour des axes prioritaires que sont la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, contre le racisme et contre les LGBTPhobies, auprès des personnels de l'établissement. Seraient concerné-es en priorité les encadrant-es (managers, directeur-ices, responsable d'année, de stage), les assistant-es de prévention, et in fine tout le corps social de l'INSA	Direction des Ressources Humaines
Auditer le dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	Réaliser une évaluation de l'accompagnement auprès des personnes ayant été accueillies dans le cadre du dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	Référentes du dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles
Clarifier l'organisation et suivre les actions liées au dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	Mettre en place le Groupe de travail et de réflexion associé au dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	Référentes du dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles
	Clarifier les liens entre les dispositifs de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles et Risques Psychosociaux (RPS), pour faciliter la démarche des victimes et éclaircir les périmètres	Groupe de travail dédié



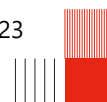
Axe 6 : Les actions spécifiques à destination des usager·es

Depuis plusieurs années, l'INSA Rennes s'est engagé sur des actions de transformation de la culture étudiante de l'établissement, et, au-delà, sur la transformation de la culture des ingénieur·es. L'objectif est que les principes d'égalité, de non-discrimination, et les enjeux de justice sociale fassent réellement partie des valeurs transmises par notre école et participent à impacter la société.

La liste d'actions présentées ici n'est pas exhaustive. De fait, il s'agit de mettre en lumière quelques objectifs et actions phares, au sein de la diversité des actions menées régulièrement par ailleurs à plusieurs niveaux de l'établissement.



OBJECTIF	ACTION	ENTITES CHARGEES DE LA MISE EN ŒUVRE
Sensibiliser les étudiant·es aux enjeux d'égalité de genre	Pérenniser le partenariat avec la Fédération Léo Lagrange pour l'animation de séances de 2h sur l'égalité de genre auprès de tous les étudiant·es de 1STPI	Chargée de mission Égalité, Direction des Formations
	Prévoir d'autres temps de sensibilisation à d'autres moments de la scolarité (par exemple, en 3 ^e année) et sur d'autres thématiques en lien avec l'égalité.	Chargée de mission Égalité, Direction des Formations
Agir sur le volet de la santé	Étudier la faisabilité de la mise en place d'un congé menstruel pour les étudiant·es	Groupe de travail dédié
	Mettre à disposition davantage de distributeurs de protections périodiques	Chargée de mission Égalité
Faciliter l'accueil des étudiant·es trans et non binares à l'INSA Rennes	Formaliser une procédure en interne	Groupe de travail dédié
	Développer une communication spécifique	Groupe de travail dédié, Service Communication



BIBLIOGRAPHIE

DOCUMENTATION INTERNE

INSA RENNES. *Notre feuille de route stratégique 2024-2030* [en ligne]. [s. d.]. [Consulté le 9 avril 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.insa-rennes.fr/feuille-route-strategique.html>

INSA RENNES. Plan Égalité professionnelle 2021/2023. Dans : *insa-rennes.fr* [en ligne]. décembre 2020. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.insa-rennes.fr/plan-egalite-professionnelle-2021/2023.html>

INSA RENNES. *Rapport social unique 2023* [en ligne]. 2025. [Consulté le 8 avril 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.insa-rennes.fr/fileadmin/ressources/Rubriques/02-INSA/documentation/RSU_2023_VF.pdf

REGLEMENTATION

LÉGALE FORMATIONS. Les obligations en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail. Dans : *Légale Formations* [en ligne]. 13 janvier 2023. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : <https://legaleformations.fr/ressource/la-sensibilisation-et-les-formations-pour-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-sont-elles-obligatoires/>

Article 5 - LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1) - Légifrance [en ligne]. [s. d.]. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889193

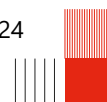
LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (1) [en ligne]. 24 décembre 2021. [Consulté le 8 avril 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192>

RÉFÉRENCES SCIENTIFIQUES ET UNIVERSITAIRES

HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. *Rapport 2025 sur l'état du sexisme en France - A l'heure de la polarisation* [en ligne]. 20 janvier 2025. [Consulté le 5 juin 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2025-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-a-l-heure-de-la-polarisation#top#t1>

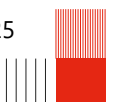
LAPEYRE, Nathalie et SILVERA, Rachel. Télétravail, un nouveau genre de risque ? : *Travail, genre et sociétés* [en ligne]. Novembre 2022, Vol. n° 48, n° 2, p. 147-151. DOI 10.3917/tgs.048.0147

RÉGNER, Isabelle, THINUS-BLANC, Catherine, NETTER, Agnès, SCHMADER, Toni et HUGUET, Pascal. Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour* [en ligne]. Nature Publishing Group, Novembre 2019, Vol. 3, n° 11, p. 1171-1179. DOI 10.1038/s41562-019-0686-3



Les stéréotypes : des biais cognitifs puissants | Isabelle Régner | TEDxAixMarseilleUniversité [en ligne]. 27 novembre 2023. [Consulté le 17 janvier 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.youtube.com/watch?v=VnAS_PFq5pY

UNIVERSITÉ DE LILLE. *Le guide de l'Université de Lille sur la communication égalitaire* [en ligne]. mars 2023. [Consulté le 8 avril 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.univ-lille.fr/fileadmin/user_upload/Universite/Connaitre_les_engagements_qui_nous_guident/Garantir_l_egalite_et_la_diversite/LivretCommunicationEgalitaire_BAT.pdf



REMERCIEMENTS ET CONTACTS

Un grand merci à l'ensemble des personnes ayant participé aux groupes de travail d'où ont émergé les propositions d'actions, reprises presque dans leur ensemble dans ce plan d'action.

Merci à celles et ceux qui s'engagent pour l'Égalité, la justice sociale et dans la lutte contre toutes les discriminations et qui œuvrent au quotidien pour le bien-être présent et futur de la communauté à l'INSA Rennes.

→ En cas de remarques et questions en lien avec ce plan d'action, vous pouvez contacter :

Chloé Lailic

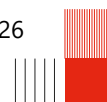
Chargée de mission Égalité

02 23 23 86 80 - Chloe.lailic@insa-rennes.fr

→ Si vous êtes victime ou témoin de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, de racisme, d'homophobie, de transphobie ou de discriminations, vous pouvez contacter le dispositif de lutte²² à l'adresse suivante : ecoute-alerte@insa-rennes.fr



²² <https://intranet.insa-rennes.fr/informations-pour-tous/dispositif-de-lutte-contre-le-harcelement-les-violences-sexistes-discriminatoires-et-sexuelles.html>



INSA Rennes

20 avenue des Buttes de Coësmes
CS 70839

35708 Rennes cedex 7

Tél : + 33 (0)2 23 23 82 00

www.insa-rennes.fr



INSA | INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
RENNES


**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*