



L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction Publique

De la loi aux plans d'actions

Fonds documentaire

Ce fonds documentaire vise à introduire la thématique du prochain séminaire EMRH en centralisant des ressources pertinentes pour les professionnels RH et acteurs du changement des trois fonctions publiques. Les différentes ressources mises à disposition sont de différentes natures :

- **Éclairages internationaux**, page 2
- **Recherches académiques**, page 4
- **Transformation de l'action publique**, page 6
- **Retours d'expériences du secteur privé**, page 8



Ces ressources sont particulièrement recommandées

ÉCLAIRAGES INTERNATIONAUX



Newsletters vision RH

DGAFP

Retrouvez des exemples d'initiatives internationales sur la thématique de l'égalité professionnelle dans le numéro de Novembre 2020 "Égalité professionnelle femmes-hommes". Le dossier de ce numéro 29 est en effet consacré plus particulièrement aux avancées permettant de corriger les écarts qui existent encore en la matière, et présente les démarches inspirantes mises en place par quelques pays sur ce sujet.

<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/view/news/frvisionrh/29/html>

Egalité professionnelle : le top 100 mondial

Isabelle Germain, *Les nouvelles news*, 2019

« L'égalité des sexes au travail semble avancer... mais lentement. La société la plus performante au monde obtient un score de 74%, contre 71% l'an dernier » c'est le premier constat du nouveau classement international Equileap sur l'égalité des sexes dans les très grandes entreprises. Cette organisation néerlandaiso-britannique a passé au peigne fin les données de 3 519 entreprises dans 23 pays développés selon 19 critères.

<https://www.lesnouvellesnews.fr/egalite-professionnelle-le-top-100-mondial/>



**Harvard
Business
Review**

Research: Small Wins Can Make a Big Impact on Gender Equality

Lyn Denend, Paul Yock, and Dan Azagury, *Harvard Business Review*, 2020

Une enquête interne auprès des professeurs et du personnel de l'université de Stanford a révélé la persistance de préjugés sexistes au sein de la structure. L'équipe s'est donc concentrée sur l'établissement et la réalisation de 10 petits objectifs réalisables pour produire un sentiment de réussite contagieux et parvenir, dans le temps, à une transformation systémique.

<https://hbr.org/2017/03/how-to-keep-your-team-focused-and-productive-during-uncertain-times>

How to design gender bias out of your workplace

Sara Sanford, TEDxSeattle, 2018

Sara Sanford, spécialiste des questions d'égalité, encourage les entreprises à dépasser le stade des bonnes intentions en matière d'égalité professionnelle. Elle leur propose pour cela une norme basée sur des données chiffrées leur permettant de revoir profondément le fonctionnement de leurs lieux de travail, et plus seulement la façon dont les gens pensent.

https://www.ted.com/talks/sara_sanford_how_to_design_gender_bias_out_of_your_workplace?language=en



Comment atteindre plus d'égalité entre hommes et femmes en Europe ?

Rawane Yasser, *The Conversation*, 2019

Selon le dernier rapport du Forum économique mondial, l'Islande – suivi par le reste des pays nordiques – serait la société la plus égalitaire en Europe, et au monde. Mais les autres pays européens – y compris au sein de l'Union européenne – restent à la traîne. En effet si les écarts entre hommes et femmes dans les pays de l'OCDE ont diminué pendant les 50 dernières années, les inégalités persistent dans tous les domaines de la vie sociale et économique.

<https://theconversation.com/comment-atteindre-plus-degalite-entre-hommes-et-femmes-en-europe-114095>

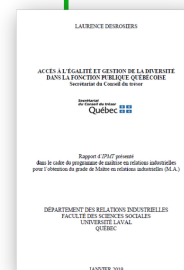
THE CONVERSATION
L'expertise universitaire, l'exigence journalistique

Accès à l'égalité et gestion de la diversité dans la fonction publique québécoise

Laurence Desrosiers, Université Laval – Québec, 2019

Au printemps 2018, le Secrétariat du Conseil du trésor a publié le nouveau « Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques 2018-2023 ». Le présent rapport présente l'organisation d'accueil et le contexte d'attribution du mandat, ainsi qu'une revue de la littérature pertinente en gestion de la diversité.

https://www.cride.chaire.ulaval.ca/sites/cride.chaire.ulaval.ca/files/2020-02/Rapport%20IPMT_LDrosiers.pdf



Gender Equality Index

European Institute for Gender Equality, 2020

Le Gender Equality Index est un composé d'indicateurs mesurant le concept complexe d'égalité des sexes. Basé sur les normes publiques européennes, il aide à suivre les progrès en la matière sur différents pays de l'Union à travers le temps.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>



Les femmes peuvent être la clé du développement durable au Moyen-Orient et en Afrique du Nord

Karine Moukaddem et Constantin Tsakas, *The Conversation*, 2020

La région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord) manifeste un paradoxe important. Si le niveau d'instruction des femmes s'est considérablement amélioré et l'écart avec celui des hommes s'est réduit, les femmes rencontrent cependant toujours d'importantes barrières sur le marché du travail.

<https://theconversation.com/les-femmes-peuvent-etre-la-cle-du-developpement-durable-au-moyen-orient-et-en-afrique-du-nord-130405>

THE CONVERSATION
L'expertise universitaire, l'exigence journalistique



Vers l'égalité hommes-femmes au travail

ARTE, 2018

Pour beaucoup d'Allemandes, fonder une famille va encore de pair avec une interruption de carrière ou le passage au temps partiel. Conséquence : une baisse des revenus et de la retraite perçus. En outre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des postes moins bien rémunérés. Elles gagnent donc en moyenne moins que leurs collègues masculins.

<https://www.youtube.com/watch?v=0haciRK58qE>



RECHERCHES ACADÉMIQUES



Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle

Marilyne Beque, *DARES*, 2019

Cette étude s'appuie sur l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux réalisée par la Dares en 2016. Celle-ci interroge des individus actifs en emploi sur leurs difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/conciliation-difficile-entre-vie-familiale-et-vie-professionnelle>

La négociation collective de l'égalité professionnelle : une mise en œuvre sous tensions

Yannick Le Quentrec et Magalie Bacou, *Travail, genre et sociétés*, 2017

Cet article se penche sur les modalités selon lesquelles les protagonistes de l'égalité dans les entreprises (employeurs, représentants des salariés et pouvoirs publics) s'emparent ou non des dispositifs d'égalité professionnelle. Cette recherche permet de dégager de premiers enseignements utiles pour comprendre la difficile mise en œuvre des politiques d'égalité dans le champ du travail.

https://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=TGS_037_0149



Les métiers ont-ils un sexe ?

Françoise Vouillot, *Laboratoire de l'égalité*, 2016

En France, seuls 12 % des métiers sont mixtes. Aux hommes, la production et l'ingénierie, aux femmes, l'éducation, la santé, le social. L'objet de ce livre est de démonter les ressorts de la division sexuée du travail, porteuse d'inégalités, et de révéler tout l'intérêt pour la société d'une réelle mixité des métiers.

A noter que cette collection comporte d'autres ouvrages tels que "Les femmes valent-elles moins chers que les hommes ?" d'Annie Battle ou encore "Le sexisme au travail: fin de la loi du silence ?" de Brigitte Grésy.

<http://www.laboratoiredeegalite.org/2016/04/27/les-metiers-ont-ils-un-sexe/>



La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes-hommes ?

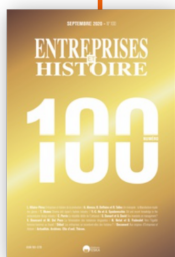
Karine Briard, *DARES*, 2020

La formation continue permet aux salariés d'adapter leurs compétences au marché du travail et d'améliorer leur situation sur ce marché. Les inégalités d'accès à la formation peuvent alors accroître les inégalités professionnelles.

En se concentrant sur les formations professionnelles non diplômantes, c'est-à-dire non formelles (champ usuel de la formation professionnelle continue), cette étude dresse un état des lieux des inégalités d'accès à la formation entre les femmes et les hommes en emploi en 2010 et 2015.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/la-formation-professionnelle-continue-une-autre-facette-des-inegalites-femmes>





La longue marche vers l'égalité hommes-femmes au travail

Muriel Le Roux, *Entreprises et histoire*, 2020

Ce dialogue entre une historienne des entreprises et une syndicaliste devenue créatrice d'entreprise propose un survol du long règne des inégalités qui ont caractérisé la position juridique, l'emploi, la rémunération et les conditions de travail des femmes en France, puis montre les signes de changement et les pistes d'émancipation, principalement depuis les années 1980.

<https://www.cairn.info/revue-entreprises-et-histoire-2020-3-page-112.htm>



Podcast | L'esprit des pionnières

L'esprit des pionnières, 2019

Ce podcast donne la parole à des femmes qui s'affranchissent des interdits et s'immiscent dans des sphères professionnelles jusqu'alors réservées aux hommes. Elles sont aussi sportives, scientifiques, artistes, militantes... En elles brûle la flamme des pionnières.

<http://www.laboratoiredelegalite.org/2019/12/19/le-podcast-l-esprit-des-pionnieres/>



Le "plafond de verre" en France : le public plus égalitaire que le privé?

Catherine Marry et Sophie Pochic, *CNRS*, 2017

Cet article compare les carrières des femmes cadres supérieurs dans les secteurs public et privé en France. La première partie examine les principales approches et interprétations apportées à la question du plafond de verre dans la littérature sociologique; tandis que la deuxième partie explore, sur la base d'enquêtes récentes, les traits communs notoires aux logiques sociales de construction des inégalités de carrière sexuées dans les deux secteurs puis les différences fortes.

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742017000100148&script=sci_arttext&lng=fr



Egalité professionnelle : faut-il menacer pour avancer?

Delphine Brochard, *Université Paris 1-Panthéon-Sorbonne*, 2020

Cet article s'appuie sur les résultats d'une recherche commanditée par la Dares combinant deux volets. Le premier volet repose sur l'analyse de 186 accords et plans unilatéraux en faveur de l'égalité professionnelle établis entre 2014 et 2015. Le second s'appuie sur l'analyse monographique de 20 cas d'entreprise menée entre 2016 et 2017. Cette double approche, permet ainsi de saisir à la fois le « comment » et le « pourquoi » des réponses apportées par les entreprises à la loi sur le sujet de l'égalité professionnelle.

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03000835/document>



TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE



Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

DGAFP, 2019

Cette 6ème édition du *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* donne comme chaque année la parole aux employeurs des trois versants de la fonction publique afin qu'ils partagent leurs initiatives et leurs retours d'expériences portant sur des actions de formation, de sensibilisation et de mentorat, la mixité des métiers ou l'accompagnement des futurs parents.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/rapport-egalite-professionnelle-fonction-publique_2019.pdf

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

CIG Petite Couronne de la région d'Ile-de-France, 2017

Cette étude propose un panorama complet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Fonction Publique Territoriale. Elle s'appuie principalement sur les données du Bilan social 2017 collectées par les Centres de Gestion via l'application « Données sociales ».

<https://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/2020/10/etude-nationale-egalite-hf-10-20-bd2.pdf>

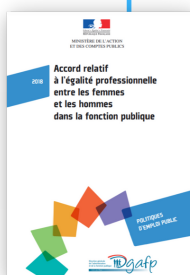


Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

DGAFP, 2018

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique. Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf



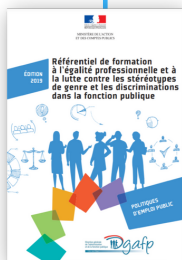
Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

Ministère de l'action et des comptes publics, 2019

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la présente circulaire précise les modalités de déploiement de référents Egalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'Etat, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf





Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique

DGAFP, 2019

L'ambition de ce référentiel est de fournir des outils aux employeurs publics afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle au profit de l'ensemble de leurs agents et agentes et garantissent des formations de qualité.

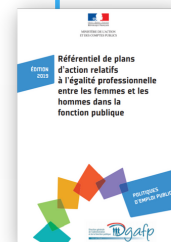
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnelle-2019.pdf

Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

DGAFP, 2020

Ce référentiel constitue un outil méthodologique d'aide à l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle (issu de l'accord du 30 novembre 3018), précisant notamment les thématiques devant impérativement y figurer.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf



Les décrets n° 2020-528 et n° 2020-256

2020

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Le Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 est relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

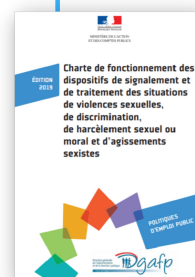


Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

DGAFP, 2019

Cette charte de fonctionnement a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf



Loi de transformation de la fonction publique

2019

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, comporte une série de dispositions relatives à l'égalité professionnelle au sein de son titre V. Son premier chapitre, en particulier, est relatif à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/20190927-guide-presentation-LTFP.pdf>

RETOURS D'EXPÉRIENCES DU SECTEUR PRIVÉ

Mon entreprise s'engage

Le Laboratoire de l'Égalité, 2021

Ce guide s'adresse aux TPE et PME qui disposent de peu d'outils dédiés à la mise en œuvre de l'égalité et peinent encore à remplir leurs obligations légales : 47% des entreprises de 50 à 250 personnes salariées n'ont pas publié leur index Egalité professionnelle au 1er mars (vs 16% des entreprises de plus de 1000 personnes salariées).

Transférable aussi dans les unités des plus grosses entreprises, il s'agit d'un guide résolument concret.

<https://www.laboratoiredelegalite.org/2021/03/29/egalite-femmes-hommes-mon-entreprise-sengage-le-premier-guide-boite-a-outils-a-destination-des-tpe-pme-actualisation/>



Egalité femmes-hommes au travail : pourquoi ça coince encore ?

Julia Lemarchand et Camélia Echchihab, Les Echos Start, 2021

L'égalité femmes-hommes, « grande cause du quinquennat », annonçait Emmanuel Macron. Dans le monde professionnel, le chantier est en cours : quotas, congé paternité, index d'égalité professionnelle... Un chemin encore long, mais balisé par de nouveaux acteurs qui militent pour un monde du travail plus inclusif.

<https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/vie-entreprise/egalite-femmes-hommes-au-travail-pourquoi-ca-coince-encore-1292261>



Direction d'entreprise : les hommes gardent la main

Camille Saint-Cricq, Les Nouvelles News, 2020

Dans la troisième édition de son rapport sur « les femmes dans les services financiers » le cabinet Oliver Wyman a étudié 468 entités publiques et privées dans 37 pays. Globalement, la proportion de femmes au sein des comités exécutifs est passée de 16 à 20 % à l'échelle mondiale, depuis 2016.

<https://www.lesnouvellesnews.fr/direction-dentreprise-les-hommes-gardent-la-main/>



Le nouvel âge des femmes au travail

Nathalie Lapeyre, Les Presses de Sciences Po, 2019

Les témoignages et récits recueillis par Nathalie Lapeyre au fil de cinq ans d'enquête chez Airbus montrent un phénomène nouveau : le pragmatisme dont font preuve les jeunes générations de femmes cadres pour s'emparer des opportunités offertes par les récents dispositifs d'égalité professionnelle. Être inféodées aux hommes comme leurs aînées, très peu pour elles ! L'égalité, elles sont déterminées à la faire advenir, individuellement et surtout en groupe.

Disponible en librairie



Égalité Femmes-Hommes En Entreprise : Un Bilan Mitigé

Gaëlle Ménage, Forbes, 2020

Forbes

Malgré les progrès et les bonnes intentions, l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail est encore loin d'être atteinte. Selon le rapport Mercer 2020 de l'enquête mondiale "When Women Thrive", la grande majorité des entreprises du monde entier affirme avoir conscience de l'importance d'améliorer la diversité et l'inclusion, mais moins de la moitié ont formalisé un plan stratégique pour atteindre l'égalité.

<https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/egalite-femmes-hommes-en-entreprise-un-bilan-mitige/>

La parité au travail, un levier vers plus d'égalité professionnelle ?

Cécile de Kervasdoué, France Culture, 2018

Depuis les années 2000, des femmes diplômées, organisées en réseaux d'influence féminins, ont obligé les entreprises françaises à recruter plus de cadres dirigeantes. Mais cette mixité au pouvoir ne rime pas toujours avec égalité professionnelle, et remet en cause la théorie du ruissellement.

<https://www.franceculture.fr/emissions/hashtag/pariteautravail-un-levier-vers-plus-degalite-professionnelle>

france
culture

Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2020

Ce rapport élaboré par le Haut Conseil à l'Égalité a investigué plus particulièrement trois domaines de la vie publique : le milieu de l'entreprise, les médias et la vie politique, afin d'identifier les manifestations de sexisme, d'examiner la tolérance sociale à leur égard et de faire des préconisations.

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_etat_des_lieux_du_sexisme_2019-2.pdf



OUTIL

Index #égalitépro : l'outil de calcul en ligne du ministère du travail

ANDRH, 2019

L'index de l'égalité femmes / hommes est une mesure obligeant les entreprises de 50 salariés et plus, à calculer une note, sur la base de 4 ou 5 indicateurs en fonction de leurs effectifs. La note globale obtenue doit être publiée et le détail des indicateurs, communiqué au CSE et la Direccte.

<https://www.andrh.fr/actualites/951/index-egalitepro-loutil-de-calcul-en-ligne-du-ministere-du-travail>



Rendez-vous le 8 Avril prochain

En attendant, retrouvez toute l'actu de l'EMRH :



Sur les sites internet de l'EMRH et de la DGAFP



En suivant la DGAFP sur les réseaux sociaux



En vous abonnant à la newsletter Vision RH