



MINISTÈRES  
SOCIAUX

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE

LES FEMMES

ET

LES HOMMES

## DANS LES MINISTÈRES SOCIAUX

### LES CHIFFRES 2019 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. Les ministères sociaux ont structuré cette politique en plans d'action régulièrement évalués. La candidature et l'obtention du label égalité en 2018 a ensuite permis de déployer des actions nouvelles et innovantes (charte des temps, préparation du retour de longue absence, etc.).

Au cours de l'année 2019, les ministères sociaux ont mené une enquête sur l'impact de la parentalité sur les carrières des femmes et des hommes.

**Au 31 décembre 2019, 79 % des actions du 3<sup>e</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 2019

## CARTOGRAPHIE DES MINISTÈRES SOCIAUX

### EFFECTIFS

(personnels « en fonction » au 31-12 de l'année 2019)



# 67 %

Jeunesse/Sports : **39 %**

Affaires sociales/Santé : **71 %**

Travail/Emploi : **69 %**

Pour tous les périmètres, le taux de féminisation diminue à mesure que la catégorie augmente. Ainsi 83 % de catégorie C sont des femmes, et 54 % sont en catégorie A+.

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

# 1 point

**Hausse du taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants entre 2018 et 2019.**

Les ministères sociaux se sont engagés, en matière d'emplois de direction, à veiller à des nominations équilibrées aux emplois supérieurs. La loi de transformation publique a renforcé l'obligation relative aux primo-nominations équilibrées pour les emplois supérieurs et de direction. 42 % de ces postes sont occupés par des femmes : 50 % de nominations 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 : **45 %**

Cheffe de projet maîtrise d'œuvre des SI : **39 %**

Assistante / assistante de direction : **90 %**

#### DRJSCS

Entraîneuse : **14 %**

Conseillère en développement des politiques sportives : **34 %**

Assistante : **90 %**

#### Direccte

Assistante au contrôle des entreprises : **94 %**

Assistante et assistante de direction : **90 %**

Responsable d'unité départementale : **47 %**

#### ARS

Gestionnaire logistique : **37 %**

Cadre d'équipe dirigeante : **50 %**

Chargée d'inspection contrôle : **60 %**

Assistante : **93 %**

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 : **46 %**

Affaires sociales/Santé : **56 %**

Jeunesse/Sports : **47 %**

Corps communs : **48 %**

CCP : **42 %**

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

Titulaires : **24 %**

Suppléants : **47 %**

## 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 : **68 %**



Cat B : **67 %**



#### Concours internes

Cat A : **69 %**



Cat B : **0 %**

#### Examens professionnels

Cat A : **63 %**



Cat B : **87 %**



#### Membres de jury

**48 %**



#### Présidence de jury

**38 %**



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. En matière de concours et d'examens professionnels, les comités et jury de sélection sont paritaires. La loi de transformation de la fonction publique prévoit que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.



## PROMOTIONS

## Avancement de grade



62 %

Cat A : 44 %

Cat B : 75 %

Cat C : 82 %

(65 % en 2018)

Les ratios promus/promouvables sont moins favorables pour les femmes pour les catégories A.

## Promotion de corps par liste d'aptitude

69 %

Cat A : 71 %

Cat B : 84 %

(60 % en 2018)

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

2 %



1 %



## Statutaire

1 %



1 %



## Catégorielle

0 %

0 %

## Structurelle

0,5 %



0 %

La note de service 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 et candidates aux emplois vacants formalise 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 et agentes contractuels.

Conformément aux dispositions légales, toutes les offres d'emplois sont publiées sur la Place de l'emploi public (PEP), la traçabilité de l'ensemble des recrutements de titulaires et d'agents contractuels est garantie et encadrée selon la procédure de Label Diversité.

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



62,6 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 72 % des cas. On remarque que le motif de départ lié à la parentalité de 3 enfants est exclusivement féminin.

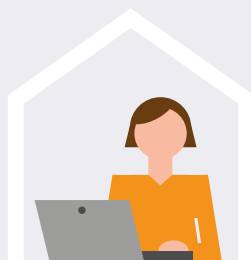


## CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

### TÉLÉTRAVAIL

#### Administration centrale

68 %



#### Services déconcentrés

78 %

Part des femmes parmi les agents en télétravail.

L'instruction du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation autour des valeurs de l'égalité de traitement et de diversité a permis d'installer une culture managériale favorable à l'articulation des temps et à l'adoption d'une organisation du travail garantissant à la fois le bon fonctionnement des services et le respect de la vie personnelle des agents et des agentes.

### TEMPS PARTIEL



16 > 19 %    2 > 5 %

Entre 2 % et 5 % des hommes et entre 16 % et 19 % des femmes sont à temps partiel selon le périmètre. 90 % 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



93

agents ont bénéficié d'un congé paternité pour une moyenne de 11 jours

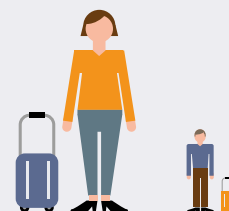
#### Congé parental / Présence parentale



79 %

(85 % en 2018)

#### Disponibilité



80 %

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

62 %

Taux de féminisation



# 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 victime 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 victime 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 2019
- ▶ L'enquête « Parentalité », groupe EGAE, 2019
- ▶ La rubrique DRH/Diversité sur PACo

