



ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2025 | 2027

Préambule



L'égalité entre les femmes et les hommes est une grande cause nationale et l'un des engagements prioritaires de notre société.

Cette ambition trouve un écho spécifique au sein du ministère de l'Éducation nationale où la majorité des personnels sont des femmes. Je souhaite par conséquent que l'académie d'Aix-Marseille soit exemplaire et garantisse effectivement l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions.

Le plan national d'action 2025-2027 publié le 8 mars 2025 par le ministère s'inscrit dans la continuité du précédent plan (2021-2023) mais s'appuie sur une méthode de travail renouvelée : la recherche d'indicateurs plus pertinents, la mise en place d'un tableau de bord, une concertation renforcée avec les représentants des personnels et une articulation plus fine avec les feuilles de route RH et les lignes directrices de gestion stratégique.

Le plan académique d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 s'inscrit pleinement dans ce cadre.

Issu d'une large concertation qui s'est tenue avec vos représentants des personnels entre le 11 mars et le 18 juin 2025, ce plan a été présenté en Comité social d'administration académique (CSA-A) le 1^{er} juillet 2025. Les sept axes qui le composent se déclinent en actions et mesures concrètes. À chacune d'elles est associée une fiche-action spécifique et des indicateurs garantissant un pilotage clair, lisible et partagé. La santé des femmes et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

et familiale font partie des priorités. La prévention des violences sexuelles et sexistes est aussi réaffirmée en confortant le dispositif d'écoute et de traitement des signalements de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles que l'académie a mis en place parmi les premières académies. La lutte contre le sexisme ordinaire y est étroitement réaffirmée.

Pour répondre à l'ensemble des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce plan retient comme leviers d'action le renforcement des compétences par des formations plus intensives, en particulier auprès des personnels encadrants, un accompagnement innovant des parcours tel que le marrainage, un pilotage renforcé grâce à un tableau de bord intégrant des indicateurs opérationnels de suivi et une articulation étroite avec les actions « égalité filles-garçons » en établissements scolaires valorisant les initiatives des EPLE et mobilisant les référents égalité filles-garçons sur les enjeux d'égalité professionnelle.

La démarche s'inscrit également dans le cadre du renouvellement de la labellisation nationale par l'AFNOR (label Alliance Égalité et Diversité) et comporte à ce titre une évaluation des risques.

Ce plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 constitue un engagement collectif et durable.

Il nous oblige, chacune et chacun. J'y serai tout particulièrement attentif.

Benoit Delaunay,
Recteur de la région académique
Provence-Alpes-Côte d'Azur,
recteur de l'académie d'Aix-Marseille,
chancelier des universités

Table des matières

→ FOCUS 1 - L'ÉVALUATION DU RISQUEp5

AXE 1 - Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines de l'académiep7

Action 1 : Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des Relations et des Ressources Humaines

Action 2 : Réaffirmer le rôle central des référents égalité

Action 3 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Action 4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

→ FOCUS 2 - LES INDICATEURSp9

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.....p14

Action 5 : À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement genrés pour en suivre l'évolution

Action 6 : Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur

→ FOCUS 3 - LES CORDÉES FÉMININES.....p19

AXE 3 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière.....p20

Action 7 : Assurer la transparence des rémunérations

Action 8 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Action 9 : Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

Table des matières

AXE 4 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.p24

Action 10 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 11 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

AXE 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), les actes de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.p28

Action 12 : Prévenir les discriminations, les actes de violence, les actes de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Action 13 : Identifier et traiter les situations de violence sexistes et sexuelles

Action 14 : Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents de l'administration

AXE 6 - Agir pour la santé des femmes au travail.p32

Action 15 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Action 16 : Développer et adapter la prévention

AXE 7 - Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommesp35

Action 17 : Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

Action 18 : Élaborer un plan de communication externe

Action 19 : Élaborer un plan de formation

→ FOCUS 4 - LA FORMATIONp39

ANNEXEp40

LIENS UTILESp41

Focus 1 - L'évaluation du risque

Dans le cadre du label Alliance Égalité et Diversité, l'académie est susceptible d'être audité par l'AFNOR concernant le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes créé en 2004, encouragé par l'État et soutenu par les partenaires sociaux.

Ce label atteste du respect par l'académie de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Il vient distinguer les pratiques exemplaires et innovantes en faveur de l'égalité professionnelle dans les domaines de la gestion des ressources humaines, du management et dans l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Pour anticiper cette possible labellisation, synonyme d'un niveau d'exigence élevé en termes d'égalité, l'académie fait le choix d'objectiver l'évaluation des risques en matière d'égalité professionnelle à l'aide de critères éprouvés.

Deux critères permettent de mesurer le **risque brut**, à savoir la probabilité d'impact du risque encouru et la gravité du risque encouru.

S'agissant de l'évaluation de la probabilité d'impact, la cotation est la suivante : au moins 10% des femmes sont impactées vaut 1 point, au moins 50% des femmes sont impactées vaut 2 points, au moins 80% des femmes sont impactées vaut 3 points.

S'agissant de la gravité des risques encourus par les femmes dans leurs situations de travail, la cotation est la suivante : inconfort vaut 1 point, discrimination vaut 2 points, harcèlement et violences vaut 3 points.

Le risque brut obtenu est ensuite pondéré et transformé en **risque net** par les actions déjà mises en œuvre ou programmées. La pondération retenue est graduée de 1 à 3. Le chiffre 1 indique que peu d'actions ont été mises en place à ce jour. Le chiffre 3, à l'opposé, indique que des procédures et des actions sont mises en place et permettent de conclure à une maîtrise du risque.



Focus 1 - L'évaluation du risque

Probabilité	Signification
1	10% au moins de femmes sont potentiellement impactées
2	50% au moins de femmes sont potentiellement impactées
3	80% au moins de femmes sont potentiellement impactées
Gravité	Signification
1	Inconfort, invisibilisation
2	Discrimination
3	Harcèlement, violences (physiques/psychologiques)
Maîtrise du risque	Signification
1	Pas de programme d'actions ou peu d'actions mises en œuvre
2	Programme d'actions prévu ou déjà partiellement mis en œuvre
3	Programme d'actions mis en œuvre : procédures et actions déterminées

– Matrice de calcul des risques bruts

		Gravité			
		X	1	2	3
Probabilité	1	1	2	3	
	2	2	4	6	
	3	3	6	9	

Risque Brut = Gravité X Probabilité

– Matrice de calcul des risques nets

		Risque brut						
		/	1	2	3	4	6	9
Maîtrise du risque	1	1	2	3	4	6	9	
	2	0,5	1	1,5	2	3	4,5	
	3	-	-	1	1,3	2	3	

Risque Net = Risque Brut / Maîtrise

AXE 1

-

**Conforter la gouvernance
et l'inscription de l'égalité
professionnelle entre les
femmes et les hommes au
cœur de la politique des
ressources humaines de
l'académie**

Action phare 2025 - 2026

→ Désigner et missionner des référents
égalité professionnelle

Action 1 - Réaffirmer le rôle pilote de la DRRH

– Mesure 1 : élaborer le plan d'action académique dans les 6 mois suivant la publication du plan national d'action

L'objectif est de se doter d'un plan d'action opérationnel décliné du plan national et adapté au contexte local de l'académie d'Aix-Marseille.

• Évaluation du risque net : 3

- Actions prévues :
 - 2025 : Présenter le plan au Conseil social d'administration (CSA) académique d'ici la fin du 1er semestre.
 - 2026 : Établir un bilan intermédiaire.
 - 2027 : Établir un bilan final.

– Mesure 2 : suivre le tableau de bord des indicateurs annexé au présent plan

L'objectif est de suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, collecter des données pour construire les indicateurs et identifier les difficultés ou les freins.

• Évaluation du risque net : 2

- Actions prévues :
 - 2025 : Élaborer le tableau de bord des indicateurs.
 - 2026 : Réajuster la liste des indicateurs genrés suivants : Indemnité pour mission particulière (IMP), Heures supplémentaires d'enseignement/année (HSE/HSA), Parts fonctionnelles de pacte (PFP).
 - 2027 : Étudier la faisabilité de genrer les indicateurs qui ne le sont pas.

– Mesure 3 (de compétence nationale) : présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines, qui font l'objet d'une consultation en CSA



Focus 2 - Les indicateurs

Les indicateurs retenus s'appuient sur ceux du rapport social unique (RSU), afin d'assurer une cohérence entre ce dernier et la mise en œuvre du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils proviennent de la base de données sociales (BDS) et sont présentés en annexe du plan.

L'académie fait le choix de porter son effort sur les axes et les mesures qui sont associés à un risque net supérieur à 4,5 et poursuit le travail engagé pour toutes les mesures évaluées à moins de 4,5.

Ce sont ainsi 13 mesures recensées qui font l'objet d'une démarche volontariste de l'académie pour réduire significativement dans les plus courts délais le niveau de risque net.

Mesures prioritaires (risque net supérieur à 4,5)

Libellé	Risque net
Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines de l'académie	
Action 4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan	
Mesure 9 : Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants	6
Mesure 9 bis : Élaborer un plan de formation nécessaire à l'exercice des missions et actes RH prenant en compte l'égalité professionnelle	4,5
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	
Action 6 : Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur	
Mesure 16 bis : Former les référents, les acteurs RH, et tous les personnels encadrants à la connaissance des stéréotypes de genre, des biais cognitifs et des freins à la progression des carrières des femmes	4,5
Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	
Action 10 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps	
Mesure 22 : Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés	6
Mesure 23 : 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	6
Mesure 24 : S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et/ou l'allongement des carrières	6
Action 11 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes	

Focus 2 - Les indicateurs

Mesure 25 : Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés	6
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), les actes de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	
Action 12 : Prévenir les discriminations, les actes de violence, les actes de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	
Mesure 26 : Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière	4,5
Mesure 28 : Informer l'ensemble des agents sur les dispositifs existants	4,5
Action 14 : Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents de l'administration	
Mesure 31 : Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe	4,5
Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail	
Action 15 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes	
Mesure 34 : Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes	6
Action 16 : Développer et adapter la prévention	
Mesure 35 : Former et Informer	6
Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Action 17 : Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels	
Mesure 39 : Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements	6

Action 2 - Réaffirmer le rôle central des référents égalité

– Mesure 4 : s’assurer de la présence effective du référent égalité auprès de la DRRH et le doter d’une lettre de mission

L’objectif est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente égalité et l’articulation de son action avec celle des autres acteurs RH.

- Évaluation du risque net : 3
- Actions prévues :
 - 2025 : Désigner les référents et préciser leur rôle auprès des personnels.
 - 2026 : Former les référents, initier des actions à mener par les référents en lien avec les différents acteurs dans les réseaux.
 - 2027 : Poursuivre les actions dans les réseaux des EPLE portées par les référents.

– Mesure 5 : harmoniser les quotités de mission pour les référents égalité

L’objectif est de fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d’assurer sa mission, dans les conditions définies dans la lettre de mission, au regard des spécificités de l’académie.

- Évaluation du risque net : 3
- Actions prévues :
 - 2025 : Établir les lettres de mission.
 - 2026 : Établir un rapport intermédiaire d’activité.
 - 2027 : Établir un rapport final d’activité.

– Mesure 6 (de compétence nationale) : rédiger un vadémécum à l’attention des personnes référentes égalité



Action 3 - Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

– Mesure 7 : permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan académique d'action.

- Évaluation du risque net : 2
- Actions prévues :
 - 2025 : Élaborer le tableau d'évaluation des risques et le faire évoluer autant que de besoins.
 - 2026 : Évaluer les risques dans le cadre du bilan intermédiaire.
 - 2027 : Évaluer les risques dans le cadre du bilan final.

– Mesure 8 : améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes en augmentant les données sexuées dans la base de données sociales (BDS) et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi

L'objectif est de disposer de davantage de données sexuées issues des bases de données sociales (BDS) à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

- Évaluation du risque net : 2
- Actions prévues :
 - 2026 : Étudier la faisabilité de genrer les données statistiques des évaluations professionnelles.
 - 2027 : Atteindre la cible de 100% de données genrées.



Action 4 - Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

– Mesure 9 : veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants

L'objectif est de permettre à chaque encadrant dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion de personnels de connaître et de faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il en suive la réalisation.

• Évaluation du risque net : 6

• Actions prévues :

→ 2025 : Inviter les chefs d'établissement, les IEN de circonscription et les chefs de service à présenter chaque année les enjeux du plan aux réunions de pré rentrée.

→ 2026 : Fournir aux chefs d'établissement, aux IEN de circonscription et aux chefs de service un kit d'animation pour un webinaire sur le management inclusif.

– Mesure 9 bis : élaborer un plan de formation nécessaire à l'exercice des missions et actes RH prenant en compte l'égalité professionnelle

L'objectif est de former toutes les personnes référentes égalité, les acteurs RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants, les membres des CSA et les référents violence discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHA) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

• Évaluation du risque net : 4,5

• Actions prévues :

→ 2025 : Communiquer sur le plan de formation égalité/diversité.



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**

Action phare 2025 - 2026

→ Mettre en place et suivre les cordées féminines de l'encadrement (académie lauréate de l'appel à projet Fond Égalité Professionnelle 2025)

Action 5 - À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement genrés pour en suivre l'évolution

– Mesure 10 : assurer le suivi annuel de la répartition genrée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels dont les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

L'objectif est de définir cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

- Évaluation du risque net : 0,7
- Actions prévues :
→ Analyser les données du rapport social unique en faisant un focus sur les personnels AESH.

– Mesure 11 : assurer le suivi annuel de la répartition genrée de la filière administrative par corps et par métiers

L'objectif est de connaître et faire évoluer cette répartition des effectifs de fonctionnaires et de contractuels des différents métiers de la filière administrative.

- Évaluation du risque net : 0,7
- Actions prévues :
→ Analyser les données du rapport social unique.



Action 6 - Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur

– *Mesure 12 (de compétence nationale) : s'assurer que les supports de campagne de recrutement des ministères ne véhiculent pas de stéréotypes de genre*

– *Mesure 13 (de compétence nationale) : promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité*

– *Mesure 14 (de compétence nationale) : faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes*



Action 6 - Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur

– Mesure 15 : renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures

L'objectif est de mettre en place différentes opérations dont le mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes.

• Évaluation du risque net : 0,7

• Actions prévues :

→ 2025 : Mettre en place des cordées féminines, élaborer un cadre académique afin de favoriser l'utilisation des congés de formation

professionnelle et/ou l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) pour les femmes, dont l'objectif est de permettre des progressions/promotions professionnelles.

→ 2026 : Établir un bilan intermédiaire, en particulier mesurer l'évolution du recours par les femmes au congé de formation professionnelle (CFP) et au CPF, mettre en place un accompagnement singulier auprès d'agents en contrat à durée déterminée (CDD) avec un projet d'évolution professionnelle.

→ 2027 : Établir un bilan final, élaborer un programme d'actions correctrices spécifiques pour les corps et catégories dont les répartitions sexuées sont les plus déséquilibrées.



Action 6 - Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur

– **Mesure 16 (de compétence nationale) :** renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation

– **Mesure 16 bis :** former les référents, les acteurs RH, et tous les personnels encadrants à la connaissance des stéréotypes de genre, des biais cognitifs et des freins à la progression des carrières des femmes

- Évaluation du risque net : 4,5
- Actions prévues :
 - 2025 : Élaborer un plan de formation égalité/diversité, former l'ensemble des personnels ayant des missions d'évaluation professionnelle.
 - 2026 : Établir un bilan intermédiaire,

poursuivre la formation des personnels ayant des missions d'évaluation professionnelle.

→ 2027 : Établir un bilan final, poursuivre la formation des personnels ayant des missions d'évaluation professionnelle.

– **Mesure 16 ter :** former les jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement

- Évaluation du risque net : 3
- Actions prévues :
 - 2025 : Diffuser le vademécum national, veiller à la féminisation des offres d'emploi et à l'exclusion de toute mesure d'organisation discriminante.
 - 2026 : Élaborer un cadre académique et des recommandations sur la féminisation de la composition des jurys (présidence, membres des jurys de recrutement) et sur les gestes RH non discriminants.



Focus 3 - Les cordées féminines de l'encadrement

– Pourquoi les cordées ?

- Pour féminiser l'encadrement et l'encadrement supérieur en créant une dynamique de coopération entre marraines, parrains et « marrainées ».
- Pour identifier les femmes de talent et élargir le vivier des femmes susceptibles de s'orienter vers les carrières de l'encadrement.
- Pour prévenir l'auto censure des femmes qui candidatent trop peu aux fonctions à fortes responsabilités.
- Pour offrir aux personnes encordées un lieu de parole, de mutualisation.

– Quelle mise en oeuvre du projet ?

En 2025, six cordées de douze personnes sont mises en place.

- Dans chaque cordée : six parrains, marraines et six personnes aspirant à aller vers les carrières de l'encadrement ou à exercer de plus grandes responsabilités au sein de l'encadrement.

Au total, trente-six femmes sont accompagnées en 2025.

Noms des cordées :

- Cordée 1 Simone Veil
- Cordée 2 Madeleine Riffaud
- Cordée 3 Hannah Arendt
- Cordée 4 Claire Mounier Vehier
- Cordée 5 Nadia Boulanger
- Cordée 6 Rosalind Franklin

– Et après ?

Trois nouvelles cordées sont prévues à partir de novembre 2025.



AXE 3

-

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

Action phare 2025 - 2026

→ Mesurer les évolutions et les écarts
d'une année sur l'autre pour construire
l'évolution du plan

Action 7 - Assurer la transparence des rémunérations

– Mesure 17 : renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexués

L'objectif est de disposer d'informations sur la rémunération des agents plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires.

- Évaluation du risque net : 2
- Actions prévues :
 - 2025 : Analyser les données du rapport social unique.
 - 2026 : Initier une fiche de consignes à destination des chefs d'établissement et des IEN de circonscription sur les points de vigilance en termes de ventilation des indemnités
 - 2027 : Etudier la faisabilité de disposer d'indicateurs Inclusion Diversité Égalité dans le cadre du rapport social unique.



Action 8 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

– **Mesure 18** : répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps

L'objectif est de corriger les écarts existants entre les femmes et les hommes dans les campagnes de promotion.

- Évaluation du risque net : 1,3
- Actions prévues :
→ 2025 : Mobiliser l'attention des services RH à partir des données du rapport social unique.

– **Mesure 19 (de compétence nationale)** : mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

– **Mesure 20** : instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3^e rendez-vous de carrière, compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité

L'objectif est de créer une procédure pour évaluer les enseignants afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion.

- Évaluation du risque net : 2
- Actions prévues :
→ 2025 : S'inscrire dans la procédure nationale.
→ 2026 : Sensibiliser à l'entretien de reprise d'activité.
→ 2027 : Actualiser en fonction de l'évolution du cadre national.



Action 9 - Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

*– Mesure 21 (de
compétence nationale) :
faire en sorte que,
dans l'index égalité
professionnelle
femmes-hommes des
établissements publics
nationaux des deux
ministères, tous les
indicateurs sur les plus
hautes rémunérations
soient supérieurs à zéro*



AXE 4

-

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

Action phare 2025 - 2026

→ Décliner une politique d'accompagnement
à la reprise d'activité

Action 10 - Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

– **Mesure 22** : fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés

L'objectif est de parvenir à une écriture des chartes des temps partagée au plus près des collectifs de travail entre les chefs de service et leurs agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agents.

• **Évaluation du risque net** : 6

• **Actions prévues** :

- 2025 : Préparer la déclinaison du cadrage national au niveau académique.
- 2026 : Décliner le cadrage national au niveau académique en veillant, si nécessaire, à des modulations en fonction des spécificités de territoires et inviter les chefs de services à décliner une charte prenant en compte les spécificités locales.

– **Mesure 23** : s'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière

L'objectif est de mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle.

• **Évaluation du risque net** : 6

• **Actions prévues** :

- 2025 : Analyser les données du rapport social unique.
- 2026 : Initier une évaluation locale de la mise en œuvre des chartes des temps dans chaque collectif de travail et prenant en compte les pathologies féminines.



Action 10 - Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle et vie personnelle

– **Mesure 24** : s'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et/ou l'allongement des carrières

L'objectif est de développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

- Évaluation du risque net : 6
- Actions prévues :
 - 2025 : Analyser les données du rapport social unique.
 - 2026 : Initier une évaluation locale de la mise en œuvre des chartes des temps dans chaque collectif de travail (focus sur les tiers aidants, le travail des seniors et les pathologies féminines).



Action 11 - Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

– Mesure 25 : accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

L'objectif est de garantir à tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants mais également de former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à ces questions d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle avec cet objectif d'accompagner les futurs parents.

- Évaluation du risque net : 6
- Actions prévues :
→ 2025 : Adapter le guide national et le diffuser.



AXE 5

-

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

Actions phares 2025-2026

- Mettre en place un protocole d'accompagnement des victimes
- 26 janvier 2026 : conférence sur la lutte contre le sexisme ordinaire
- 25 novembre 2026 : conférence sur la lutte contre les violences faites aux femmes

Action 12 - Prévenir les discriminations, les actes de violence, les actes de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

– Mesure 26 : intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

L'objectif est d'intégrer les violences sexistes et sexuelles dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

- Évaluation du risque net : 4,5
- Actions prévues :
 - 2025 : Former les assistants de prévention et les chefs de service.
 - 2026 : Développer les formations relatives aux espaces de discussions des membres des commissions hygiène sécurité des établissements scolaires.

– Mesure 27 : s'assurer de l'existence de dispositifs de signalement sur tout le territoire et les cartographier

L'objectif est de s'assurer du bon fonctionnement de ces dispositifs au sein des services déconcentrés et des établissements en conformité à l'arrêté du 31 juillet 2023.

- Évaluation du risque net : 3
- Actions prévues :
 - 2025 : Mise à jour régulière du dispositif de signalement.

– Mesure 28 : informer l'ensemble des agents sur les dispositifs existants

L'objectif est d'améliorer la prévention et la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin.

- Évaluation du risque net : 4,5
- Actions prévues :
 - 2025 : Diffusion annuelle du dispositif de signalement.



Action 13 - Identifier et traiter les situations de violence sexistes et sexuelles

– Mesure 29 : concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalement

L'objectif est de doter les responsables RH et les référents égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes.

- Évaluation du risque net : 3

- Actions prévues :

- 2025 : Veiller à une large diffusion du guide existant, doter l'ensemble des personnels d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes.

- 2026 : Améliorer la diffusion, doter les chefs de service d'une fiche réflexe de traitement d'un signalement pour accompagner et orienter les victimes.

– Mesure 30 : améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons

L'objectif est de disposer d'un fichier type de traitement des données et assurer un recensement des signalements reçus et instruits dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi.

- Évaluation du risque net : 3

- Actions prévues :

- 2025 : Renseigner le Document unique d'évaluation des risques (DUERP).



Action 14 - Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents de l'administration

– Mesure 31 : mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe

L'objectif est de doter les responsables RH et les référents égalité professionnelle d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes.

- Évaluation du risque net : 4,5
- Actions prévues :
 - 2025 : Diffuser les fiches réflexes du ministère, identifier les partenaires et travailler en réseau (conventionnement).
 - 2026 : Mettre en place un protocole académique d'accompagnement des victimes.



AXE 6

-

Agir pour la santé des femmes au travail

Action phare 2025 - 2026

→ 6 mars 2026 : conférence sur la santé
des femmes

Action 15 - Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

– Mesure 32 : sexuer les données relatives à la santé

L'objectif est de développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé, à la sécurité au travail (SST), aux accidents de travail et aux maladies professionnelles et les bilans de la médecine de prévention.

Des applications numériques adaptées au recueil de ces données seront mises à disposition des préventeurs.

- Évaluation du risque net : 3

- Actions prévues :

- Tous les ans : Analyser les données du rapport social unique.

– Mesure 33 : relayer la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes

L'objectif est d'améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies.

- Évaluation du risque net : 4,5

- Actions prévues :

- 2025 : Relayer la campagne nationale, préparer la conférence du 8 mars 2026 sur la santé des femmes.

- 2026 : Organiser la conférence et en faire sa publicité, identifier des actions par thématiques à mener.

- 2027 : Programmer un essaimage sur la connaissance de la santé des femmes et les impacts au travail.

– Mesure 34 : promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes

L'objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies et entre organisation du travail et santé des femmes.

- Évaluation du risque net : 6

- Actions prévues :

- 2026 : Réaliser une étude sur la santé des femmes et l'impact sur leur travail.



Action 16 - Développer et adapter la prévention

– Mesure 35 : former et informer

L'objectif est de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique.

- **Évaluation du risque net : 6**
- **Actions prévues :**
 - 2026 : Mobiliser les animateurs Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) sur la charge cognitive au féminin.
 - 2027 : Élaborer un vadémécum sur les problématiques de santé des femmes.

– Mesure 36 : améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention

L'objectif est d'accompagner les acteurs de l'encadrement dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe.

- **Évaluation du risque net : 3**
- **Actions prévues :**
 - 2026 : Décliner le cadrage national.

– Mesure 37 : renforcer le suivi de l'adaptation sur poste

L'objectif est de renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail.

- **Évaluation du risque net : 2**
- **Actions prévues :**
 - 2026 : Élaborer avec la médecine de prévention quatre fiches reflexes sur les thématiques suivantes : Endométriose / PMA / Ménopause / Aménagements de poste.



AXE 7

-

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

Action phare 2025 - 2026

→ Mettre en place un plan de formation
« égalité » destiné aux personnels
d'encadrement et à l'ensemble des agents

Action 17 - Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

– **Mesure 38** : recueillir la perception des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de mesurer le ressenti des agents en matière d'égalité professionnelle.

- Évaluation du risque net : 3
- Actions prévues :
→ 2025 : Décliner le cadrage national.

– **Mesure 39** : définir et programmer des actions de communication à destination de tous les agents

L'objectif est de fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

- Évaluation du risque net : 6
- Actions prévues :
→ 2025 : Établir un plan de communication (fréquence, support, modalités...).
- 2026 : Mettre en œuvre le plan de communication.

– **Mesure 40 (de compétence nationale)** : mettre à disposition des académies et des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Action 18 - Élaborer un plan de communication externe

– Mesure 41 (de compétence nationale) : définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes



Action 19 - Élaborer un plan de formation

– Mesure 42 : mettre à disposition de tout agent à minima un module de sensibilisation à distance

L'objectif est de faire connaître les modules de formation mis à disposition.

- Évaluation du risque net : 2
- Actions prévues :
→ 2025 : Diffuser le plan de formation.

– Mesure 43 : former les différents personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de la vie associative sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé.

- Évaluation du risque net : 3
- Actions prévues :
→ 2025 : Diffuser le plan de formation.



Focus 4 - La formation

– Un plan sur 3 ans

2024-2025

→ Former les référents académiques et départementaux.

2025-2026

→ Offrir à tous les personnels un parcours de formation à distance de niveau 1.

→ Permettre aux stagiaires qui le souhaitent de renforcer leurs compétences en choisissant des modules d'approfondissement de niveau 2.

→ Inscrire les personnels d'encadrement dans un parcours spécifique à leurs responsabilités managériales de niveau 1 et de niveau 2.

2026-2027

→ Diversifier et élargir l'offre de formation pour tous.

→ Permettre aux futurs formateurs académiques d'accéder à un niveau d'expertise de niveau 3.

La capitalisation de plusieurs sessions de formation permettra d'obtenir une certification « Égalité/Diversité ».

– Le public cible du plan de formation

→ Tous les personnels souhaitant s'inscrire en candidature individuelle.

→ Tous les personnels d'encadrement en tant que public désigné.

→ Tous les futurs formateurs académiques en tant que public désigné.

→ Tous les membres de jurys en tant que public désigné.

Une formation obligatoire (personnels désignés) accessible dès novembre 2025, à suivre à son rythme en distanciel, via MENTOR (*).

Obtention de la Certification "Égalité/Diversité" grâce à la capitalisation de plusieurs modules suivis.

(*) Mentor est une plateforme de formation en ligne pour les agents de la fonction publique d'État

(<https://mentor.gouv.fr/login/index.php>)



Annexe : liste des indicateurs

Tableau de bord Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027		
Mesures	Libellé	Indicateurs
Axe 1	Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines de l'académie	
Mesure 1	Elaborer le plan d'actions dans les 6 mois suivant la publication du plan national	Présentation du plan au CSA Académique d'ici la fin de l'année scolaire 2024/25
Mesure 4	S'assurer de la présence effective de la référente ou du référent égalité auprès du DRRH et le doter d'une lettre de mission	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА
Mesure 7	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du Plan Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan académique d'action	Evaluation des risques présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА
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	
Mesures 10 et 11	Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs avec un focus sur la filière administrative et Aesh	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА RSU (BDS 004)
Mesure 15	Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА
Axe 3	Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière	
/	Rémunérations : écarts de rémunération	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА RSU (BDS 039)
/	Rémunérations : 10 plus hautes rémunérations	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА RSU (BDS 033)
/	Départ en retraite des femmes	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА RSU (BDS 26 du RSU)
Axe 4	Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	
Mesure 22	Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinées à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА
Mesure 22	Organisation du travail et recours au temps partiel	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА RSU (BDS 153)
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	
Mesure 26	Intégrer les VSS comme un risque à part entière	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА
Mesure 31	Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА
Axe 6	Agir pour la santé des femmes au travail	
Mesure 32	Absences genrées pour raison de santé et hors raison de santé	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА RSU (BDS 163 et 164 et BDS 168 et 169)
Axe 7	Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Mesure 43	Suivi des différentes actions de formation	Evaluation du risque présentée dans le cadre du bilan annuel d'exécution du PNAА



Liens utiles

- Lien vers le plan d'action national pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2025-2027 : <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284#edugouv-summary-item-0>
- Lien vers la page du site internet dédiée à l'égalité professionnelle dans l'académie : <https://www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-femmes-hommes>



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*