

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE

LES FEMMES

ET

LES HOMMES

## DANS LES MINISTÈRES SOCIAUX

### LES CHIFFRES 2018 À CONNAÎTRE

Bien que présentant un taux de féminisation élevé, les ministères sociaux n'échappent pas aux phénomènes de plafond de verre ou de discrimination sur les critères du sexe, de l'état de grossesse ou de la situation familiale présents dans la plupart des organisations.

Une politique volontariste d'égalité professionnelle est ainsi mise en œuvre depuis plusieurs années. L'obtention du Label Diversité en 2012 a favorisé la structuration de cette politique en plans d'actions régulièrement évalués. L'attribution du label égalité en 2018 a ensuite permis de déployer des actions nouvelles et innovantes [charte des temps, conciergerie dématérialisée,...].

Au 31 décembre 2018, 70 % des actions du 3<sup>ème</sup> plan d'action égalité femmes-hommes 2017-2020 sont soit totalement réalisées, soit engagées.





## TAUX DE FÉMINISATION ET CHIFFRES ISSUS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ET DU BILAN SOCIAL 2018

### CARTOGRAPHIE DES MINISTÈRES SOCIAUX

#### EFFECTIFS

(personnels « en fonction » au 31-12 de l'année 2018)



# 67%

Jeunesse/Sports : **39 %**

Affaires sociales/Santé : **71 %**

Travail/Emploi : **70 %**

Pour tous les périmètres, le taux de féminisation diminue à mesure que la catégorie augmente. Ainsi 81 % de catégorie C sont des femmes, et 59 % sont en catégorie A+.

#### NOMINATION AUX POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT

# 41%

41 % de ces postes sont occupés par des femmes : 39 % de nominations (42 % en primo-nomination).

#### MIXITÉ DES MÉTIERS

(sont cités les emplois types qui comptent moins de 40 % de femmes ou à l'inverse plus de 90 %)

##### Administration centrale

Sous-directrice d'administration centrale : **43 %**

Cheffe de projet maîtrise d'œuvre des SI : **36 %**

Assistante / Assistante de direction : **95 %**

##### DRJSCS

Entraîneuse : **14 %**

Conseillère en développement des politiques sportives : **36 %**

Assistante : **89 %**

##### DIRECCTE

Assistante au contrôle des entreprises : **91 %**

Assistante : **93 %**

Assistante de direction : **97 %**

Responsable d'unité départementale : **38 %**

##### ARS

Gestionnaire logistique : **35 %**

Cadre d'équipe dirigeante : **49 %**

Chargée d'inspection contrôle : **62 %**

Assistante : **94 %**

La cartographie des principaux emplois-types permet à chacun des réseaux d'identifier les métiers à prioriser en termes de mixité.



## INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

### CAP et CCP (titulaires)

Travail/Emploi : **61 %**

Affaires sociales/Santé : **54 %**

Jeunesse/Sports : **47 %**

Corps communs : **47 %**

CCP : **47 %**

### CT/CHSCT (M et AC) et CNC

Titulaires : **36 %**

Suppléants : **39 %**

## PARCOURS PROFESSIONNELS

### RECRUTEMENT / CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les taux de féminisation des candidates admises sont presque similaires à ceux des candidates inscrites.

#### Concours externes

Cat A : **61 %**



Cat B : **71 %**



#### Concours internes

Cat A : **74 %**



Cat B : **100 %**



#### Concours réservés

Cat A : **73 %**



#### Examens professionnels

Cat A : **67 %**



Cat B : **73 %**



#### Membres de jury

**49 %**



#### Présidence de jury

**48 %**



Les stéréotypes et les représentations sont susceptibles de provoquer des biais inconscients d'évaluation. C'est pourquoi les ministères sociaux ont mis en place une formation systématique des membres des jurys afin de les sensibiliser à ces effets en tant que porteurs de risque discriminatoire. Ils veillent également à la parité de la composition des jurys et à la présidence alternée des jurys désormais prévue par la loi.



## PROMOTIONS

### Avancement de grade

les ratios promus/promouvables sont moins favorables pour les femmes de catégorie A.



### Promotion de corps par liste d'aptitude

les ratios promus/promouvables restent globalement plus favorables aux hommes.



Chaque année, des circulaires viennent préciser les conditions des inscriptions aux tableaux d'avancement ou sur les listes d'aptitude. L'objectif est de parvenir à une objectivation accrue des décisions notamment en utilisant des grilles d'objectivation des choix, afin que le taux de femmes promues corresponde à leur part dans l'effectif.

## MOBILITÉ

### Géographique



### Statutaire



### Catégorielle



### Structurelle



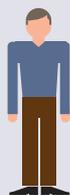
La note de service n°DRH/DRH1A/DAGEMO/2012/316 du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants est venue formaliser un mode de sélection exclusivement fondé sur les compétences, attestées notamment par la formation initiale, le parcours professionnel, les corps et grades pour les fonctionnaires ou le niveau pour les agents contractuels.

En complément, un modèle standardisé de fiche de poste a été mis à disposition sur l'intranet ainsi qu'un guide pour sa rédaction qui doit respecter les principes de féminisation des fonctions, titres et grades et d'objectivation des contraintes liées au poste.

## DÉPART À LA RETRAITE



**62,5 ans**



**63,5 ans**

Cet âge moyen augmente à mesure que la catégorie s'élève, quel que soit le périmètre.

Les femmes et les hommes prennent leur retraite pour percevoir immédiatement leur pension dans 71 % des cas. On remarque que le motif de départ lié à la parentalité de 3 enfants est exclusivement féminin.



## CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

### TÉLÉTRAVAIL

#### Administration centrale

71 %



#### Services déconcentrés

77 %

■ Part des femmes parmi les agents en télétravail.

### TEMPS PARTIEL



18 %



3 %

3 % des hommes et 18 % des femmes sont à temps partiels. 91 % des agents à temps partiel sont des femmes.

Dans le cadre de la conciliation entre le temps professionnel et le temps personnel, chaque direction d'administration centrale et de service déconcentré a été invitée à adopter une charte des temps abordant différentes thématiques :

- l'organisation du travail,
- la maîtrise des horaires,
- l'utilisation de la messagerie et le droit à déconnexion,
- l'optimisation de la conduite des réunions,
- le télétravail.

### CONGÉ PARENTAL ET PRÉSENCE PARENTALE

#### Congé paternité



**108** agents ont bénéficié d'un congé paternité pour une moyenne de 10 jours

#### Congé parental / Présence parentale



**85 %**  
(93% en 2017)

#### Disponibilité



**16,5 %** de femmes sont en disponibilité pour suivre leur conjoint contre **5 %** des hommes

Le guide d'application de l'instruction du 21 janvier 2013 pour l'accompagnement du retour des agents et des agentes après une longue absence a été actualisé et rediffusé en 2018.



# LE RESSENTI DES AGENTS ET DES AGENTES : BAROMÈTRE SOCIAL 2018

## Harcèlement moral

1672 agents soit 19,0 %  
des répondant.es



**19,2 %** de femmes et **18,2 %**  
d'hommes répondant.es considèrent avoir été  
victimes de harcèlement moral au cours des  
trois précédentes années.

## Harcèlement sexuel



**1,3 %**



**0,6 %**

**94** agents soit 1,1 % des répondant.es  
considèrent avoir été victimes de harcèlement  
sexuel, dont une large majorité de femmes.

## Agissement sexiste

(Nouvelle question de 2018)



**8,6 %**



**1,7 %**

**565** agents soit 6,4 % des répondant.es  
considèrent avoir fait l'objet d'agissements  
sexistes au travail au cours des 36 derniers  
mois.

## Conciliation vie professionnelle et vie personnelle



**79,7 %** de femmes et **79,1 %** d'hommes  
ont choisi leur temps de travail.

**49,3 %** des agents et agentes éprouvent parfois,  
**16,2 %** souvent et **3,9 %** toujours des  
difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.

## Freins dans la carrière

Les critères de frein les plus souvent  
mentionnés sont :

La situation de  
famille



**40,4 %**



**20,8 %**

La mobilité  
géographique



**40,5 %**



**35,8 %**

Le temps partiel ou les  
interruptions d'activité



**28,5 %**



**7,0 %**

La disponibilité  
du conjoint



**25,4 %**



**18,2 %**

Le fait d'être une femme ou un homme



**25,1 %**



**7,3 %**

## POUR EN SAVOIR PLUS CONSULTEZ :

- ▶ le rapport égalité femmes-hommes 2018
- ▶ l'enquête « Parentalité », groupe EGAE, 2019
- ▶ la rubrique DRH/Diversité sur PACo

