



Plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2025-2027

Mot introductif

En tant qu'employeur Sciences Po Rennes est tenu par le cadre législatif et réglementaire, à adopter un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en particulier les articles L132-1 et suivants du code général de la fonction publique ainsi que les articles R132-1 à R132-12 du code de la Fonction Publique).

Le référentiel du MESR de 2020 précise ces obligations : réaliser un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement et un plan d'action égalité femmes-hommes.

Conformément aux articles L.132-1 et L.132-2 du code général de la fonction publique, les plans couvrent une durée maximale de trois ans et doivent inclure des mesures sur quatre axes obligatoires : 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 et emplois ; favoriser l'articulation entre les activités 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. D'autres axes complémentaires peuvent être retenus en conformité avec le référentiel du MESR (2020).

Au-delà, c'est une véritable conviction que porte l'établissement sur l'égalité réelle femmes-hommes. En 2026, si de nombreux progrès ont été réalisés, force est de constater que dans de nombreux domaines de la société, l'égalité n'est toujours pas réelle. Un changement profond et durable de mentalités doit être opéré et Sciences Po Rennes entend y prendre toute sa place.

Ce nouveau plan s'inscrit dans la suite de celui élaboré et adopté par Sciences Po Rennes en 2021. Il intègre les 4 axes obligatoires du référentiel national et le complète par un axe additionnel sur la gouvernance.

Pablo Diaz,
Directeur de Sciences Po Rennes

Sommaire

MOT INTRODUCTIF	02
AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	05
AXE 2 - ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	09
AXE 3 - SUR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	13
AXE 4 - SUR LA BONNE ARTICULATION DE LA VIE PERSONNELLE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE	17
AXE 5 - SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	21



AXE 1

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes

Sciences Po Rennes manifeste depuis de nombreuses années un engagement fort sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et cela se traduit concrètement par la désignation de deux référentes égalité femmes-hommes placées auprès du directeur.

Ces référentes travaillent en réseau, à différents niveaux, dans le cadre de l'université de Rennes, mais également avec les Sciences Po du réseau ScPo ou dans le cadre de la CPED. Les réflexions portées portent sur les politiques d'égalité et d'inclusion concernant les élèves et les personnels.

La question de la responsabilité sociétale de l'établissement est portée également au plus haut niveau de la direction administrative et a été traduite dans un schéma directeur DDRS, adopté en mars 2026, qui prévoit dans son action 4-A-4 la production d'un nouveau plan égalité femme-homme. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes se décline également dans le cadre de la politique QVT, mise en œuvre à partir de 2023.

Avec ce nouveau plan, l'établissement souhaite renforcer le pilotage et le suivi du plan égalité, communiquer plus et mieux sur la politique menée et les actions concrètes déployées et développer la sensibilisation tant interne avec ses personnels et étudiants, qu'externe avec ses partenaires sur les enjeux d'égalité et de lutte contre toute forme de discrimination pour développer une véritable culture de l'égalité.



Les actions

- Poursuite de la participation des référentes égalité aux réunions des différents réseaux.
- Mise à jour de la politique QVT en 2026.
- Mettre en place une sensibilisation pour 100% des collaborateurs sur le sujet de l'égalité d'ici 2027.
- Poursuivre une communication régulière tant en interne qu'en externe sur l'engagement de l'établissement et les actions déployées. Être attentif dans la communication à la représentation et à la parité dans les visuels.
- Poursuivre le renforcement de la parité dans les organes de direction et l'ensemble des commissions.



AXE 2

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Afin d'évaluer, il est primordial d'observer les principales différences de rémunération entre les femmes et les hommes, une fois par an, lors de la rédaction du Rapport Social Unique. Ce rapport, présenté et débattu en CSA, permet de faire le bilan à la fois photographique d'une année et dans une approche dynamique, des évolutions concernant les effectifs présents et les rémunérations.

L'observation est déclinée au global et suivant les différentes catégories de personnels, enseignants-chercheurs, enseignants, administratifs en fonction de leur statut (titulaire ou contractuel) et de leur âge.

L'établissement entend s'appuyer sur l'index de l'égalité professionnel, mis en place par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), pour mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette approche est à tempérer par l'effet mécanique des promotions dans la Fonction Publique et la modalité de recrutement des enseignants-chercheurs par des comités de sélection.



Les actions

- Produire annuellement le RSU avec une approche sur les tendances égalité femme-homme.
- Intégrer au RSU produit annuellement l'index de l'égalité professionnelle.
- Publier dans le RSU une grille des salaires moyens par catégorie de personnel et par genre pour permettre à chacune et chacun de se positionner et de se comparer (conformité avec la directive européenne sur la transparence salariale).



AXE 3

Sur l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Au niveau national, la part des femmes parmi les enseignants titulaires du supérieur est de 41% au total, tous corps confondus (PU, MC, 2nd degré). A Sciences Po Rennes, en 2025, elle est de 34% parmi les enseignants-chercheurs titulaires, proportion à mettre au regard de l'âge de ces enseignants. Si on regarde l'ensemble des enseignants, la part des femmes est de 44%. Si la proportion de femmes reste minoritaire parmi les enseignants-chercheurs titulaires, l'établissement a recruté plus d'enseignantes contractuelles ces dernières années, pouvant librement agir sur ces choix.

Concernant les personnels administratifs, la part des femmes au niveau national est de 63% en 2024 et de 72% à Sciences po Rennes, en 2025.

Sciences Po Rennes s'inscrit pleinement dans une politique visant à favoriser des pratiques de recrutement égalitaires, notamment avec une logique de publication systématique, égalitaire, accessible et transparente des offres d'emploi. C'est un enjeu majeur d'attractivité, au-delà de la lutte pour l'égalité et contre les discriminations.

Par ailleurs, l'établissement entend jouer un rôle dans l'accompagnement des personnels dans leur progression de carrière pour briser les freins à la candidature.

Afin de lutter contre les stéréotypes, il est important de mettre en avant les réussites et montrer les réalisations, que ce soit pour les enseignants ou pour les personnels.



Les actions

- Inscrire la démarche d'égalité comme un point fort de la marque employeur et de l'attractivité de l'établissement.
- S'assurer du maintien de la mixité dans les jurys et commissions de sélection, pour les personnels enseignants chercheurs, et l'encourager, dès que possible, pour les jurys de recrutement des personnels BIATSS.
- Proposer des formations pour l'aide à la constitution des dossiers de promotion.
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la valorisation des productions pédagogiques et des travaux de recherche par l'établissement



AXE 4

Sur la bonne articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

Conscient de l'importance de concilier vie professionnelle et vie personnelle pour atteindre un épanouissement dans ses fonctions, Sciences Po Rennes entend répondre à cet enjeu individuel et collectif. Il s'agit à la fois de prendre soin de la qualité de vie au travail pour les personnels et de développer une vie de campus rayonnante et émancipatrice. Une démarche de Qualité de Vie au Travail a été lancée, dès la fin 2022, et a vocation à perdurer en associant largement la communauté des personnels.

Une première étape consiste à sensibiliser les agents sur l'égalité dans le partage des responsabilités familiales et domestiques et sur les dispositifs existants, pour concilier la parentalité avec le travail.

L'équilibre vie personnelle-vie privée est également dépendant de l'organisation du temps du travail à la fois dans l'organisation générale de l'année et dans l'organisation hebdomadaire et les déplacements contraints pour se rendre sur le lieu de travail.



Les actions

- Mettre à disposition sur l'intranet RH les informations à destination des deux parents pour faire connaître tous les dispositifs existants : de la déclaration de la grossesse aux droits « enfant malade », en passant par les droits aux congés maternité, paternité, les différentes aides, qu'elles soient financières (SFT, CAF) ou réglementaires (congé parental, temps partiel de droit).
- Accompagner la reprise d'activité après un congé parental par un entretien systématique avec le manager ou la direction des études. Assurer un suivi statistique des jours de congé parentalité pris pour les hommes et pour les femmes.
- Se doter d'une charte du temps de travail permettant de fixer des règles communes de bonne conduite et offrir un cadre partagé et flexible de présence (ex : ne pas fixer de réunion après une certaine heure, cadrage des temps de présence nécessaire), proposer des aménagements horaires pour certains événements (ex : rentrée scolaire).
- Formaliser une charte du droit à la déconnexion.



AXE 5

Sur les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

L'établissement a mis en place un plan d'action volontariste de lutte contre les VSS et contre toutes les formes de discriminations, dès 2019, avec une volonté forte de faire évoluer les pratiques et de mieux prendre en compte les différentes situations au sein de l'établissement. Ces actions sont pilotées par des référentes égalité, nommées dès 2019, et un référent lutte contre le racisme et l'antisémitisme permettant un accompagnement sur différents types de discrimination.

Plusieurs piliers constituent ce plan d'action : des référents, une cellule d'écoute, un plan de formation concernant tous les étudiants intégrant Sciences Po Rennes, en début d'année, appuyé par des professionnels (magistrats, médecins, avocats, psychologues, associations spécialisées), lors d'ateliers obligatoires de mise en situation, des dispositifs d'accompagnement (psychologue, avocat, médecins des services universitaires). Pour autant, ces dispositifs doivent s'adapter chaque année et évoluer pour faire face aux nouvelles situations. Par ailleurs, ce plan doit prendre en compte la situation des personnels qui peuvent être également confrontés à ces situations. L'établissement souhaite donc renforcer la communication et la sensibilisation, tout au long de l'année, pour mieux appréhender les cas de VSSD pouvant survenir.

L'établissement souhaite également avoir un impact externe pour contribuer à une meilleure connaissance de ces phénomènes et de leurs mécanismes, diffuser les valeurs d'égalité femmes homme et de lutte contre les discriminations auprès d'un public plus large et rendre visible l'engagement de Sciences Po Rennes contre toutes formes de discrimination.



Les actions

- Développer des actions d'information et de formation à destination de l'ensemble des personnels sur les thématiques suivantes : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, handicaps visibles et invisibles, diversité et lutte contre les discriminations.
- Mise à jour de nos procédures de signalement pour le traitement des cas de VSSD pour les personnels, en particulier à travers le dispositif « la roue des situations professionnelles », proposé dans le cadre du plan ministériel de lutte contre les VSS.
- Prendre en compte les nouvelles orientations ministérielles en faveur de l'égalité. Identifier et porter des actions en faveur des personnes LGBTQI+.
- Produire des recherches scientifiques pour mieux appréhender les difficultés liées aux discriminations.
- Engager l'établissement dans des actions à l'occasion de la journée dédiée aux droits des femmes le 8 mars, la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre (Orange Days).

