



RÉGION ACADÉMIQUE
LA RÉUNION

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Plan Académique d'Actions (PAA) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2025 - 2027



Données chiffrées

L'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire réunionnais :

Diplômes

Sur l'île, entre 15 et 24 ans, **17 % des jeunes femmes sorties du système scolaire sont diplômées du supérieur** contre 10 % des jeunes hommes.

13,1% d'entre elles sont en temps partiel contre 7 % des hommes.

Plus de 67 % des femmes ayant plus de 3 enfants sont sans activité professionnelle, contre 35% des hommes.

Salaires

En équivalent temps plein, les femmes salariées, secteurs privé et public confondus, **perçoivent un salaire annuel net inférieur de 7 % par rapport à celui des hommes.**

Pourtant, sur l'île, **les femmes sont presque aussi souvent cadres que les hommes** (10 % contre 11 %) et elles exercent plus souvent une profession intermédiaire (25 % contre 18 %).

Parentalité

Les femmes résidant à La Réunion ont en moyenne 2,4 enfants, contre 1,8 dans l'Hexagone.

Les naissances sont notamment trois fois plus fréquentes avant 25 ans à La Réunion.

En 2020, à La Réunion, **plus d'un quart des femmes de 25 à 49 ans élèvent seules un ou plusieurs de leurs enfants.**

Violences faites aux femmes

La Réunion est le 2ème département le plus touché par les violences conjugales après le Pas-de-Calais. 15% des femmes sont victimes de violences conjugales à La Réunion.

Une réunionnaise sur quatre a subi des violences au travail.

Sources :

Égalité femmes-hommes à La Réunion : chiffres clés de la région - INSEE - Mars 2024

Enquête VIRAGE de l'INED - 2019.

PRÉAMBULE



Rostane MEHDI,
Recteur de la région académique de La Réunion.

Pour l'académie de La Réunion, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes constitue un enjeu majeur et structurant de notre politique de ressources humaines. Elle n'est pas un sujet périphérique : elle traverse l'ensemble de nos pratiques, qu'il s'agisse du recrutement, de l'accompagnement des parcours, de l'organisation du travail, de l'accès aux responsabilités, ou encore de la prévention et du traitement des violences. Dans notre contexte territorial, où les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent particulièrement marquées, cette ambition revêt une importance accrue.

Le premier plan d'actions 2023-2025 a permis de poser des fondations solides : gouvernance dédiée, premiers outils de suivi, mobilisation progressive des services. Le plan académique d'actions 2025-2027 s'inscrit dans cette continuité, tout en marquant une étape nouvelle. Plus précis, mieux outillé et résolument tourné vers l'opérationnalité, il vise une mise en œuvre renforcée, lisible et évaluée.

Organisé en sept axes complémentaires, ce plan traduit notre volonté d'agir à tous les niveaux : consolider le pilotage et la mesure des écarts, lutter contre les stéréotypes et les freins culturels, mieux prendre en compte les carrières des femmes, garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

sans pénalisation, porter une attention particulière à la santé des femmes, et intensifier la prévention ainsi que le traitement des discriminations et des violences. Pour installer durablement une culture partagée de l'égalité, la formation et l'information de l'ensemble des personnels — et tout particulièrement des personnels d'encadrement — sont essentielles.

Ces axes forment un tout cohérent : gouverner, mesurer, former, protéger. Les actions prévues sont accompagnées d'indicateurs, d'outils et d'un suivi régulier afin d'en assurer l'efficacité. Mais au-delà des dispositifs, la réussite du plan repose sur l'engagement quotidien de chacune et chacun. Accueillir la parole, orienter vers les ressources existantes, refuser toute banalisation des faits : ces attitudes professionnelles sont déterminantes. Dans notre milieu de travail, nous devons collectivement faire vivre une exigence claire de tolérance zéro face aux violences sexistes et sexuelles, et maintenir une vigilance constante sur les situations susceptibles d'entraver l'expression des victimes ou des témoins.

Chacune et chacun a un rôle à jouer pour faire évoluer les pratiques et améliorer concrètement le quotidien professionnel des femmes comme des hommes. Ensemble, avec détermination et responsabilité, faisons de ce plan un levier durable de progrès et avançons vers une égalité professionnelle réelle au sein de notre académie.

Sommaire :

1

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.

2

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.

3

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

4

Axe 4 - Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

5

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.

6

Axe 6 - Agir pour la santé des femmes au travail.

7

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

1

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.

AXE

Engagement 1

Renforcer l'importance et la visibilité de la gouvernance en matière d'égalité professionnelle.

Comment ?

- ➔ Installer une instance de pilotage.
- ➔ Suivre le tableau de bord des indicateurs annexés au présent plan.
- ➔ Réaffirmer le rôle central des référent(e)s Égalité professionnelle.

Par exemple

Les référent(e)s seront des personnes ressources sur le terrain pour faire vivre le plan d'actions au quotidien.

Une quinzaine de formateur(ice)s déploient la stratégie académique en informant et en formant les cadres.



Engagement 2

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social et des personnels encadrants dans la mise en œuvre du plan d'actions.

Comment ?

- ➔ Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du PAA (en prenant appui sur le Rapport social unique).
- ➔ Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes en augmentant les données sexuées de la base de données sociales (BDS).
- ➔ Veiller à la présentation des avancées du plan chaque année à tous les encadrants

Par exemple

Les organisations syndicales et les personnels d'encadrement seront mobilisé(e)s dans le suivi des indicateurs du plan d'actions, pour veiller à l'efficacité de sa mise en œuvre.

Axe 2

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.

Engagement 3

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

Comment ?



S'assurer que les recrutements soient exempts de stéréotypes de genre de l'appel à candidature jusqu'au recrutement.



Par exemple

L'ensemble des personnels en charge de recrutement seront formés et [le guide "recruter, accueillir et intégrer sans discriminer"](#) sera largement diffusé.



Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps ou des fonctions supérieures, en particulier lors d'entretiens professionnels.

Par exemple

L'académie formera l'intégralité des Conseillers RH pour orienter les agent(e)s dans l'évolution de leur carrière sans biais de genre.



Tendre vers la parité dans les jurys de concours et de certification et vers la mixité dans les jurys de recrutement, dans la mesure du possible.

Par exemple

L'académie identifiera les femmes, expertes dans leurs domaines, pour les inciter à figurer sur les listes nationales de jurys de concours des corps techniques.



Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des candidates enceintes.

3

e

X

A

Axe 3

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

Engagement 4

Assurer la transparence des rémunérations.

Comment ?



Établir un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexuées.

Par exemple

Il sera rédigé, chaque année, un bilan détaillé des rémunérations par genre, par corps et par fonctions.

Ce bilan sera accompagné de recommandations visant à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.



Engagement 5

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

Comment ?



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.



Le saviez-vous ?

Le dernier bilan social des personnels de direction de la DGRH (2017) démontre que les personnels de direction femmes sont statistiquement plus fréquemment positionnées sur des établissements de catégorie 1 et 2 et les hommes sur des établissements de catégorie 3 et 4.

Axe 4

Axe 4

**Favoriser
l'équilibre entre
vie professionnelle
et vie personnelle.**

Engagement 5

Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Comment ?



S'assurer que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour les agent(e)s soient sans impact sur leur déroulement de carrière.



Informersur les possibilités d'organisation du travail pour tenir compte des besoins divers des personnels.

Par exemple

Au sein de l'académie 98,7% des agents en temps partiel de droit sont des femmes.

Engagement 6

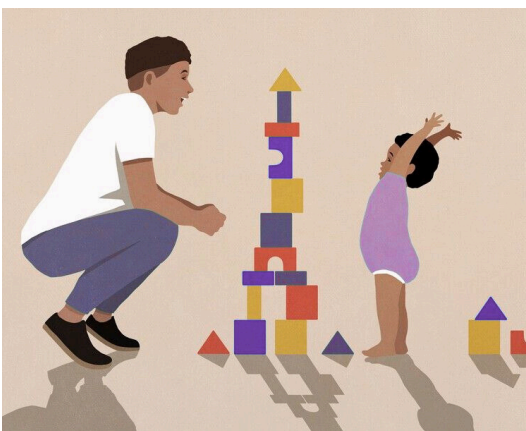
Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.

Comment ?



Accompagner les futurs parents en diffusant le document recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité.

Cible



Par ces actions, l'académie aspire à ce que 100 % des futurs parents soient informés de leurs droits d'ici 2027.

Le saviez-vous ?

La maternité représente 4,2 % des congés pris par les agentes, tandis que la paternité n'en représente que 0,9 %. Cette donnée démontre que les pères ne se saisissent pas de leurs droits pour élever leurs enfants.



Engagement 7

Accompagner les transitions de la vie personnelle.

Comment ?

- ➔ Faciliter la procédure de changements de nom pour les femmes dans les adresses électroniques (nom de naissance, nom d'adoption, etc).
- ➔ Aménager des espaces et des temps pour prendre en compte l'allaitement.

Par exemple



À travers ce plan d'actions, l'académie encourage et valorise les initiatives positives des établissements qui facilitent la reprise du travail des femmes ayant accouché.

Engagement 8

Prévenir les actes de violences, de discriminations, de harcèlement et les agissements sexistes (VDHAS).

Comment ?

- ➔ Intégrer les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail comme un risque à part entier dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- ➔ Informer l'ensemble des agent(e)s de l'existence d'un dispositif de signalement et de traitement des VDHAS.

Par exemple

Les victimes de VDHAS sont entendues par des professionnel(le)s formé(e)s, accompagnées et orientées.



Engagement 9

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles.

Comment ?

- ➔ Améliorer le suivi des signalements et de leur traitement grâce à la mise en synergie des différents acteurs et dispositifs RH.

Cible

L'académie s'est fixée des objectifs exigeants à atteindre d'ici 2027 :

- 100 % des personnels informés du dispositif de signalement.
- 100 % des victimes déclarées reçues.
- 100 % des signalements traités.



Engagement 10

Accompagner les victimes de violences intrafamiliales.

Comment ?

- ➔ Renforcer l'information, la détection et l'accompagnement des personnels victimes de violences intra-familiales (VIF).

Le saviez-vous ?

L'arrêté du 31 juillet 2023 prévoit la création, dans les services du ministère de l'Éducation nationale, d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements pour les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.

Ce dispositif peut être mobilisé **pour des signalements de violences intrafamiliales et conjugales**, même si ces violences sont subies hors du lieu de travail, à condition qu'elles aient été "détectées sur le lieu de travail".



6 e AXE

Axe 6

**Agir pour la santé
des femmes au
travail.**

Engagement 11

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes.

Comment ?



Établir un diagnostic chiffré sur l'état de santé des agent(e)s au sein de l'académie.

Le saviez-vous ?



Les femmes présentent un risque plus élevé de symptômes dépressifs que les hommes. Parmi les agents de 30 à 49 ans, 21 % des femmes présentent un risque dépressif contre 16 % des hommes. Cet écart s'explique notamment par une tendance à la surcharge mentale des femmes.

[Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - 2025 - SDESSI](#)

Par exemple

L'académie entreprend un travail avec les services et partenaires compétents pour dresser un état différencié sur l'état de santé des agent(e)s, afin d'adapter ses actions de prévention.

Engagement 12

Développer et adapter la prévention.

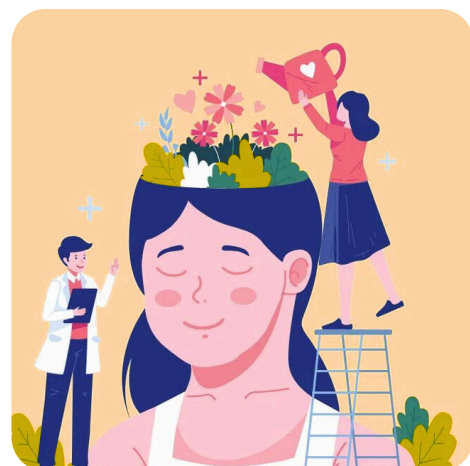
Comment ?



Sensibiliser les personnels sur les spécificités de la santé des femmes et des hommes, notamment au travail.

Cible

100 % des assistant(e)s de prévention formé(e)s d'ici 2027.



7

Axe 7

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

AXE

Engagement 13

Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels.

Comment ?

- ➔ Définir et programmer des actions de communication à destination des personnels.

Par exemple

**L'égalité professionnelle a été mise en valeur dans la structuration de la page académique.
La page sera régulièrement enrichie.**



Engagement 14

Participer à l'engagement du territoire en matière d'égalité professionnelle.

Comment ?

- ➔ Élargir l'engagement de l'académie en matière d'égalité professionnelle et rendre cet engagement visible.
- ➔ Impulser et mettre en place des projets en faveur de l'égalité professionnelle.

Par exemple

L'académie participe à toutes les actions et initiatives volontaristes menées avec les acteurs de l'égalité professionnelle.

Engagement 15

Élaborer un plan de formation.

Comment ?

- ➔ Faire connaître aux personnels les différents modules de sensibilisation à distance mis à leur disposition.
- ➔ Former les personnels d'encadrement sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par exemple

Un plan de formation obligatoire est élaboré à l'appui de ce plan d'actions pour s'assurer que 100 % des encadrants aient acquis les connaissances fondamentales autour de l'égalité professionnelle d'ici 2017.

