



RÉGION ACADÉMIQUE
MAYOTTE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

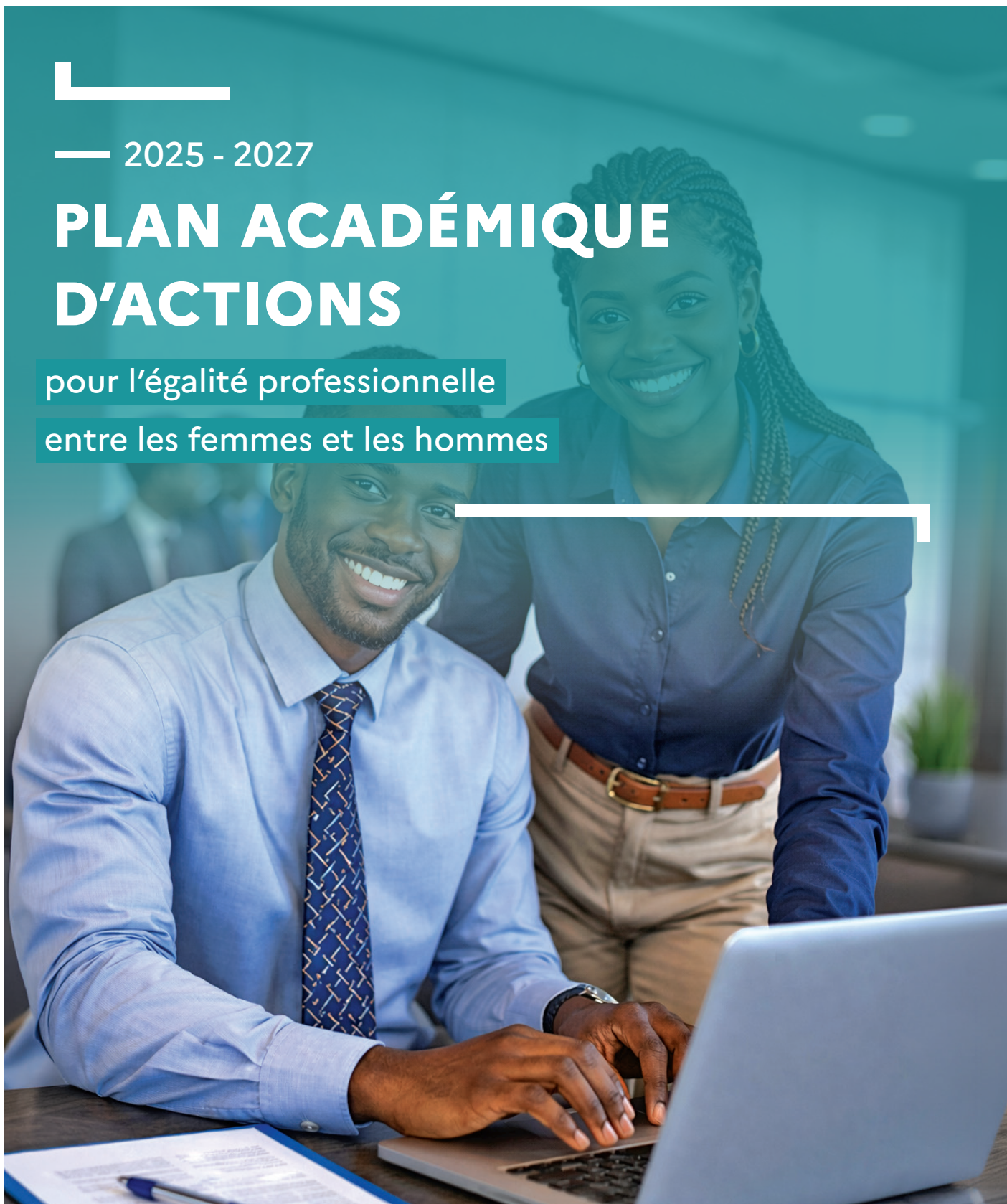
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ



— 2025 - 2027

PLAN ACADÉMIQUE D' ACTIONS

pour l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes



MOTS DE LA RECTRICE

VALÉRIE DEBUCHY



À toutes et à tous,

L'égalité professionnelle ne se résume pas à des indicateurs ou à des constats chiffrés. Elle se vit, chaque jour, dans les parcours, les opportunités offertes, les responsabilités confiées. Elle se mesure à la capacité de chacune et chacun à se projeter, à oser, à trouver pleinement sa place au sein de notre institution.

À Mayotte, ces enjeux prennent une résonance particulière. Derrière les chiffres, il y a des trajectoires parfois freinées, des ambitions retenues, des talents qui ne s'expriment pas toujours à leur juste mesure. Il y a ces femmes, nombreuses dans notre académie, dont les compétences ne sont pas encore suffisamment représentées dans les instances de

décision. Il y a aussi ces parcours professionnels qui peuvent être fragilisés par les aléas de la vie, notamment familiale.

Face à ces réalités, l'académie de Mayotte s'engage avec détermination.

Ce premier Plan académique pour l'égalité professionnelle constitue une étape importante. Il traduit une volonté claire : faire de l'égalité une exigence concrète, durable, pleinement intégrée à nos pratiques professionnelles. Car l'égalité ne se décrète pas ; elle se construit, dans la durée, par des actions cohérentes, une attention constante et une mobilisation collective.

Notre ambition est à la fois simple et exigeante : garantir à chaque agent, quel que soit son parcours ou sa situation, les mêmes perspectives d'évolution, les mêmes conditions d'exercice et la même reconnaissance de son engagement. Cela suppose de lever les freins qui persistent encore, d'accompagner les parcours avec davantage d'équité, de mieux concilier les temps de vie, et de prévenir toute forme de discrimination ou de violence.

Cette exigence d'exemplarité dans notre gestion des ressources humaines est indissociable de notre mission éducative. Elle entre en résonance directe avec notre stratégie académique au service de chaque élève – « engagement, équité, accrochage, inclusion » – en rappelant que nous ne pouvons promouvoir ces valeurs auprès des élèves sans les incarner pleinement

en tant qu'institution. C'est bien dans cette cohérence d'ensemble que s'inscrit notre objectif : assurer à chaque jeune un parcours scolaire lui permettant d'aller au bout de son potentiel, en luttant notamment contre les inégalités entre les filles et les garçons.

C'est pourquoi il engage l'ensemble de notre communauté professionnelle. Il repose sur une responsabilité partagée, à tous les niveaux, pour faire évoluer nos pratiques, renforcer notre vigilance et inscrire durablement une culture de l'égalité au cœur de notre fonctionnement.

Je tiens à saluer le travail et l'implication de toutes celles et ceux qui ont contribué à son élaboration. Leur engagement témoigne de l'importance que nous accordons collectivement à cet enjeu.

La mise en œuvre de ce plan constitue désormais notre priorité. Elle nécessitera constance, exigence et évaluation régulière, afin de mesurer les progrès accomplis et d'ajuster nos actions.

À Mayotte, nous avons l'opportunité de construire une académie exemplaire, fidèle aux valeurs de la République. Une académie où chaque talent peut s'exprimer pleinement, où chaque parcours est reconnu, et où l'égalité professionnelle devient une réalité tangible pour toutes et tous.

Faisons ensemble de cette ambition une réalité.

Valérie DEBUCHY

Rectrice de l'académie de Mayotte

MESURES ET ACTIONS ACADÉMIQUES

AXE 1

Élaborer un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité professionnelle et accompagner sa mise en œuvre.

AXE 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur.

AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail

AXE 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

TABLE DES MATIÈRES

Tableau opérationnel	1
Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines de l'académie sur le long terme.....	2
1) Mettre en place la gouvernance du plan égalité	5
2) Favoriser un dialogue social égalitaire et centré sur l'égalité professionnelle.....	7
3) Récolter des données et publier régulièrement les résultats	8
4) Former les personnels	10
Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur.....	12
1) Avoir une continuité de récolte de données par rapport à la mixité des métiers et le déroulement de carrière et le suivi de celles-ci.....	15
2) Mettre en place des processus de recrutement ne favorisant pas des effets inégalitaires	17
3) Favoriser des parcours d'avancement et mobilités professionnelles égalitaires	20
Axe 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....	22
1) Garantir et identifier les inégalités de genre dans la rémunération.....	24
2) Garantir des promotions égales	26
3) Favoriser et accompagner le passage au concours pour les personnels contractuels le souhaitant	28
Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.....	29
1) Mettre en place des organisations qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle	31
2) Faciliter et accompagner la conciliation entre vie professionnelle et personnelle dans le cadre de la parentalité.....	33
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les	

violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les	
agissements sexistes	35
1) Poursuivre le déploiement du dispositif Stop Violences	37
2) Former les personnels de l'académie	39
3) Assurer l'accompagnement et le soutien des personnes victimes de violences, harcèlements et discriminations	42
Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail	44
1) Établir une analyse de la situation plus précise	46
2) Former et sensibiliser les personnels de l'académie	48
Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité	
professionnelle entre les femmes et les hommes	50
1) Actions de communication et sensibilisation	52
2) Actions de formation	54
Infographie : L'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes au sein de l'Académie de	
Mayotte (État des lieux au 1er janvier 2026)	55



Tableau opérationnel





”

Axe 1 : Conforter la gouvernance et l’inscription de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines de l’académie sur le long terme.

OBJECTIFS

- Formaliser la politique d’égalité et son suivi ;
- Informer les agents et agentes aux exigences fixées en matière d’égalité professionnelle et communiquer sur l’avancée de ce plan ;
- Intégrer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les actes quotidiens des cadres et personnes encadrante.

MESURES ET ACTIONS ACADÉMIQUES

1) METTRE EN PLACE LA GOUVERNANCE DU PLAN ÉGALITÉ

- Élaborer un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité professionnelle et accompagner sa mise en œuvre.
- Avoir un référent / une référente égalité dans l'académie.
- Adapter la quotité de travail de ce ou cette référente.
- Mettre en place un comité de suivi du plan d'action dans une dynamique de dialogue social. Prévoir 1 ou 2 réunions annuelles.
- Mettre en place un comité de pilotage interne « Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations ». Organiser des réunions régulières.
- Prévoir des groupes de travail en fonction des différents axes afin de favoriser l'évaluation des actions de différentes mesures / en avoir une mise en place facilitée

2) FAVORISER UN DIALOGUE SOCIAL ÉGALITAIRE ET CENTRÉ SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Favoriser une représentation équilibrée des femmes et hommes dans le dialogue social.
- Travailler en lien avec la F3SCT sur les thématiques liées à la santé et la sécurité au travail.
- Présenter tous les ans des chiffres sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux organisations syndicales.

3) RÉCOLTER DES DONNÉES ET EN PUBLIER RÉGULIÈREMENT LES RÉSULTATS

- Publier un rapport social unique annuel.
- Prévoir un calendrier de remontée de données afin de faciliter leur récolte par les services.
- Inclure les données relatives à la part des congés maternité et paternité pour en suivre l'évolution et mesurer à termes l'impact sur la carrière.
- Interroger annuellement les personnels sur leurs perceptions en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations (questionnaire prévisionnel anonyme si possible en ligne).
- Effectuer annuellement un rapport sur l'exécution du plan d'action (2025-2027), conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019.
- Informer annuellement les personnels encadrants sur la question de l'égalité professionnelle en diffusant le plan d'action et ses avancées.

4) FORMER LES PERSONNELS

- Former les personnels impliqués dans le suivi du plan.
- Déployer au niveau académique le module national de formation à destination des représentantes et représentants des personnels afin de leur permettre de participer à la mise en œuvre de la politique égalité.
- Faire participer les acteurs et actrices de la politique égalité aux formations proposées au niveau national sur la politique d'égalité professionnelle.
- Développer un plan de formation en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle à destination des personnels de l'académie (d'abord personnels encadrants puis ruissellement).
- Constituer un vivier de formateurs et formatrices sur l'égalité professionnelle.

1) METTRE EN PLACE LA GOUVERNANCE DU PLAN ÉGALITÉ

Mesures

Élaborer un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité professionnelle et accompagner sa mise en œuvre.

Responsables

Référente égalité

Moyens / Outils

- Plan National
- Données statistiques quantitatives et qualitatives
- Rapport d'Analyse

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

Délai : 15/03/2026

État : Atteint

Priorité : Haute

Mesures

Avoir un référent / une référente égalité dans l'académie.

Responsables

SGA, DRH

Moyens / Outils

- Service GRH de proximité et mobilité carrière en charge de Stop Violences
- Lettre de mission

Cibles

Responsable de la GRH de proximité et mobilité carrière

Indicateurs

Présence d'un ou d'une référente

Délai : 01/08/2025

État : Atteint

Priorité : Haute

Mesures

Adapter la quotité de travail de ce ou cette référente.

Responsables

SGA, DRH

Moyens / Outils

Rappel : la quotité des missions de la référente est censée être au minimum de 50 %.

- envisager un poste complet
- envisager une décharge
- nommer 2 personnes sur cette fonction

Cibles

Référente égalité

Indicateurs

- Adaptation effective du poste aux missions attendues
- Lettre de mission adaptée

Délai : 01/02/2026

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Mettre en place un comité de suivi du plan d'action dans une dynamique de dialogue social. Prévoir 1 ou 2 réunions annuelles.

Responsables

Comité de pilotage, représentant.e.s du personnel

Moyens / Outils

Réunions régulières

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Compte-rendus
- Procès-verbaux

Délai : 15/03/2026

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Mettre en place un comité de pilotage interne « Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations ». Organiser des réunions régulières.

Responsables

Membres : Référente égalité, IA-DAASEN, SGA, DRH, DAFPE,

Moyens / Outils

Réunions mensuelles
• Compte-rendus des réunions

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Compte-rendus des réunions
- Listes de présence

Délai : 01/01/2026

État : Lancé

Priorité : Haute

Mesures

Prévoir des groupes de travail en fonction des différents axes afin de favoriser l'évaluation des actions de différentes mesures / en avoir une mise en place facilitée.

Responsables

Définition des membres en fonction des axes.

Moyens / Outils

Réunions (fréquence à définir)

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Compte-rendus des réunions
- Préconisations rendues

Délai : 01/02/2026

État : Lancé

Priorité : Haute

2) FAVORISER UN DIALOGUE SOCIAL ÉGALITAIRE ET CENTRÉ SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Mesures

Favoriser une représentation équilibrée des femmes et hommes dans le dialogue social.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
SGA, DRH, Référente égalité	<ul style="list-style-type: none">• Demander une alternance sur les listes de titulaires et de suppléants• Définir des quotas évolutifs à atteindre, y compris lors des conseils	Tous les personnels	<ul style="list-style-type: none">• Listes des représentants syndicaux• Liste de présence aux différents conseils

Délai : Prochaines élections de représentants des personnels

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Travailler en lien avec la F3SCT sur les thématiques liées à la santé et la sécurité au travail.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
Membres de la F3SCT	Inscrire l'égalité professionnelle dans les actions du conseil, notamment par rapport aux axes sur les VDHAS et la santé	Tous les personnels	<ul style="list-style-type: none">• Sujets à l'ordre du jour• Actions missionnées• Procès-verbaux

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Haute

Mesures

Présenter tous les ans des chiffres sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux organisations syndicales.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
Comité de pilotage	<ul style="list-style-type: none">• Réaliser un bilan chiffré à l'aide du RSU• Présenter les différentes actions menées (notamment grâce aux différents groupes de travail)	Représentantes et représentants des personnels	<ul style="list-style-type: none">• Rapports prévus• Procès-verbaux des différents conseils

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

3) RÉCOLTER DES DONNÉES ET PUBLIER RÉGULIÈREMENT LES RÉSULTATS

Mesures

Publier un rapport social unique annuel.

Responsables

SSA, Services RH, ISST, Conseiller Prévention, Pôle Santé, DAMAR, DRH, SGA

Moyens / Outils

- Liste d'indicateurs à utiliser

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de rapports produits

Délai : 2026 - 2027

État : Défini

Priorité : Haute

Mesures

Prévoir un calendrier de remontée de données afin de faciliter leur récolte par les services.

Responsables

DRH, SGA, SSA

Moyens / Outils

- Définir un calendrier
- Diffuser le calendrier

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Calendrier
- Suivi de la remontée de données

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Interroger annuellement les personnels sur leurs perceptions en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.

Responsables

Référente égalité, SSA

Moyens / Outils

- Diffuser un questionnaire aux agents
- Logiciel Sphinx

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Analyse des résultats du questionnaire
- Production d'un index

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Effectuer annuellement un rapport sur l'exécution du plan d'action (2025-2027), conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
Comité de pilotage	<ul style="list-style-type: none">• Rédiger un rapport d'exécution	Tous les personnels	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de rapports produits
Délai : 2026 - 2027	État : Diagnostiqué	Priorité : Moyenne	

Mesures

Informier annuellement les personnels encadrants sur la question de l'égalité professionnelle en diffusant le plan d'action et ses avancées.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
SGA, DRH, Référente égalité, Service Communication	<ul style="list-style-type: none">• Publication interne• Réunion de diffusion de résultat	Tous les personnels	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de publications• Compte-rendu réunion de restitution
Délai : 2026 - 2027	État : Diagnostiqué	Priorité : Haute	

4) FORMER LES PERSONNELS

Mesures

Former les personnels impliqués dans le suivi du plan.

Responsables

EAFC

Moyens / Outils

- Ressources Magistère
- Ressources Mentor
- Ressources IH2EF (formation gestes RH égalitaires)
- Ressources à destination des référentes et référents égalité
- Vivier de formatrices et formateurs

Cibles

Comité de pilotage

Indicateurs

- Nombre de personnes formées

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Haute

Mesures

Déployer au niveau académique le module national de formation (à venir) à destination des représentantes et représentants des personnels afin de leur permettre de participer à la mise en œuvre de la politique égalité.

Responsables

EAFC

Moyens / Outils

Diffuser et proposer le module national de formation

Cibles

Représentant.e.s et représentants du personnel

Indicateurs

- Nombre de personnes formées
- Nombre de formateurs possibles

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Faire participer les acteurs et actrices de la politique égalité aux formations proposées au niveau national sur la politique d'égalité professionnelle.

Responsables

EAFC

Moyens / Outils

- Diffuser les modules proposés au niveau national
- Vivier de formatrices et formateurs

Cibles

Comité de pilotage, représentant.e.s des personnels, membres des GT

Indicateurs

- Nombre de personnes formées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Développer un plan de formation en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle à destination des personnels de l'académie (d'abord personnels encadrants puis ruissellement).

Responsables

EAFC, référente égalité

Moyens / Outils

- Proposer et diffuser un plan académique de formation
- Vivier de formatrices et formateurs

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de personnes formées
- Détail et calendrier du plan de formation

Délai : 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Constituer un vivier de formateurs et formatrices sur l'égalité professionnelle.

Responsables

EAFC, comité de pilotage

Moyens / Outils

- Mobiliser des anciens stagiaires de formation

Cibles

Tous les personnels

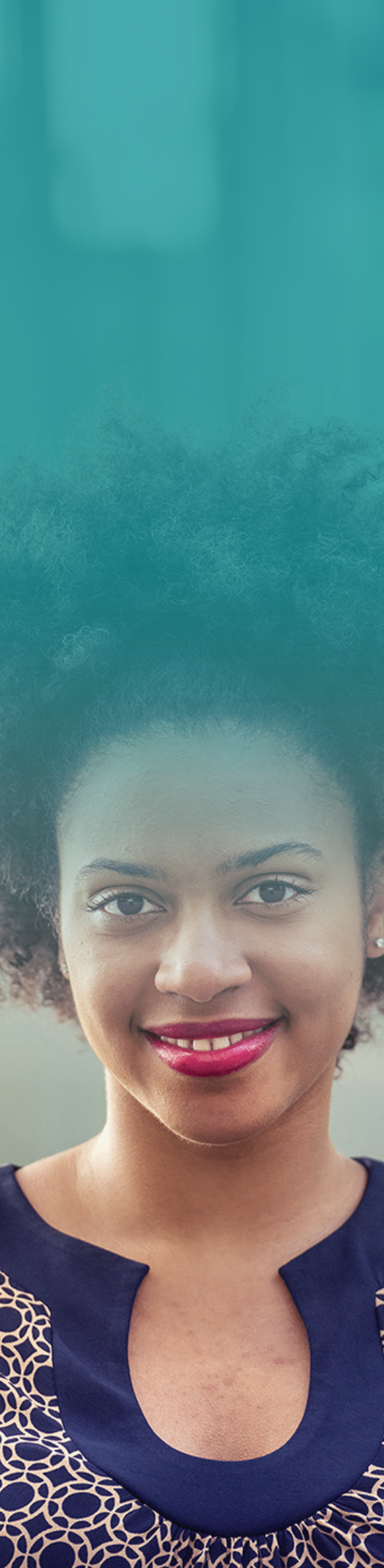
Indicateurs

- Nombre de formateurs disponibles

Délai : 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute



”

Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur.

OBJECTIFS

- Identifier et réduire les inégalités genrées dans les évolutions professionnelles, notamment vers des postes d'encadrement et de responsabilités ;
- Promouvoir une mixité dans les métiers.

MESURES ET ACTIONS

1) AVOIR UNE CONTINUITÉ DE RÉCOLTE DE DONNÉES PAR RAPPORT À LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE, LE SUIVI DE CELLES-CI

- Identifier les effectifs de corps particulièrement sexués et en assurer le suivi.
- Mettre en place un questionnaire à destination des chef(fe)s d'établissement pour recueillir le nombre et type de projets genrés et les actions de communication menées.
- Assurer un suivi régulier de la part des femmes parmi les personnels encadrants.
- Poursuivre le suivi de la répartition des enseignantes et enseignants du second degré par sexe et par discipline.
- Poursuivre le suivi de la répartition genrée en fonction du statut (titulaires et non-titulaires).
- Mesurer le temps passé en moyenne dans la classe précédente en fonction du genre et de l'âge avant de changer de classe.

2) METTRE EN PLACE DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT NE FAVORISANT PAS DES EFFETS INÉGALITAIRES

- S'assurer d'une publication systématique des offres d'emploi, et de leur caractère inclusif et transparent.
- En lien avec les engagements de la feuille de route RH26, poursuivre les efforts afin d'attirer des talents diversifiés, en veillant notamment à une présentation non-stéréotypée des métiers et à une intégration de la notion d'égalité professionnelle dans les documents de présentation.
- Prévoir la diffusion de documents visant à encadrer les pratiques de recrutement en matière d'égalité, de transparence et de lutte contre les discriminations. Encourager leur usage.
- Assurer la mixité des jurys de recrutement
- Intégrer la lutte contre les biais, stéréotypes et discriminations à la formation des personnels participant aux processus de recrutement : former aux pratiques de recrutement
- Rendre possible le recours à la visioconférence pour les entretiens de recrutement le nécessitant et favoriser des modalités similaires pour éviter les biais cognitifs

3) FAVORISER DES PARCOURS D'AVANCEMENT ET MOBILITÉS PROFESSIONNELLES ÉGALITAIRES

- Favoriser les parcours tout en laissant le choix d'évoluer ou non
- Intégrer la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes dans le processus d'accompagnement Mission d'Accompagnement des Etablissements (MAE).
- S'assurer d'une représentation équilibrée des participantes et participants à la MAE.
- Assurer un suivi de la participation des femmes dans les dispositifs d'accompagnement et de formation
- Continuer de constituer des jurys paritaires et une alternance des présidences de jury.
- Créer un espace de partage de parcours pour les femmes personnels de l'académie / créer un dispositif de mentorat et d'accompagnement pour les femmes au sein de l'académie.
- Former les recruteurs, jurys de concours, comités de sélection aux gestes RH égalitaires et aux biais cognitifs et sexistes.

1) AVOIR UNE CONTINUITÉ DE RÉCOLTE DE DONNÉES PAR RAPPORT À LA MIXITÉ DES MÉTIERS, LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET LE SUIVI DE CELLES-CI

Mesures

Identifier les effectifs de corps particulièrement sexués et en assurer le suivi.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
SSA, référente égalité, DPE1D, DPE2D, DPCE, DPAE	<ul style="list-style-type: none">• RSU• BSA situation comparée	Tous les personnels	<ul style="list-style-type: none">• Répartition des femmes et hommes dans l'emploi• Part de femmes dans les différents corps
Délai : 2026 - 2027	État : Lancé	Priorité : Moyenne	

Mesures

Assurer un suivi régulier de la part des femmes parmi les personnels encadrants.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
SSA, DPAE, référente égalité, IA-DAASEN, DRH	<ul style="list-style-type: none">• RSU• BSA situation comparée	Personnels d'encadrement	<ul style="list-style-type: none">• Part des femmes dans les fonctions d'encadrement• Répartition au sein des différents corps
Délai : 2026 - 2027	État : Lancé	Priorité : Moyenne	

Mesures

Poursuivre le suivi de la répartition des enseignantes et enseignants du second degré par sexe et par discipline.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
DPE2D, DPCE, DRH	<ul style="list-style-type: none">• RSU• BSA situation comparée	Personnels enseignants du 2nd degré	Part des femmes dans les différentes matières, y compris dans les recrutements de contractuels
Délai : 2026 - 2027	État : Lancé	Priorité : Moyenne	

Mesures

Poursuivre le suivi de la répartition genrée en fonction du statut (titulaires et non-titulaires).

Responsables

DPCE, DPAE, DRH

Moyens / Outils

- RSU
- BSA situation comparée

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

Part des femmes parmi les non-titulaires de chaque corps

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Mesurer le temps passé en moyenne dans la classe précédente en fonction du genre et de l'âge avant de changer de classe.

Responsables

SSA, DPAE, DPE2D, DPE1D

Moyens / Outils

- RSU
- Indicateurs statistiques

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

Réduction des écarts sur les indicateurs statistiques

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

2) METTRE EN PLACE DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT NE FAVORISANT PAS DES EFFETS INÉGALITAIRES

Mesures

S'assurer d'une publication systématique des offres d'emploi, et de leur caractère inclusif et transparent.

Responsables

DRH, Service Communication

Moyens / Outils

- Guide de la DGRH sur la communication égalitaire
- Utiliser les recommandations dans les chartes pour les publications d'annonces

Cibles

Tous les personnels
Communauté
extérieure

Indicateurs

- Annonces postées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

En lien avec les engagements de la feuille de route RH26, poursuivre les efforts afin d'attirer des talents diversifiés, en veillant notamment à une présentation non-stéréotypée des métiers et à une intégration de la notion d'égalité professionnelle dans les documents de présentation.

Responsables

DRH, Service Communication

Moyens / Outils

- Guide de la DGRH sur la communication égalitaire
- Utiliser les recommandations dans les chartes pour les publications d'annonce
- Actions de sensibilisation et communication (axe 7)

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Actions menées
- Communications postées
- Documents de présentation

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Prévoir la diffusion de documents visant à encadrer les pratiques de recrutement en matière d'égalité, de transparence et de lutte contre les discriminations. Encourager leur usage.

Responsables

DRH, Référente égalité

Moyens / Outils

- Grilles de recrutement avec les biais auxquels il faut être vigilants et les critères de sélection à retenir

Cibles

Tous les personnels
Communauté extérieure

Indicateurs

- Grilles diffusées
- Recensement de son utilisation

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Assurer la mixité des jurys de recrutement

Responsables

DRH, DEC (dans le cadre des concours)

Moyens / Outils

- Fixer des quotas évolutifs à respecter en fonction des corps de métiers

Cibles

Personnels en charge de recrutement

Indicateurs

- Part des femmes dans les jury de recrutement

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Intégrer la lutte contre les biais, stéréotypes et discriminations à la formation des personnels participant aux processus de recrutement.

Responsables

EAFC, référente égalité

Moyens / Outils

- Formation aux gestes RH égalitaires

Cibles

Personnels en charge de recrutement

Indicateurs

- Recensement du nombre de personnels participant aux processus de recrutement formés

Délai : 2026 - 2027

État : Avancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Rendre possible le recours à la visioconférence pour les entretiens de recrutement le nécessitant.

Responsables

DRH

Moyens / Outils

- Formalisation de cette possibilité dans les annonces

Cibles

Tous personnels
Communauté
extérieure

Indicateurs

- Annonces postées
- Suivi déroulement des entretiens

Délai : 2026 - 2027

État : Avancé

Priorité : Basse

3) FAVORISER DES PARCOURS D'AVANCEMENT ET MOBILITÉS PROFESSIONNELLES ÉGALITAIRES

Mesures

Intégrer la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes dans le processus d'accompagnement MAE.

Responsables

EAFC, DRH

Moyens / Outils

- Contenus de formation adaptés

Cibles

Participant·es et Participant·es MAE

Indicateurs

- Sessions dédiées à cette thématique
- Données genrées sur les personnes inscrites

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

S'assurer d'une représentation équilibrée des participant·es et participant·es à la MAE.

Responsables

EAFC, DRH

Moyens / Outils

- Formaliser des quotas minimaux de représentation des femmes (40 % minimum pour les hommes et femmes)

Cibles

Participant·es et Participant·es MAE

Indicateurs

- Part des hommes et femmes dans les listes proposées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Assurer un suivi de la participation des femmes dans les dispositifs d'accompagnement et de formation.

Responsables

EAFC, DRH,
Référénte égalité

Moyens / Outils

- Convocation et fiches de présence

Cibles

Participant·es et participant·es aux dispositifs d'accompagnement et de formation

Indicateurs

- Part des femmes dans les dispositifs d'accompagnement et de formations

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Assurer d'avoir des jurys paritaires et une alternance des présidences de jury.

Responsables

DEC

Moyens / Outils

- Formaliser des quotas de parité à respecter pour les jurys
- Alternance des présidences de jury

Cibles

Tous les personnels
Communauté
extérieure

Indicateurs

- Part des femmes dans les jury
- Vérification de l'alternance des présidences

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Créer un espace de partage de parcours pour les femmes personnels de l'académie / créer un dispositif de mentorat et d'accompagnement pour les femmes au sein de l'académie.

Responsables

Référente égalité,
DRH, IA-DAASEN,
EAFC, DRANE

Moyens / Outils

- Application académique
- Service de communication sur Univers

Cibles

Agentes de
l'académie

Indicateurs

- Nombre de rassemblement
- Nombre de participantes

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Former les recruteurs, jurys de concours, comités de sélection aux gestes RH égalitaires et aux biais cognitifs et sexistes.

Responsables

EAFC, DEC, DRH,
Référente égalité

Moyens / Outils

- Formation aux gestes RH égalitaires

Cibles

Personnels impliqués dans
les comités de sélection,
de jury de recrutement ou
de concours

Indicateurs

- Nombre de personnes formées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

”

Axe 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

OBJECTIFS

- Identifier et réduire les inégalités genrées en termes de rémunération.

MESURES ET ACTIONS

1) GARANTIR ET IDENTIFIER LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LA RÉMUNÉRATION

- Continuer l'analyse des données des salaires bruts (extraction). Les utiliser pour réaliser une analyse par décile et identifier les inégalités ou écarts entre femmes et hommes.
- Utiliser l'outil de la DGAFP afin de rendre visibles les écarts de rémunération et les effets explicatifs : effets temps partiel, ségrégation de corps, démographique, prime à corps-échelon-grade identique.
- Établir un tableau comparatif des types de missions assurées par les femmes et les hommes dans le cadre du Pacte et valoriser le portage de projets par l'attribution de ces pactes.
- Comparer l'obtention d'HSA et d'HSE entre les hommes et les femmes.
- Prévoir un bilan indemnitaire et identifier la répartition des primes.
- Identifier les 10 plus grandes rémunérations et générer ses données.
- Prévenir l'isolement des femmes si elles sont seules dans une équipe pour éviter les mises à l'écart et prévoir un accompagnement ou une vigilance particulière.

2) GARANTIR DES PROMOTIONS ÉGALES

- Favoriser des processus d'évolution professionnelle transparents en explicitant les critères pris en compte lors des processus d'avancement pour les personnels enseignants.
- Favoriser des processus d'évolution professionnelle transparents en explicitant les critères pris en compte lors des processus d'avancement pour les personnels non-enseignants.
- Continuer à suivre et s'assurer que la part des femmes promues atteigne leur représentation dans les effectifs des corps.
- Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3e rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité.

3) FAVORISER ET ACCOMPAGNER LE PASSAGE AU CONCOURS POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS LE SOUHAITANT

- Mettre en place des formations et accompagnements au concours.
- Faciliter la diffusion d'informations par rapport aux concours et l'orientation possible après avoir obtenu le concours, à la fois pour les personnels enseignants et non-enseignants.

1) GARANTIR ET IDENTIFIER LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LA RÉMUNÉRATION

Mesures

Continuer l'analyse : obtenir une extraction de données donnant accès aux salaires bruts. Utiliser cette base de données pour réaliser une analyse par décile.

Responsables

DCP, Contrôle de gestion, DSI

Moyens / Outils

- Demande de remontée de la DSI
- Extraction de données

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Accès aux données relatives aux salaires bruts et mesure en décile

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Utiliser l'outil de la DGAFP afin de rendre visibles les écarts de rémunération et les effets explicatifs : effets temps partiel, ségrégation de corps, démographique, prime à corps-échelon-grade identique.

Responsables

Référente égalité

Moyens / Outils

- Outil de calcul de la DGAFP à remplir

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Outil de la DGAFP complété avec les données académiques

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Établir un tableau comparatif des types de missions assurées par les femmes et les hommes dans le cadre du Pacte.

Responsables

Personnels de direction (chefs d'établissement et adjoints)

Moyens / Outils

- Recensement des données par les chefs d'établissement

Cibles

Personnels enseignants

Indicateurs

- Part de femmes et d'hommes en fonction de la prise de Pacte et des missions

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Comparer l'obtention d'HSA et d'HSE entre les hommes et les femmes.

Responsables

Personnels de direction (chefs d'établissement et adjoints)

Moyens / Outils

- Recensement des données par les chefs d'établissement
- Comparaison de la répartition des hommes et femmes

Cibles

Personnels enseignants

Indicateurs

- Part de femmes et d'hommes en fonction des HSE et HSA obtenues et des missions assurées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Prévoir un bilan indemnitare et identifier la répartition des primes.

Responsables

DPAE, Contrôle de gestion

Moyens / Outils

- Extraction de bases de données

Cibles

Personnels non-enseignants

Indicateurs

- Part de femmes et d'hommes dans la répartition de prime

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Identifier les 10 plus grandes rémunérations et genrer ces données.

Responsables

DCP, Contrôle de gestion, DSI

Moyens / Outils

- Remontée de données par la DSI

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Part de femmes et d'hommes parmi les 10 plus grandes rémunérations

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

2) GARANTIR DES PROMOTIONS ÉGALES

Mesures

Favoriser des processus d'évolution professionnelle transparents en explicitant les critères pris en compte lors des processus d'avancement pour les personnels enseignants.

Responsables

IA-IPR, IEN 1er et 2nd degrés

Moyens / Outils

- Grille explicitant les critères sur lesquels les promotions doivent avoir lieu

Cibles

Personnels enseignants

Indicateurs

- Contenu des grilles
- Production et formalisation des grilles

Délai : 2026 - 2027

État : Avancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Favoriser des processus d'évolution professionnelle transparents en explicitant les critères pris en compte lors des processus d'avancement pour les personnels non-enseignants.

Responsables

DRH, DPAE

Moyens / Outils

- Grille explicitant les critères sur lesquels les promotions doivent avoir lieu

Cibles

Personnels non-enseignants

Indicateurs

- Contenu des grilles
- Production et formalisation des grilles

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Continuer à suivre et s'assurer que la part des femmes promues atteigne leur représentation dans les effectifs des corps.

Responsables

DPE1D, DPE2D, DPAE, DRH, Référente égalité

Moyens / Outils

- RSU
- BSA situation comparée
- Contingents ministériels
- Part de femmes promouvables
- Part de femmes dans le corps

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Part de femmes promues par rapport à la représentation dans le corps

Délai : 2026 - 2027

État : Défini

Priorité : Moyenne

Mesures

Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3e rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité.

Responsables

IA-DAASEN, IA-IPR, IEN 1er et 2nd degrés

Moyens / Outils

- Formaliser une procédure de report évitant un trop grand retard de carrière

Cibles

Personnels enseignants

Indicateurs

- Formalisation et suivi de la procédure

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

3) FAVORISER ET ACCOMPAGNER LE PASSAGE AU CONCOURS POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS LE SOUHAITANT

Mesures

Mettre en place des formations et accompagnements au concours.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
EAFC	<ul style="list-style-type: none">• Accompagnement au concours pour les personnels enseignants et non-enseignants, notamment concours de catégorie A	Tous les personnels	<ul style="list-style-type: none">• Nbre formations• Nombre d'inscrits en formation• Part de femmes et d'hommes dans les formations
Délai : 2026 - 2027	État : Défini	Priorité : Moyenne	

Mesures

Faciliter la diffusion d'informations par rapport aux concours et l'orientation possible après avoir obtenu le concours, à la fois pour les personnels enseignants et non-enseignants.

<u>Responsables</u>	<u>Moyens / Outils</u>	<u>Cibles</u>	<u>Indicateurs</u>
EAFC, Service Communication	<ul style="list-style-type: none">• Communication interne et externe• Mise à disposition de ressources sur le site internet	Tous les personnels	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de communications
Délai : 2026 - 2027	État : Diagnostiqué	Priorité : Moyenne	



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

OBJECTIFS

- Permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les agents et agentes de l'académie ;
- Promouvoir les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes.

MESURES ET ACTIONS

1) METTRE EN PLACE DES ORGANISATIONS QUI PERMETTENT UNE ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE

- S'appuyer sur la charte des temps proposée par la DGRH et l'adapter à l'organisation de travail de l'académie (spécificité horaire sur les risques d'insécurité sur les routes), en concertation avec les représentantes et représentants des personnels. S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidantes et aidants.
- S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière.
- Former et informer les encadrantes et encadrants sur la thématique de la qualité de vie au travail et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, afin qu'elles et ils puissent accompagner au mieux leurs équipes.
- Créer une charte QVCT
- Limiter les canaux de communication et veiller au droit à la déconnexion.

2) FACILITER ET ACCOMPAGNER LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE DANS LE CADRE DE LA PARENTALITÉ

- Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits relatifs à la parentalité.
- Développer des supports simplifiés pour informer les personnels parents ou futurs parents sur leurs droits. Y promouvoir une parentalité partagée. S'appuyer notamment sur le guide ministériel Parentalités et sur le guide de la DGAFP
- Systématiser la mise en place d'un entretien avant et après le congé maternité, parental, d'adoption ou proche aidant. Accompagner les responsables hiérarchiques et fonctionnels par l'élaboration d'une grille d'entretien (possible de s'appuyer sur le guide de la DGAFP).
- Dans la mesure du possible, prévoir un espace aménagé d'allaitement.
- Etablir des partenariats avec les crèches municipales, ou associatives, la CSSM pour la liste des assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s, réfléchir à la mise en place de « crèches d'entreprises ».

1) METTRE EN PLACE DES ORGANISATIONS QUI PERMETTENT UNE ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE

Mesures

S'appuyer sur la charte des temps proposée par la DGRH et l'adapter à l'organisation de travail de l'académie, en concertation avec les représentantes et représentants des personnels. S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidantes et aidants. Action sous réserve de la publication de la charte nationale.

Responsables

DRH, cheffes et chefs de service, personnels de direction, représentantes et représentants du personnel

Moyens / Outils

- Utiliser et adopter une charte des temps sur le principe de celle de la DGRH
- Créer un outil visuel graphique reprenant les principes de la charte des temps de la DGRH et l'adaptant à l'académie
- Diffuser cet outil dans l'académie

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Adoption de la charte des temps dans l'académie
- Nombre de diffusions et communications
- Recensement des principes adoptés dans les services

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière.

Responsables

Cheffes et chefs de service

Moyens / Outils

- Diffuser des informations par rapport au temps partiel
- Mettre en place des entretiens pour exposer les effets du temps partiel
- Proposer d'autres solutions qui pourraient être plus adaptées si cela est le cas

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de diffusions et type de contenus diffusés
- Nombre d'entretiens réalisés

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Former et informer les encadrantes et encadrants sur la thématique de la qualité de vie au travail et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, afin qu'elles et ils puissent accompagner au mieux leurs équipes.

Responsables

EAFC

Moyens / Outils

- Mentor
- PNF
- Module de formation DGRH

Cibles

Personnels d'encadrement

Indicateurs

- Nombre de formations
- Nombre de personnes formées parmi les encadrantes et encadrants

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Créer une charte QVCT

Responsables

Référente égalité, Représentantes et représentants syndicaux, DRH

Moyens / Outils

Chartes QVCT nationales et académiques

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Diffusion de la charte sur Univers

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

2) FACILITER ET ACCOMPAGNER LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE DANS LE CADRE DE LA PARENTALITÉ

Mesures

Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits relatifs à la parentalité. Développer des supports simplifiés pour informer les personnels parents ou futurs parents sur leurs droits. Promouvoir une parentalité partagée.

Responsables

Référente égalité,
Service Communica-
tion

Moyens / Outils

- Guide ministériel Parentalités (à paraître)
- Guide de la DGAFP (à paraître)
- Adaptation à Mayotte et diffusion à l'échelle académique (site internet, newsletter des personnels...)

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Adoption du guide
- Diffusion (nombre de communications)

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Systematiser la mise en place d'un entretien avant et après le congé maternité, parental, d'adoption ou proche aidant.

Responsables

Cheffes et chefs de service, personnels de direction, directeurs et directrices d'établissement, référente égalité

Moyens / Outils

- Élaborer une grille d'entretien
- Formaliser le temps d'entretien pré et post-congé (circulaire)
- S'appuyer sur le guide de la DGAFP à paraître

Cibles

Tous les personnels qui vont devenir ou sont parents ou proches aidant

Indicateurs

- Adoption de la grille d'entretien
- Circulaire
- Nombre d'entretiens réalisés

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Dans la mesure du possible, prévoir un espace aménagé d'allaitement.

Responsables

DRH, Référente
égalité

Moyens / Outils

- Guide de la DGAFP à paraître

Cibles

Personnels parents
faisant le choix
d'allaiter

Indicateurs

- Nombre
d'espace aménagé
sur l'ensemble de
l'académie

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne



”

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

OBJECTIFS

- Informer et sensibiliser les personnels sur les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes ;
- Informer et sensibiliser les personnels au dispositif de Stop Violences ;
- Prévenir les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes ;
- Accompagner les personnels victimes ou témoins de violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes.

MESURES ET ACTIONS

1) POURSUIVRE LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF STOP VIOLENCES

- Disposer d'un dispositif de signalement.
- Poursuivre l'accompagnement des personnels victimes ou témoins de violences, harcèlements ou discriminations via le dispositif Stop Violences.
- Présenter annuellement aux représentantes et représentants des personnels les données anonymisées concernant les saisines faites auprès de Stop Violences.

2) FORMER LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE

- Promouvoir les deux modules de la plateforme Mentor « Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » et « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir ».
- S'assurer que les membres de la procédure Stop Violences et des formations spécialisées assistent aux formations proposées par la DGRH sur ces thématiques.
- Sensibiliser et informer des personnes ressources : encadrantes et encadrants, assistantes et assistants de prévention.
- Intégrer le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement dans les formations mentionnées dans l'axe 1 (autour de l'égalité professionnelle)
- Proposer à minima deux sessions de sensibilisation par an sur la lutte contre les violences, harcèlement et discriminations à destination de l'ensemble des personnels.
- Concevoir des documents de support comprenant à la fois des ressources sur le dispositif Stop Violences et les ressources nationales et départementales.
- Développer des outils de sensibilisation aux VSS et discriminations.

3) ASSURER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN DES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES, HARCÈLEMENTS ET DISCRIMINATIONS

- Mieux faire connaître la possibilité de solliciter une protection fonctionnelle dans le cas de situations de violences, harcèlement ou discriminations au travail.
- Mobiliser le soutien psychologique et informer les victimes et témoins de l'existence de ressources d'aide.
- Accompagner les personnels victimes de violences intrafamiliales et collaborer avec les partenaires pour les mises à l'abri, déplacer l'agent(e) provisoirement si nécessaire.
- Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe.

1) POURSUIVRE LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF STOP VIOLENCES

Mesures

Avoir un dispositif existant.

Responsables

Référente égalité

Moyens / Outils

Circulaire

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Constat d'un dispositif
- Bilan périodique du dispositif

Délai : 2025

État : Atteint

Priorité : Haute

Mesures

Poursuivre l'accompagnement des personnels victimes ou témoins de violences, harcèlements ou discriminations via le dispositif Stop Violences.

Responsables

- Ecoutant.e.s
- Cap Bien-Être
- Médecin du travail

Moyens / Outils

- Ecoutant.e.s
- Adresse e-mail
- Formulaire
- Bilan périodique de Stop Violences

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Signalements enregistrés dans l'année scolaire
- % des situations de Stop Violences
- Décompte genré des signalements
- % de la levée d'anonymat
- Répartition des signalements par catégorie et type de cas
- Indicateurs RSU

Délai : 2026 - 2027

État : Avancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Présenter annuellement aux représentantes et représentants des personnels les données anonymisées concernant les saisines faites auprès de Stop Violences.

Responsables

Référente égalité

Moyens / Outils

Bilan périodique de Stop Violences

Cibles

Représentantes et représentants syndicaux

Indicateurs

Procès-verbaux

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne

2) FORMER LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE

Mesures

Promouvoir les deux modules de la plateforme Mentor « Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » et « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir ».

Responsables

EAFC

Moyens / Outils

- Mentor
- Newsletter des personnels / diffusion interne globale

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de communications
- % de personnels formés

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

S'assurer que les membres de la procédure Stop Violences et des formations spécialisées assistent aux formations proposées par la DGRH sur ces thématiques.

Responsables

EAFC

Moyens / Outils

- Inscription des membres Stop Violences aux formations spécialisées

Cibles

Membres de Stop Violences

Indicateurs

- Liste des personnes ayant participé aux formations

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Sensibiliser et informer des personnes ressources : encadrantes et encadrants, assistantes et assistants de prévention.

Responsables

Membres de Stop Violences, IA-DAASEN

Moyens / Outils

- Intervention / organisation de temps de sensibilisation et prévention

Cibles

Personnels d'encadrement, assistantes et assistants de prévention

Indicateurs

- Nombre de temps de sensibilisation organisés
- Nombre et liste de personnes ayant participé

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Intégrer le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement dans les formations mentionnées dans l'axe 1 (autour de l'égalité professionnelle).

Responsables

E AFC

Moyens / Outils

- Vivier de formateurs et de formatrices

Cibles

Personnels d'encadrement

Indicateurs

- Nombre de personnes formées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Proposer *a minima* deux sessions de sensibilisation par an sur la lutte contre les violences, harcèlement et discriminations à destination de l'ensemble des personnels.

Responsables

Référente égalité, Membres de Stop Violences, E AFC

Moyens / Outils

- Vivier de formateurs et de formatrices
- S'appuyer sur les journées thématiques (8 mars, 25 novembre)

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de personnes formées

Délai : 2026 - 2027

État : Défini

Priorité : Moyenne

Mesures

Concevoir des documents de support comprenant à la fois des ressources sur le dispositif Stop Violences et les ressources nationales et départementales.

Responsables

Membres de Stop Violences, Référente égalité, Service Communication

Moyens / Outils

- Supports rappelant la procédure de signalements
- Supports présentant les différents services pouvant aider
- Diffusion de contacts nationaux et départementaux

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de supports
- Contenu des supports
- Nombre de communications

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Développer des outils de sensibilisation aux VSS et discriminations.

Responsables

Membres de Stop
Violences, Référente
égalité, Service Com-
munication

Moyens / Outils

- Affiches avec des images
de scénettes dessinées

Cibles

Tous les
personnels

Indicateurs

- Nombre
d'affiches
- Contenu des
affiches
- Canaux de
diffusion
- Nombre de
communications

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne

3) ASSURER L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN DES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES, HARCÈLEMENTS ET DISCRIMINATIONS

Mesures

Mieux faire connaître la possibilité de solliciter une protection fonctionnelle dans le cas de situations de violences, harcèlement ou discriminations.

Responsables

Référente égalité, DRH, Service Communication, Médecin du travail, Cap Bien-Être

Moyens / Outils

- Diffusion dans des communications internes
- Ajouter ces informations au site internet sur la page dédiée au dispositif Stop Violences

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Ajout au site internet
- Nombre de communications
- Nombre de gens ayant recours à la protection fonctionnelle

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Mobiliser le soutien psychologique et informer les victimes et témoins de l'existence de ressources d'aide.

Responsables

Membres de Stop Violences, Cap Bien-Être

Moyens / Outils

- Collaboration avec Cap Bien-Être
- Ajouter Cap Bien-Être dans les supports de diffusion

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Support de communications et sensibilisation

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Accompagner les personnels victimes de violences intrafamiliales.

Responsables

Assistantes sociales, Membres de Stop Violences, Médecin du travail, Cap Bien-Être

Moyens / Outils

- Associations locales
- Autorités locales
- Relai des campagnes nationales

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de personnes accompagnées

Délai : 2026 - 2027

État : Avancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe.

Responsables

Membres de Stop
Violences, Référente
égalité

Moyens / Outils

- Création de support
sous forme de to-do list
récapitulant les différentes
étapes à suivre

Cibles

Tous les
personnels

Indicateurs

- Diffusion de ce
support

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne



”

Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

OBJECTIFS

- Adopter une analyse genrée de la santé au travail et de la prévention au travail ;
- Assurer une prévention en matière de santé au travail prenant en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes.

MESURES ET ACTIONS

1) ÉTABLIR UNE ANALYSE DE LA SITUATION PLUS PRÉCISE

- Avoir un DUERP avec des données genrées reconnaissant les VDHAS comme risque au travail et les différences de situation entre les hommes et les femmes et les RPS.
- Mieux évaluer les troubles musculosquelettiques dans les métiers particulièrement féminisés (ex : administratif) et l'épuisement professionnel.
- Évaluer les différences sexuées en matière de santé au travail en tenant compte des impacts des cycles de vie (menstruations, grossesse, périménopause et ménopause...).
- Mieux suivre les aménagements et adaptations des postes, la maintenance des ascenseurs.
- Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé au travail, notamment via l'aménagement de postes, la reconnaissance de la pénibilité au travail.
- Prévoir des études de postes spécifiques autour de l'ergonomie, des TMS, des RPS et de l'exposition aux produits toxiques (ex : laborantines, cantinières, entretien ménager).

2) FORMER ET SENSIBILISER LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE

- Diffuser des supports d'information pour la prévention de risques de santé liés à la spécificité de certains métiers (charge émotionnelle, exposition au bruit, posture debout prolongée)
- Diffuser des supports d'information par rapport aux principales pathologies féminines.
- Former les professionnels de santé au travail, l'ISST, le conseiller de prévention et les RH de proximité sur les problématiques de santé des femmes au travail.
- Former les personnels sur la thématique de santé au travail auprès des personnels. Cibler les thématiques des TMS et des RPS.
- Encourager dans les services et établissements la mise en place d'actions d'information et de prévention sur la santé des femmes (lien avec des partenaires territoriaux encouragés).
- Mieux informer les personnels encadrants des modalités d'aménagement de postes.
- Dans la mesure du possible, prévoir un vestiaire ou espace clos avec patère, lavabo, sanitaire, douchette pour allaitement, change, menstruation.

1) ÉTABLIR UNE ANALYSE DE LA SITUATION PLUS PRÉCISE

Mesures

Avoir un DUERP avec des données genrées reconnaissant les VDHAS comme risque au travail, les différences de situation entre les hommes et les femmes et les RPS.

Responsables

Conseiller Prévention

Moyens / Outils

- Données statistiques
- Évaluation dans les différentes structures du rectorat et établissements

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Données disponibles

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Mieux évaluer les troubles musculosquelettiques dans les métiers particulièrement féminisés (ex : administratif).

Responsables

Médecins du travail, ISST

Moyens / Outils

- Données statistiques
- Entretiens avec les médecins
- Rapport sur les TMS avec une analyse sexuée

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Part des femmes par métier parmi les TMS recensés (en tenant compte de leur représentativité dans le corps / grade)

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Évaluer les différences sexuées en matière de santé au travail.

Responsables

ISST, Conseiller prévention, Médecin du travail

Moyens / Outils

- Données statistiques (RSU)
- Données fournies par la médecine du travail
- Données fournies par les affaires médicales

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Part femmes / hommes par type d'accident du travail / maladies professionnelles en fonction du statut et de la catégorie

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Évaluer les différences sexuées en matière de santé au travail.

Responsables

ISST, Conseiller prévention, Médecin du travail

Moyens / Outils

- Données statistiques (RSU)
- Données fournies par la médecine du travail
- Données fournies par les affaires médicales

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Part femmes / hommes par type d'accident du travail / maladies professionnelles en fonction du statut et de la catégorie

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Avoir un meilleur suivi de l'aménagement et adaptation des postes. Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé au travail, notamment via l'aménagement de postes.

Responsables

ISST, Médecin du travail, Conseiller prévention

Moyens / Outils

- Accompagnement des états de santé particuliers (ex : grossesse, parcours PMA, situations post cancer du sein, pathologies menstruelles invalidantes...)
- Prendre en compte la répartition genrée mais aussi la répartition en fonction de postes

Cibles

Personnels avec des besoins spécifiques liés à leur état de santé

Indicateurs

- Données genrées sur les consultations et les aménagements
- Prendre en compte le métier exercé dans l'analyse des données

Délai : 2026 - 2027

État : Défini

Priorité : Haute

Mesures

Prévoir des études de postes spécifiques autour de l'ergonomie, des TMS, des RPS et de l'exposition aux produits toxiques.

Responsables

ISST, Conseiller prévention, Médecin du travail

Moyens / Outils

- Charte QVCT pour les personnels ciblés
- DUERP
- Visites d'établissements

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre d'études de poste réalisées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

2) FORMER ET SENSIBILISER LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE

Mesures

Diffuser des supports d'information pour la prévention des risques de santé liés à la spécificité de certains métiers.

Responsables

Psychologue du travail, Médecin du travail, ISST, Conseiller prévention, DRH, Service communication

Moyens / Outils

- Ressources informatives
- Plan de prévention académique

Cibles

Tous les personnels (focus AESH, AED, personnels techniques, d'entretien, enseignement 1D)

Indicateurs

- Nombre et type de supports réalisés

Délai : 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Diffuser des supports d'information par rapport aux principales pathologies féminines.

Responsables

Pôle santé

Moyens / Outils

- Ressources informatives
- Plan de prévention académique

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de supports créés et moyens de diffusion

Délai : 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Former les professionnels de santé au travail, les conseillères et conseillers de prévention, ISST, le conseiller de prévention et les RH de proximité sur les problématiques de santé des femmes au travail.

Responsables

EAFC, Psychologue du travail, Médecins du travail

Moyens / Outils

- Appel à prestataire externe
- Plan national de formation (schéma directeur 2025-2029)

Cibles

Professionnels de santé au travail, conseiller de prévention, ISST et RH de proximité

Indicateurs

- Nombre de personnes formées et profession exercée
- Nombre de sessions
- Retours qualitatifs

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Former les personnels sur la thématique de santé au travail auprès des personnels.
Cibler les thématiques des TMS et des RPS.

Responsables

EAFC, ISST, Médecin du travail, Psychologue du travail, ISST, Conseiller de prévention académique

Moyens / Outils

- Formations en interne
- Plan national de formation (schéma directeur 2025-2029)
- Vivier de formatrices et formateurs

Cibles

Tous les personnels (certaines sessions ciblées selon les résultats d'étude de poste et étude des TMS)

Indicateurs

- Nombre de sessions de formation par an
- Nombre de participants
- Évaluation des sessions
- Données générées

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Encourager dans les services et établissements la mise en place d'actions d'information et de prévention sur la santé des femmes (lien avec partenaires territoriaux encouragés).

Responsables

Médecin du travail, Pôle Santé

Moyens / Outils

- Partenaires locaux (ex : ARS)
- Charte pour la QVCT des personnels

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Liste des actions de prévention

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Mieux informer les personnels encadrants des modalités d'aménagement de postes.

Responsables

Pôle Santé, EAFC, DRH

Moyens / Outils

- Créer un document reprenant les textes réglementaires et bonnes pratiques
- Diffuser ce document

Cibles

Personnels d'encadrement

Indicateurs

- Personnels ayant des besoins d'aménagements spécifiques pour raisons de santé

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne



”

Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

OBJECTIFS

- Promouvoir une culture de l'égalité professionnelle ;
- Sensibiliser et former les personnels aux questions d'égalité et de diversité.

MESURES ET ACTIONS

1) ACTIONS DE COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

- Créer une page dédiée à l'égalité professionnelle sur le site internet de l'académie, la mettre régulièrement à jour.
- Diffuser des éléments de sensibilisation à travers la newsletter du personnel (cf affiches et support de prévention, projet de scénettes).
- Utiliser et adopter les principes et codes du kit de communication réalisé par la DGRH, les adopter dans la charte éditoriale de l'académie.
- Prévoir un message officiel de rentrée sur la lutte contre les inégalités
- Définir un plan de communication externe montrant l'engagement de l'académie en s'appuyant notamment sur les journées thématiques (25 novembre, 8 mars...).
- Organiser des actions de sensibilisation en lien avec ces thématiques (diffusion d'information, partenariats avec des partenaires locaux, mise en lumière de parcours inspirants, campagne contre les stéréotypes...).

2) ACTIONS DE FORMATION

- Diffuser les modules de formation existants en ligne (parcours magistère et mentor).
- Pérenniser la formation sur les gestes RH égalitaires et l'étendre aux cadres intermédiaires en 2026-2027.

1) ACTIONS DE COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Mesures

Créer une page dédiée à l'égalité professionnelle sur le site internet de l'académie, régulièrement la mettre à jour.

Responsables

Référente égalité,
Service Communication

Moyens / Outils

- Création d'une page renvoyant également à la page du dispositif Stop Violences
- Ajout du plan académique, de notions clés, de repères réglementaires et du plan national

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

création d'une page sur le site académique

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne

Mesures

Diffuser des éléments de sensibilisation à travers la newsletter du personnel (affiches et supports de prévention, projet de scénettes sous forme de BD).

Responsables

Référente égalité,
Service Communication

Moyens / Outils

- Création de documents
- Diffusion via la newsletter des personnels

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de diffusion

Délai : 2026 - 2027

État : Défini

Priorité : Moyenne

Mesures

Utiliser et adopter les principes et codes du kit de communication réalisé par la DGRH, les adopter dans la charte éditoriale de l'académie.

Responsables

Référente égalité,
Service Communication

Moyens / Outils

- Kit de communication de la DGRH
- Charte éditoriale académique

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Adoption effective des principes du kit de communication

Délai : 2026 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Haute

Mesures

Définir un plan de communication externe montrant l'engagement de l'académie en s'appuyant sur les journées thématiques (25/11, 08/03...).

Responsables

Référente égalité,
Service Communication

Moyens / Outils

- Diffusion de ressources et supports de prévention
- Réalisation de campagnes spécifiques

Cibles

Tous les personnels
communauté
externe

Indicateurs

- Nombre d'actions de communication menées
- Contenus diffusés

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Organiser des actions de sensibilisation en lien avec ces thématiques (diffusion d'information, partenariats avec des acteurs locaux...).

Responsables

Référente égalité

Moyens / Outils

- Partenariats locaux (associations, collectivités, ...)

Cibles

Tous les personnels
communauté
externe

Indicateurs

- Liste des initiatives
- Retour qualitatif

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

2) ACTIONS DE FORMATION

Mesures

Diffuser les modules de formation existants en ligne (parcours magistère et mentor).

Responsables

EAFC

Moyens / Outils

- Mentor
- Magistère
- PNF
- Ressources IH2EF

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de personnes ayant suivi les formations

Délai : 2026 - 2027

État : Diagnostiqué

Priorité : Moyenne

Mesures

Pérenniser la formation sur les gestes RH égalitaires.

Responsables

EAFC, DRH, IA-DAASEN, référente égalité

Moyens / Outils

- Vivier de formatrices et formateurs
- Ressources IH2EF
- Déroulé de formation existant + supports existants

Cibles

Tous les personnels

Indicateurs

- Nombre de personnes ayant suivi la formation
- Retour qualitatif

Délai : 2026 - 2027

État : Lancé

Priorité : Moyenne

L'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes au sein de l'Académie de Mayotte

(État des lieux au 1er janvier 2026)

Aperçu global de plus de 9 400 agents, révélant une répartition équilibrée mais masquant des disparités sectorielles et hiérarchiques profondes. Phénomènes majeurs : « plafond de verre » dans la direction et ségrégation horizontale des métiers.

ÉTAT DES LIEUX GLOBAL ET ÉQUILIBRE GÉNÉRAL

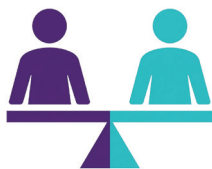


53,72 %

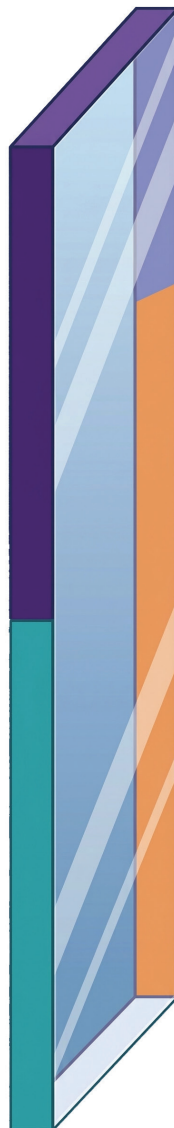
de femmes dans l'académie

Sur un total de **9 402** agents, les femmes sont majoritaires (**5 051** femmes contre **4 351** hommes).

Une parité presque atteinte chez les contractuels



Les personnels contractuels affichent une répartition très proche de l'équilibre, avec **51,75 % de femmes**.



LE « PLAFOND DE VERRE » ET L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

72,62 %

Des postes de direction occupés par des hommes



Malgré une majorité de femmes dans l'effectif global, seuls **23** postes de direction sur **84** sont occupés par des femmes.

Une inversion de tendance selon le degré d'enseignement



1er degré :
59 % de femmes



2nd degré : 39,34 %
de femmes
(enseignants et psychologues)

SÉGRÉGATION DES MÉTIERS ET INÉGALITÉS PERSISTANTES



86 % de femmes dans les métiers du soin et du social

Les corps d'infirmiers et d'assistants sociaux sont fortement féminisés (59 femmes pour 9 hommes).



Une sous-représentation féminine dans la recherche et la technique

Les adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF) ne comptent que 34,3 % de femmes.



L'administration intermédiaire : un bastion masculin

Les attachés d'administration de l'État sont majoritairement des hommes (60,87 %), contrairement aux adjoints administratifs (59,78 % de femmes).

LEVIERS ET PISTES D'ACTION PRIORITAIRES



Favoriser l'accès des femmes aux postes de direction :

Réduire l'écart massif constaté (actuellement 27,3 % de femmes).



Promouvoir la mixité dans les filières techniques et de recherche :

Encourager le recrutement féminin dans les corps de recherche et de formation (ATRF).



Valoriser la mixité des métiers du soin et de l'éducation :

Attirer davantage d'hommes vers les métiers d'infirmiers et les postes d'enseignants du premier degré.

L'égalité, un engagement continu pour 2026 et 2027 : si la base des effectifs est féminisée, l'enjeu majeur reste la mixité des métiers et le partage des responsabilités de haut niveau.

