



ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

2025-2027

Synthèse des actions pour une académie engagée

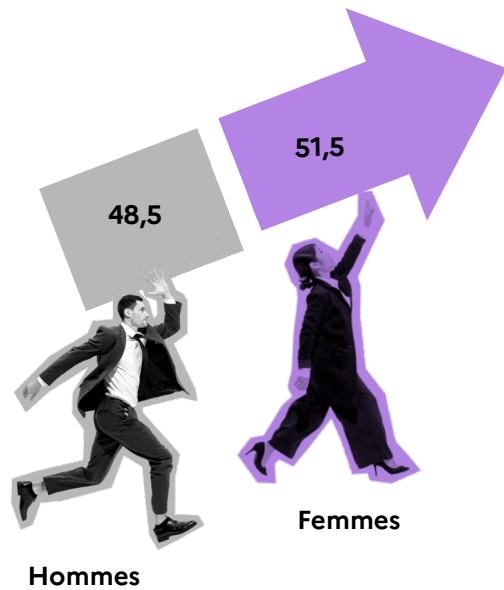
COMMUNICATION RECTORAT - DANA F - 2025.09 - PHOTOS : Adobe Stock / DANA F



Région Centre-Val de Loire en quelques chiffres (chiffres INSEE)

En 2020, les femmes représentent 51,5% de la population de la région.

Les femmes sont plus scolarisées, avec des diplômes plus élevés. Mais elles sont moins souvent cadres (12% des femmes contre 17% des hommes).

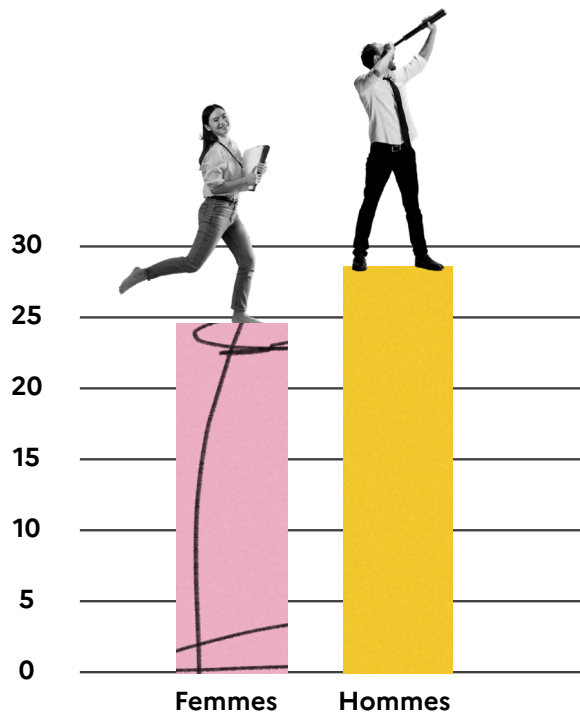


Salaires

À temps de travail équivalent, le salaire annuel net moyen des femmes travaillant dans la région, dans le privé ou dans une entreprise publique, atteint 24 545 € en 2021 contre 28 550 € chez les hommes. Donc en moyenne 14,5% de moins pour les femmes.

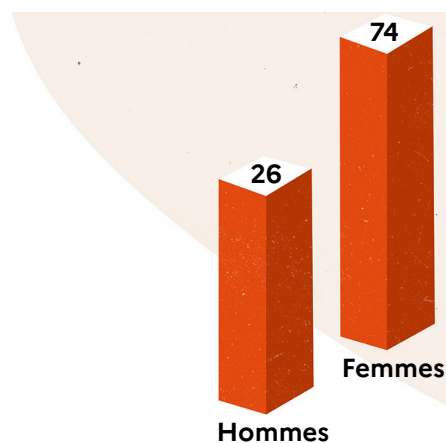
Les écarts salariaux augmentent avec l'âge.

70% des travailleurs et travailleuses pauvres sont des femmes.



L'académie d'Orléans-Tours

Environ 441 000 élèves, et près de 2500 établissements scolaires
43 000 personnels, dont 74% de femmes.



PRÉAMBULE



Jean-Philippe Agresti
Recteur de la région académique Centre-Val de Loire
Recteur de l'académie d'Orléans-Tours
Chancelier des universités

Mes chères collègues, mes chers collègues,

L'égalité entre les femmes et les hommes est une réalité politique, juridique et sociale. Elle est un principe fondamental de notre état de droit. Cette réalité doit trouver une application concrète sur le plan professionnel. Notre service public de l'Éducation nationale a fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité absolue. Notre région académique a et aura sur la question de l'égalité entre les collaboratrices et les collaborateurs un engagement indéfectible qui se déclinera autour de 7 axes, et 18 actions.

Malgré les progrès accomplis, nos efforts doivent se poursuivre sur l'amélioration des conditions de travail et plus largement de la qualité de vie au travail. L'égalité femme-homme est essentielle en ce domaine.

Par ailleurs il nous faut réduire les écarts de rémunération et d'accès aux postes d'encadrement. Avec ses 43 000 personnels, l'académie d'Orléans-Tours est le premier employeur de la région, et près de 75 % de ses effectifs sont des femmes. À ce titre, notre académie a un devoir d'exemplarité.

Engagée de longue date en faveur de l'égalité professionnelle, l'académie a franchi une étape importante avec le lancement, en 2021, de son premier plan dédié. Celui-ci a permis plusieurs avancées significatives : la mise en place de référentes et référents à l'échelle académique et départementale, la création de la cellule de signalement « StopDiscr », ou encore le déploiement de formations à destination de l'ensemble des personnels des ressources humaines.

Ce nouveau plan vise à consolider les acquis tout en franchissant des étapes supplémentaires. Dans la continuité du plan national, il a été élaboré à l'échelle académique en concertation avec les partenaires sociaux. Structuré autour de sept axes prioritaires, il propose des mesures concrètes, évaluables et inscrites dans la durée.

Il s'appuie sur un pilotage renforcé et un suivi de son exécution, impliquant l'ensemble des personnels d'encadrement et les instances du dialogue social. Il ambitionne de lutter efficacement contre les discriminations, de faire disparaître les écarts de rémunération, d'avoir une égalité de déroulement de carrière, ou encore de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Il vise également à encourager la mixité des métiers, à garantir un accès équitable à toutes les fonctions, y compris d'encadrement supérieur, et à promouvoir une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle – levier essentiel d'une égalité réelle.

Enfin, ce plan intègre un axe nouveau : la prise en compte de la santé des femmes au travail, dont les spécificités restent encore trop souvent méconnues.

Ce plan d'action égalité professionnelle constitue un outil collectif, pragmatique et ambitieux pour progresser vers une égalité concrète entre les femmes et les hommes, et pour bâtir un environnement professionnel plus inclusif, plus juste et plus respectueux de toutes et tous.

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

Pourquoi ? Pour informer, concerner et impliquer
tous les personnels au quotidien, quel que soit
leur fonction.

ACTION 1

Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des ressources humaines

Comment ?

- En présentant les plans dans toutes les instances académiques et départementales, et en intégrant l'égalité professionnelle dans l'ensemble des documents stratégiques.
- En suivant précisément les indicateurs et les avancées

PAR EXEMPLE



La vie de l'académie et des départements est ponctuée d'instances différentes qui se réunissent régulièrement à plusieurs niveaux : instances du dialogue social (les divers comités sociaux académiques, ou les formations spécialisées avec les partenaires sociaux par exemple), instances opérationnelles (les comités avec les directions académiques des départements), groupes de travail... Les textes concernant l'égalité professionnelle y sont donc présentés.

ACTION 2

Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité

Comment ?

- En nommant des référentes et référents aux niveaux académiques et départementaux qui soient reconnus comme ressources sur ces sujets, et en permettant à ce réseau de fonctionner.



PAR EXEMPLE

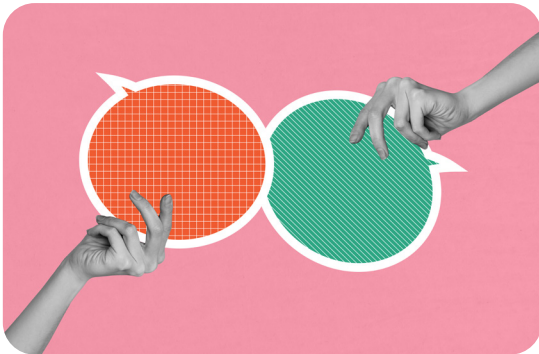
En 2025, une personne est référente académique et 8 sont référentes départementales. Ce réseau, appuyé par d'autres collègues, se réunit notamment pour coordonner des actions, mettre en place des formations, échanger sur les réalités de terrain.

ACTION 3

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Comment ?

- **En impliquant les acteurs du dialogue social** dans l'élaboration et le suivi du plan et des actions, et en mettant à disposition des organisations des données sexuées les plus précises possibles.



PAR EXEMPLE

Deux comités de suivi du plan sont organisés chaque année avec les partenaires sociaux, et quatre sessions de travail ont été organisées pour travailler en commun sur l'élaboration du plan.

ACTION 4

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

Comment ?

- **En présentant** chaque année le plan à tous les personnels d'encadrement.
- **En formant** tous les personnels en charge des ressources humaines à ces thématiques.

PAR EXEMPLE

Chaque année les personnels en responsabilité RH suivent à minima un module de formation sur les stéréotypes et les biais qui peuvent intervenir dans le recrutement, la gestion des personnels...



LE SAVIEZ-VOUS ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet porté nationalement et académiquement depuis plusieurs années par de nombreuses institutions. Ainsi notre plan académique s'inspire du plan national de notre ministère, qui découle quant à lui du plan interministériel. L'académie est engagée également avec d'autres institutions dans la « Convention régionale pour l'égalité filles-garçons et femmes hommes dans le système éducatif », avec nos partenaires, la préfecture, la Région, les universités, les ministères de l'agriculture et de la culture.

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

Pourquoi ? La mixité est un enjeu démocratique, mais elle est aussi un moteur de croissance, et d'amélioration de la cohésion sociale et du bien-être. L'enjeu est de permettre à chacune et chacun d'exprimer et de développer ses compétences tout au long de sa carrière.

ACTION 5

À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution

Comment ?

- En suivant les indicateurs des filières les moins mixtes, pour décider d'actions ciblées et suivre leurs effets.

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

Comment ?

- En veillant à avoir une communication sans stéréotype, qui inclut tout le monde.
- En valorisant la diversité des métiers
- En accompagnant les femmes dans leurs souhaits d'évolution
- En s'assurant de la répartition équilibrée femmes / hommes aux postes d'encadrement
- En formant les jurys et toutes les personnes en charge du recrutement.

PAR EXEMPLE



Le Parcours Passerelle est un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle. Des enseignants, CPE et psy EN peuvent être détachés dans le corps des AAE (attachés d'administration de l'État). Ce parcours permet de capitaliser les connaissances du système éducatif de ces personnels, et de favoriser la mobilité entre les corps. La MAE (mission académique pour l'encadrement) a pour objectif quant à elle d'identifier et d'accompagner des personnels de catégorie A qui souhaitent accéder à des fonctions d'encadrement supérieur.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Dans l'Éducation nationale 75% des personnels sont des femmes mais elles représentent seulement 42% de l'encadrement supérieur, et 34% des proviseuses ou proviseurs de lycée !

AXE 3

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

Pourquoi ? Les différences de salaire entre femmes et hommes existent aussi dans la fonction publique, en raison notamment de différences dans les indemnités ou les heures supplémentaires. Il est important également que les temps partiels ou les congés familiaux ne nuisent pas aux carrières des unes et des autres.

ACTION 7

Assurer la transparence des rémunérations

Comment ?

- **En établissant** un bilan sexué précis des rémunérations, primes, heures supplémentaires.



PAR EXEMPLE

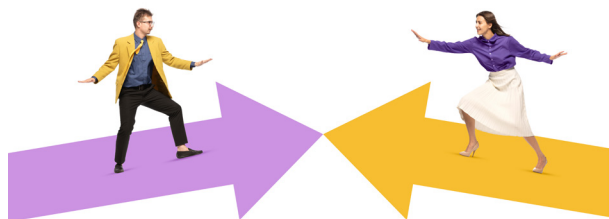
Pour les personnels d'enseignement dans le second degré, une étude genrée des indemnités liées au PACTE est prévue.

ACTION 8

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

Comment ?

- **En veillant à ce que, à compétences égales,** la part des femmes et des hommes promus soit la même que celle des promouvables ou des candidatures.



PAR EXEMPLE

Des commissions sont organisées avec des personnels diversifiés pour étudier les dossiers en croisant les regards et tenter de neutraliser les biais liés aux stéréotypes.



LE SAVIEZ-VOUS ?

En moyenne dans le 1^{er} degré, le salaire net des femmes est inférieur de 8% à celui des hommes, 7% dans le 2nd degré, et 21% chez les cadres A des personnels non enseignants (panorama statistique du ministère 2022).

AXE 4

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

Pourquoi ? Les structures familiales et les parentalités se diversifient, les besoins de la société évoluent, appelant de nouvelles organisations du travail.

ACTION 9

Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle - vie personnelle dans le temps

Comment ?

- **En proposant** des chartes des temps, à discuter dans les collectifs.
- **En améliorant** l'articulation des temps, sans que cela n'ait d'impact sur la carrière.
- **En prenant en compte** les besoins des aidants et aidantes, ou l'allongement des carrières.



PAR EXEMPLE

Certains services sont déjà en cours de travail sur des chartes qui leur permettront de cadrer les heures de réunion, les envois de mails, etc...

ACTION 10

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Comment ?

- **En accompagnant** toutes les parentalités, dans leur diversité.
- **En formant l'encadrement** aux différentes formes d'organisation du travail et d'articulation des temps.



PAR EXEMPLE

Un guide interactif sera mis en place à la rentrée 2025, l'objectif : permettre un accès rapide à toutes informations en lien notamment avec la parentalité, la famille et la santé.



LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2022, 54% des femmes déclarent s'occuper majoritairement des tâches ménagères, contre 7% des hommes, 46% des femmes déclarent s'occuper majoritairement des enfants, contre 6% des hommes. Selon le baromètre réalisé en 2022 par la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques).

AXE 5

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

Pourquoi ? Les violences contre les femmes sont encore trop nombreuses et fréquentes dans notre société. Il est nécessaire de renforcer la prévention, les dispositifs de signalement et le traitement de ces violences.

ACTION 11

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

Comment ?

- **En intégrant** les violences sexistes et sexuelles comme un risque dans les structures et les documents de prévention.
- **En améliorant** le dispositif de signalement et en informant tous les personnels de son existence.



PAR EXEMPLE

Une cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mise en place dans l'académie : Stopdiscr. Elle peut être contactée par les personnes témoins, ou victimes de ces agissements.

ACTION 12

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Comment ?

- **En formant les personnels** de direction et l'ensemble des personnels RH sur le sujet, et sur les procédures de base à mettre en œuvre.



PAR EXEMPLE

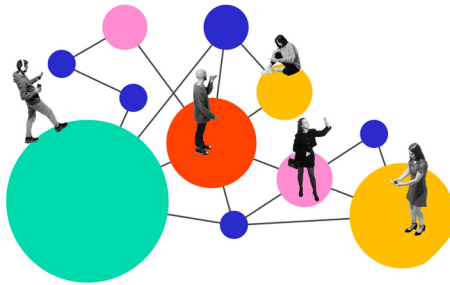
Une formation « prévention des violences sexistes, sexuelles et de genre » existe au plan académique de formation, et des formations vont être proposées aux personnels d'encadrement.

ACTION 13

Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration.

Comment ?

- **En sensibilisant** l'ensemble des personnels, et en diffusant des fiches « reflexes » à tous les personnels.



PAR EXEMPLE

Des actions de sensibilisation sont entreprises pour une meilleure connaissance des violences conjugales et intrafamiliales et de leurs impacts dans la sphère professionnelle.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Selon une étude Eurostat de 2024, en France 41% des femmes déclarent avoir déjà été harcelées sexuellement au travail (contre 30% en Europe), et 81% ont déjà été harcelées dans les lieux publics (IPSOS 2019). De plus, aujourd'hui au travail en moyenne 2 personnes sur 10 sont victimes de violences conjugales ou intra familiales.

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail

Pourquoi ? L'histoire de la médecine, essentiellement centrée sur les hommes, et les nombreux stéréotypes de genres peuvent influencer les pratiques médicales, et les comportements des patientes elles-mêmes. Tout cela peut impacter négativement les diagnostics et les prises en charge des femmes, qui représentent 75% des personnels de notre académie. De plus les stéréotypes et les inégalités vécues par les femmes nuisent à leur santé. Il est donc essentiel d'avancer sur ce sujet.

ACTION 14

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Comment ?

- **En relayant** les campagnes nationales d'information, et en étudiant le lien entre pathologies et condition de travail.



PAR EXEMPLE

Des campagnes et pages sur les sites gouvernementaux existent sur les thématiques liées à la santé des femmes : risques cardiaques vasculaires, endométriose, ménopause...

ACTION 15

Développer et adapter la prévention

Comment ?

- **En mettant** en place un plan académique de prévention, et en prenant en compte les risques différenciés dans les plans de prévention départementaux.
- **En renforçant** l'adaptation du poste de travail.



LE SAVIEZ-VOUS ?

En France, 200 femmes décèdent de maladies cardiovasculaires par jour : il s'agit de la première cause de mortalité chez les femmes. Les stéréotypes, une méconnaissance des symptômes spécifiques, différents de ceux des hommes, rendent les diagnostics et prises en charge d'urgence moins efficaces.

AXE 7

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

Pourquoi ? Un plan spécifique est nécessaire pour transmettre les valeurs, enjeux et les actions mises en œuvre sur ces sujets à l'ensemble des 43 000 personnels de l'académie, et former l'ensemble des personnels intervenant dans les procédures RH !

ACTION 16

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

Comment ?

- **En mesurant** régulièrement les perceptions et vécus des personnels sur ces sujets.
- **En diffusant** des actions académiques et nationales sur les sujets de l'égalité.



PAR EXEMPLE

Chaque année, plusieurs actions sont réalisées sur les sujets concernant l'égalité notamment lors des « Chemins de l'égalité » : conférences, tables rondes, webinaires. Ces actions et leurs compte rendus sont diffusées sur les pages internet de la mission « égalité professionnelle et diversité ».

ACTION 17

Élaborer un plan de communication externe

Comment ?

- **En mettant en avant l'engagement** de l'académie sur les sujets d'égalité et de lutte contre les VSS (violences sexistes et sexuelles).



PAR EXEMPLE

Les engagements et actions de l'académie sont mentionnées sur le site public académique, et régulièrement sur les réseaux sociaux.

ACTION 18

Élaborer un plan de formation

Comment ?

- **En mettant en place** des sensibilisations et formations sous différentes formes, en présentiel et à distance.



PAR EXEMPLE

Plusieurs formations concernant l'égalité femmes hommes sont présentes au plan académique de formation (PAF), qu'elles concernent les biais et stéréotypes, les actes RH ou les violences sexistes et sexuelles. Certaines concernent des publics dits « désignés », d'autres sont sur inscription individuelle.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Bien que la société ait connu certaines avancées, plusieurs points préoccupants subsistent, comme le souligne le rapport 2025 sur l'état du sexisme en France publié par le Haut Conseil à l'Égalité. On constate notamment une présence croissante de propos sexistes dans les médias et sur les réseaux sociaux, ainsi qu'une recrudescence en 2025 des stéréotypes concernant les femmes. Dans ce contexte, les actions de formation et de sensibilisation restent plus que jamais nécessaires !



Pour en savoir plus, rendez-vous sur :
ac-orleans-tours.fr/strategies-rh-122414

