



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

ÉDITION 2023

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE





**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

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

ÉDITION 2023



TITRE 1

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Rédactrices en chef : Yacine SECK, Catherine LE ROY et Mathilde ROCHEFORT

Contributeurs et contributrices

Anne-Sophie AUBERT (Centre hospitalier de Cannes Simone Veil)
Anais ARRIGHI (Ministère des armées)
Virginie ATTYE (Communauté d'agglomération Flers Agglo)
Catherine AULAGNIER (Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse)
Laurence BALADI (Services du Premier ministre – Direction des services administratifs et financiers)
Sophie BARRE (Centre hospitalier de Béziers)
Laurie BERGIA (Ministère de l'économie, des finances, de la souveraineté industrielle et numérique – Direction Générale des Entreprises)
Marielle BIGOT (Conseil départemental du Val d'Oise)
Marion BILLET (Ministère de l'Éducation Nationale)
Florence BONFILS (Dijon métropole)
Catherine BOURDES (Ministère des Armées)
Pauline BOUTTIER (Ministère de l'Intérieur)
Frédéric BRÖNNIMANN (Institut national de l'information géographique et forestière – IGN)
Anne-Lise CALANDOT (Université de Bordeaux)
Anne-Laure CARRIER (Grenoble Alpes Métropole)
Delphine CAVILLAT (Région Bourgogne Franche Comté)
Marion CHARPENEL (Université de Rouen-Normandie)
Laurence COTARD (Communauté d'agglomération Flers Agglo)
Claire de MAZANCOURT (SPM – Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État)
Myriam DE MIRANDA (Délégation Nouvelle-Aquitaine, Communauté urbaine GRAND POITIERS)

Chloé DESVILLES (Ministère de l'économie, des finances, de la souveraineté industrielle et numérique – Direction Générale des Entreprises)
Agnès DRILHON (SDIS du Morbihan)
Geneviève EMPTOZ (Ministère des armées)
Maryse FEUILLE (Services du Premier ministre – Direction des services administratifs et financiers)
Birgit GETZLAFF (Centre de gestion d'Ille et Vilaine)
Aurore GRANDVUINET (CNFPT Département du Jura)
Julie GUERREIRO (Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche)
Flora GUYOT (MTFP-DGAFP)
Alexandra HELLEBOID (SG – MEFSIN)
Emmanuelle LABARTHE (Agglomération et Ville de La Rochelle)
Julia LABARTHE (Caisse des dépôts et consignations)
Déborah LAVAUD-CHARRONDIÈRE (Ministère de l'Éducation Nationale, Rectorat de Montpellier)
Claire LORCERIE LESAIN (Ministère de l'Intérieur)
Gaëlle MAILLOT (Ministère de la Justice – Délégation interrégionale Sud Est – DRHAS)
Gwenola MARTIN (Caisse des dépôts et consignations)
Marion MARTIN (MTFP-DGAFP)
Soizic MENANTEAU (Mairie de Corcoué sur Logne)
Élise MICHAUD (Département de la Seine-Saint-Denis)
Chantal MOREAU (Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse)
Claude NAUD (Mairie de Corcoué sur Logne)

Béatrice NOEL (Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche)
Joane PAIDI (Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité Province Sud Nouvelle-Calédonie)
Philippe PARET (Hôpitaux Bel Air et Daumézon)
Vanessa PASTOR (DGFIPI)
Émilie PAUZAT (Ministère de la justice)
Caroline PIASECKI (Centre hospitalier de Cannes Simone Veil)
Muriel POLI (Département Gironde)
Albane PONS (Ministère de l'économie, des finances, de la souveraineté industrielle et numérique – Direction Générale des Entreprises)
Thierry REYNAUD (Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse)
Sophie REYNES (Ministère de la justice)
Tiphaine ROCHE (Mairie de Blagnac)
Agnes SAAL (Ministère de la Culture)
Élise SCARPATI (Centre hospitalier de Béziers)
Véronique SONET (Ministère de l'Éducation Nationale)
Marilyn SOUHARSE (Département de l'Allier)
Solange SPARZA (Communauté d'Agglomération du Pays de l'Or)
Amandine TAGLIANTE SARACINO (Communauté d'Agglomération du Pays de l'Or)
Fabrice THEVAUX (SG – MEFSIN)
Magali TOUTAIN (Communauté d'agglomération Flers Agglo)
Isabelle VADKERTI (EPSYLAN - Établissement Psychiatrique de Loire Atlantique Nord)
Quentin WALTER (Conseil départemental du Val d'Oise)

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une des politiques prioritaires du gouvernement. Avec 63 % de femmes, le premier employeur de France qu'est la fonction publique se doit d'être exemplaire. C'est un objectif d'équité mais également d'efficacité. En tant que ministre de la transformation et de la fonction publiques, j'ai fait du renforcement de l'égalité professionnelle l'une de mes priorités.

J'ai souhaité que le rapport, dont la publication annuelle est inscrite dans la loi, puisse englober plus fortement l'ensemble des versants de la fonction publique. Aussi, les travaux de rédaction de ce rapport ont donné lieu à des échanges entre les employeurs des trois versants de la fonction publique, afin de valoriser les initiatives et dispositifs des employeurs de l'État, de l'hospitalière ou de la territoriale. 49 retours d'expérience d'employeurs publics figurent dans ce rapport sur l'égalité professionnelle.

Le rapport sur l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique est structuré en deux parties – (1) actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et (2) retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique.

Dans la continuité de la dynamique engagée, comme je m'y suis engagé dans le cadre du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, je souhaite porter des mesures fortes pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Parmi celles-ci, le dispositif de nominations équilibrées, qui permet d'assurer une féminisation de la haute fonction publique, a été renforcé. Sera également instauré un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique destiné à mesurer notamment les inégalités de rémunération et de promotion. Les employeurs qui n'atteignent pas un score suffisant à l'index devront prendre des mesures pour réduire les écarts.

Au terme des 5 ans d'application de l'accord du 30 novembre 2018, je souhaite également que l'année 2023 puisse être celle de l'approfondissement des mesures en faveur de l'égalité professionnelle avec la négociation d'un nouvel accord.

Poursuivre l'objectif de l'égalité réelle est une priorité de mon action. C'est ensemble que nous résorberons les inégalités persistantes et atteindrons l'ambition d'une fonction publique diversifiée et égalitaire.

Bonne lecture !

Stanislas GUERINI

Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

TITRE 1

| | |
|---|-----------|
| Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique | 11 |
| 1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique | 15 |
| 1.1 Le bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle | 17 |
| 1.1.1 <i>Le point général sur la mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : tableau de suivi de la mise en œuvre et de la réalisation des actions</i> | 17 |
| 1.1.2 <i>La restitution du 4^e testing réalisé par le Pr L'Horty et ses équipes sur les discriminations dans l'accès à l'emploi (action 1.4)</i> | 19 |
| 1.1.3 <i>Le deuxième appel à projet du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle intervenants : bilan et présentation de projets innovants et inspirants (action 1.7)</i> | 21 |
| 1.1.4 <i>Les travaux de résorption des écarts de rémunération (action 3.2)</i> | 26 |
| 1.1.5 <i>Le guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique » (action 5.5)</i> | 28 |
| 1.1.6 <i>Les formations en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> | 29 |
| 1.2 La labellisation Égalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux | 32 |
| 1.3 L'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel | 33 |
| 1.3.1 <i>Le dispositif des nominations équilibrées (DNE)</i> | 33 |
| 1.3.2 <i>Le succès du programme « Talentueuses » : retour d'expériences de la première édition et lancement de la 2^e édition</i> | 34 |
| 1.3.3 <i>Le coaching/mentorat à destination des femmes : l'exemple d'une filière peu féminisée, celle du numérique</i> | 37 |
| 1.3.4 <i>L'exemple de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)</i> | 37 |
| 1.3.5 <i>Le nombre de femmes ayant réussi les concours Talents</i> | 39 |
| 2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique | 41 |
| 2.1. Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : communication et information | 46 |
| 2.2 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : formations et sensibilisations | 73 |
| 2.3 La lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement | 86 |
| 2.4 Focus sur le Fonds égalité professionnelle (FEP) | 113 |
| 2.5 La prise en compte de la parentalité | 121 |
| 2.6 Les études | 134 |



L'année 2022 : une année de finalisation des actions de l'accord du 30 novembre 2018 en faveur de l'égalité professionnelle

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». À la suite de cet engagement, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dont les mesures phares ont été reprises par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, puis codifiées au sein du code général de la fonction publique, notamment aux articles L. 132-1 et suivants du code, a pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle afin de parvenir à des résultats concrets et mesurables.

Le présent rapport est produit en application de l'article L. 132-11 du code général de la fonction publique. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année 2022 et début 2023.

Les principales données chiffrées genrées permettant d'apprécier la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques seront publiées à l'automne 2023, au sein du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.



TITRE 1

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique



**Actualités de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique 1**

**Retours d'expérience d'actions
en faveur de l'égalité professionnelle
dans les trois versants de la fonction publique 2**

Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 1

Le bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle 1.1

Le point général sur la mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : tableau de suivi de la mise en œuvre et de la réalisation des actions 1.1.1

La restitution du 4^e testing réalisé par le Pr L'Horty et ses équipes sur les discriminations dans l'accès à l'emploi (action 1.4) 1.1.2

Le deuxième appel à projet du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle interservants : bilan et présentation de projets innovants et inspirants (action 1.7) 1.1.3

Les travaux de résorption des écarts de rémunération (action 3.2) 1.1.4

Le guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique » (action 5.5) 1.1.5

Les formations en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 1.1.6

La labellisation Égalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux 1.2

L'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel 1.3

Le dispositif des nominations équilibrées (DNE) 1.3.1

Le succès du programme « Talentueuses » : retour d'expériences de la première édition et lancement de la 2^e édition 1.3.2

Le coaching/mentorat à destination des femmes : l'exemple d'une filière peu féminisée, celle du numérique 1.3.3

L'exemple de la caisse des dépôts et consignations (CDC) 1.3.4

Le nombre de femmes ayant réussi les concours Talents 1.3.5



1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1.1 Le bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle

La politique d'égalité dans la fonction publique est notamment structurée à travers les engagements de l'accord égalité professionnelle du 30 novembre 2018. Après presque 5 ans de mise en œuvre, et en s'appuyant sur les actions effectivement réalisées, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a annoncé la réouverture de négociations en 2023 en vue de la conclusion d'un nouvel accord, pour aller plus loin vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

1.1.1 Le point général sur la mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : tableau de suivi de la mise en œuvre et de la réalisation des actions

À la fin de l'année 2022, de nombreuses actions de l'accord égalité du 30 novembre 2018 ont été mises en œuvre. Le tableau de suivi de la réalisation des mesures de l'accord a été présenté aux partenaires sociaux à l'occasion du comité de suivi de l'accord qui s'est tenu le 24 octobre 2022. Ce tableau figure en annexe du présent rapport.

Dans la fonction publique hospitalière, la constitution d'un réseau de coordinatrices et coordinateurs égalité

Conformément à l'article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, les plans d'action doivent être transmis aux directeurs généraux des agences régionales de santé avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Les agences régionales de santé sont tenues d'adresser au ministre chargé de la santé, un bilan recensant le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés par ces derniers ainsi que le nombre de manquements à cette obligation.

Dans cet objectif et afin d'accompagner l'action des référents égalité au sein des établissements publics de santé et médico-sociaux, la direction générale de l'organisation des soins (DGOS) a constitué un réseau de coordonnatrices et coordinateurs égalité.

La mission des coordinatrices et coordinateurs égalité consiste à assurer la mise en place d'un circuit d'information et de mobilisation des référentes et référents égalité des établissements publics de santé et médico-sociaux.

À cet effet, la DGOS organise un point mensuel avec les coordinateurs ou coordinatrices égalité pour partager les informations et les actualités relatives à l'égalité professionnelle.

Pour davantage de fluidité, la DGOS a également créé un espace partagé d'échanges afin de mettre à disposition des coordinatrices et coordinateurs égalité tous les documents (compte-rendu de réunion, enquête à destination des établissements, coordonnées des coordinatrices et coordinateurs) nécessaires à l'exercice de leur mission et à la circulation d'information. Les bonnes pratiques peuvent ainsi être partagées.

Ces actions accompagnent l'impulsion nécessaire pour mobiliser les établissements qui pourraient en avoir besoin et valorisent les actions déjà mises en place (cf. fiches établissements au sein du rapport).

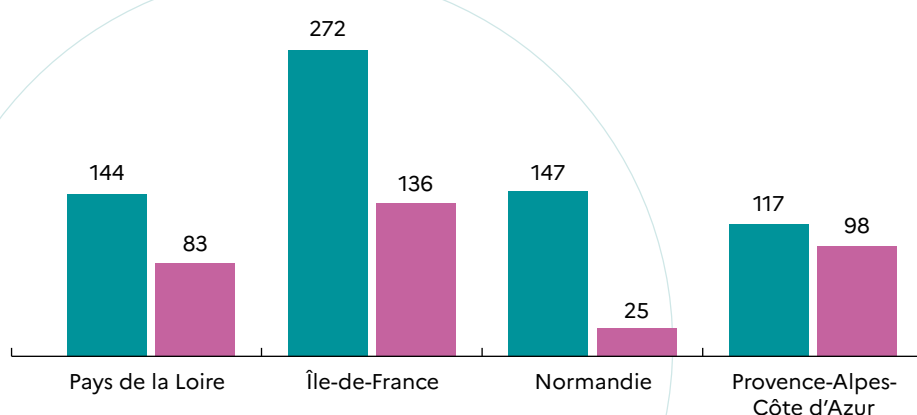


Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

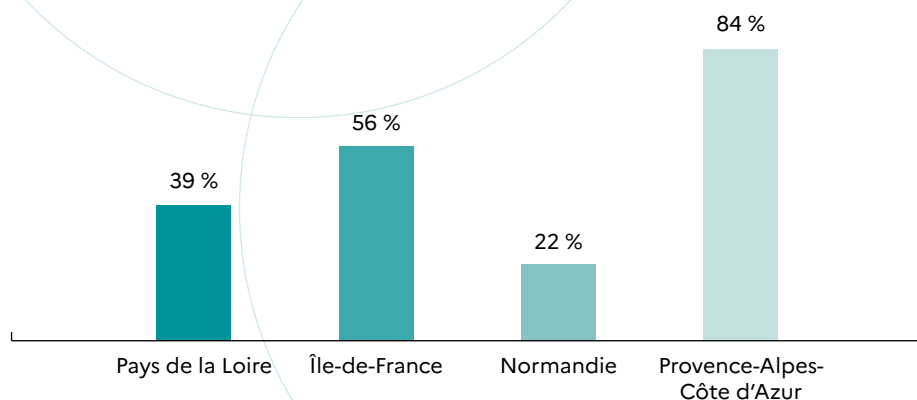
En mars 2023, une enquête effectuée par les coordinatrices et coordinateurs égalité a permis de recueillir des statistiques significatives dans quatre régions concernées par l'obligation relative à l'élaboration des plans d'action égalité et à la mise place de référents égalité au sein des établissements.

Établissements dotés d'un référent ou d'une référente égalité



■ Établissements soumis à l'obligation dans la région
■ Établissements dotés d'un ou d'une référente égalité

Taux d'établissements disposant d'un plan égalité finalisé par région



Dans la fonction publique territoriale

Il convient de souligner que la direction générale des collectivités locales (DGCL) reçoit des préfectures avant le 31 décembre de l'année de transmission des plans d'action, un bilan de la mise en œuvre de ces plans et recense le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés ainsi que le nombre de plans élaborés par ceux-ci.

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

En 2022, un bilan établi au 30 septembre 2022 révélait que 672 plans ont été conclus, soit un taux de réalisation de 49 % sur les 1361 collectivités concernées par l'obligation (départements, régions, communes et établissements publics) :

- ◆ Régions : sur les 13 régions métropolitaines, 7 ont conclu un plan, soit un taux de réalisation de 54 % ;
- ◆ Départements : sur les 96 départements métropolitains, 57 ont conclu un plan, soit un taux de couverture de 59 % ;
- ◆ Communes et EPCI : sur les 1223 collectivités et établissements concernés, 588 ont conclu un plan d'action, soit un taux de réalisation de 48 % ;
- ◆ Pour l'outre-mer, sur les 29 identifiées, 20 collectivités ont réalisé un plan d'action, soit un taux de réalisation de 69 %.

1.1.2 La restitution du 4^e testing réalisé par le Pr L'Hority et ses équipes sur les discriminations dans l'accès à l'emploi (action 1.4)

Le gouvernement s'est engagé sur des actions fortes en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique et d'une plus grande diversité des profils et des parcours. Le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), présenté le 30 janvier dernier, comporte une mesure relative à la systématisation des testings sur les discriminations à l'embauche dans le secteur privé comme dans le secteur public selon des modalités qui seront construites avec les parties prenantes (organisations syndicales et patronales, associations¹).

Afin de pouvoir objectiver les discriminations dans l'accès à l'emploi public, le ministère chargé de la fonction publique s'est engagé dès 2016 dans des campagnes de testings. Depuis cette date, 4 testings ont été réalisés². Le programme de recherche « Discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine » (DESPERADO) est, le seul, en France, à mesurer les discriminations à l'embauche dans le public et dans le privé et de suivre leurs évolutions dans le temps, à l'aide d'un protocole de test répété tous les deux ans. Ces testings sont réalisés par l'équipe du professeur Yannick L'Hority de l'Université Gustave Eiffel³.

Afin d'assurer l'exemplarité des 3 versants de la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations, ces testings permettent d'objectiver des discriminations, de faire preuve de transparence, de sensibiliser les managers et les collectifs de travail aux biais discriminatoires *via* la mise en place de formations dédiées et de proposer des mesures correctrices.

Fin 2021 et au début 2022, une nouvelle vague de tests a été réalisée en incluant deux professions en tension. La campagne Desperado IV réalisée à la demande de la DGAFP, a exploré un nouveau critère de discrimination : l'état de grossesse et pour un homme, le signal d'une future parentalité.

Dans le rapport final⁴, il est indiqué que : « l'état de grossesse, la maternité et plus généralement la parentalité sont des situations personnelles qui ont parfois des répercussions professionnelles. Elles peuvent en effet induire des coûts organisationnels et financiers pour les entreprises parce que les conséquences de l'absence du salarié, les coûts d'embauche et les coûts de formation de son remplaçant, les effets éventuels sur la productivité et l'absentéisme des salariés futurs parents, sont sans doute insuffisamment compensés par le niveau de prise en charge public de la parentalité ». Pour autant, la discrimination en matière d'embauche ou de licenciement en raison de l'état de grossesse et de la maternité est prohibée tant par le Code du travail que le Code général de la fonction publique et que par la jurisprudence française et européenne.

1 Figure notamment dans les 27 propositions de l'association La Cordée concernant la diversité de la fonction publique, une mesure relative à la systématisation des testings afin de mesurer les discriminations à l'embauche.

2 Le testing consiste à faire constater, toute forme de discrimination. Cette méthode soumet deux ou plusieurs profils comparables à une même offre d'emploi sauf en ce qui concerne le critère susceptible d'exposer aux discriminations et, dans le cas présent l'accès à un entretien d'embauche.

3 Université ayant son siège à Marne-La-Vallée créée en 2020 à partir notamment de l'Université Paris-Est-Marne-la-Vallée. M. L'Hority est économiste spécialiste de l'évaluation des politiques publiques et expert en matière d'emploi, d'insertion économique et sociale.

4 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapports%20missionnes/2022_DESPERADO4-Rapport_final.pdf



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'objet du testing était de vérifier si ce cadre juridique de prohibition des discriminations était de nature à annuler l'exposition des recruteurs au risque de traitement inégal lors du recrutement à la fois à l'emploi privé et à l'emploi public.

Pour y parvenir, un test par correspondance a été réalisé entre novembre 2021 et mars 2022 dans la région Île-de-France et a consisté à envoyer 3 440 candidatures fictives en réponse à 688 offres d'emploi dans deux domaines professionnels : celui des cadres administratifs, domaine majoritairement masculin pour des niveaux de qualifications équivalents à des agents de catégorie A de la fonction publique et celui des aides-soignants et des aides-soignantes, domaine féminisé correspondant à des niveaux de qualifications de catégorie C.

Chaque recruteur a été confronté à un jeu de cinq candidatures fictives qui ne se distinguaient que par une seule caractéristique particulière : un patronyme évoquant une origine maghrébine, une adresse dans un quartier prioritaire, un sexe différent du sexe modal dans le domaine professionnel testé et enfin, de façon alternée, le signal d'un état de grossesse ou d'une parentalité future pour un homme, avec l'annonce explicite d'une absence pour cause de congé maternité ou pour un congé de naissance suivi d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le résultat principal de cette expérience est que le signal d'un état de grossesse ou, pour un homme, d'une future parentalité, produit un effet négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche. L'ordre de grandeur est celui d'une baisse de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi, semblable pour les deux professions testées. Si l'on suit les conclusions des campagnes de test effectuées par le passé selon le même protocole, **l'effet négatif d'un signal de parentalité est comparable à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français (Challe et al., 2020), lui-même comparable à celui d'une situation de handicap, (L'Hority et al., 2022).** Cette pénalité associée à un état de grossesse et à une future parentalité existe tant dans l'emploi privé que dans la fonction publique.

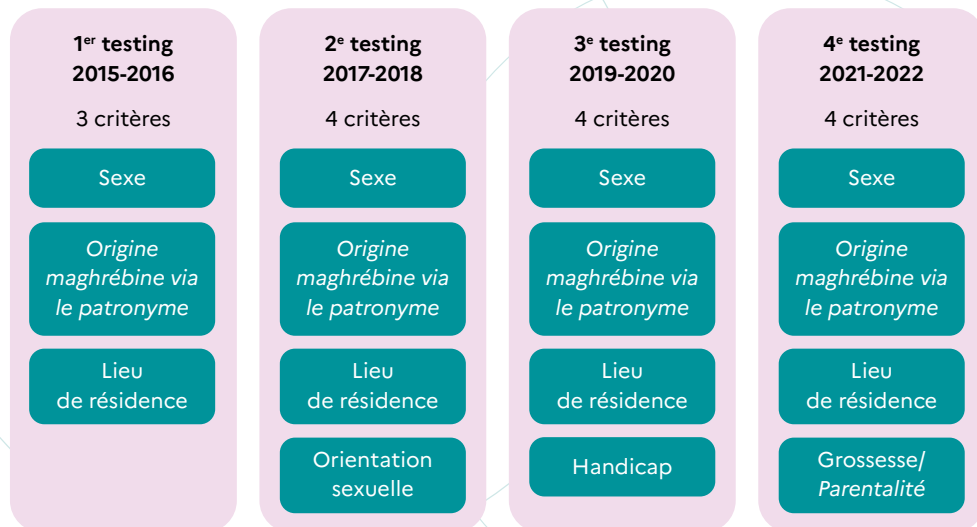
L'étude montre qu'une femme enceinte a intérêt à tenter de dissimuler sa situation pour conserver ses chances d'accéder à un emploi. Elle montre aussi que l'effet de signal d'une future parentalité paraît tout autant négatif pour un homme qui indiquerait dans sa lettre de motivation son souhait d'utiliser son droit au congé de naissance et au congé de paternité. Certes, il est possible que l'employeur juge par trop atypique la présence d'une telle indication dans une lettre de motivation, qui révèle également que le candidat à l'embauche a une connaissance extensive de ses droits de salarié et de la volonté de les utiliser.

Cette étude est la première à utiliser la méthode du test par correspondance pour mesurer les effets d'un état de grossesse sur l'accès à l'emploi et pour mesurer également les effets d'une parentalité future, pour un homme. **Les limites de cette méthodologie méritent d'être rappelées. Les résultats sont partiels** parce qu'ils ne portent que sur les deux univers professionnels testés, celui des cadres administratifs et celui des aides-soignantes et des aides-soignants. **Ils sont spécifiques à la période de cinq mois pendant laquelle les données ont été collectées et ne sont sans doute valables que pour la région Île-de-France.** Ils gagneraient donc à être complétés par d'autres études portant sur d'autres régions que l'Île-de-France, sur d'autres périodes, sur d'autres critères de discriminations et/ou sur d'autres professions. Ces résultats montrent néanmoins qu'il apparaît nécessaire de mettre en place une action de sensibilisation des employeurs sur l'intérêt de mieux accompagner les salariés vis-à-vis de leur future parentalité, à la fois dans le privé et dans le public.

Une nouvelle étude devrait être lancée en 2023 selon la même méthodologie qui permettra tout à la fois d'appréhender l'évolution dans le temps des discriminations fondées sur des critères précédemment étudiés (sexe, origine et lieu de résidence) et de mesurer les discriminations fondées sur un nouveau critère prohibé.

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Les campagnes de testing réalisées



1.1.3 Le deuxième appel à projet du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle interversants : bilan et présentation de projets innovants et inspirants (action 1.7)

Prévu par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), a été mis en place depuis 2019 dans la fonction publique de l'État et a permis de financer des actions concrètes et innovantes contribuant à la diffusion d'une culture de l'égalité, l'égal accès aux responsabilités professionnelles et la prévention des violences sexuelles et sexistes. Il constitue de ce fait un élément structurant de la politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Pour la deuxième fois depuis la circulaire du 14 décembre 2021 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, le fonds égalité professionnelle s'adresse, non plus seulement aux employeurs de la FPE, mais aussi à ceux de la FPH et de la FPT.

Les projets financés par le FEP portent sur la promotion de l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la mixité des métiers ou la prévention et la lutte contre les stéréotypes de genre.

Le nombre de projets déposés et lauréats démontre la volonté des employeurs publics sur l'ensemble du territoire de prévenir et de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Un comité de sélection piloté par la DGAFP et composé du Service des Droits des Femmes et à l'Égalité, de la Direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur, de deux plates-formes d'appui interministériel à la GRH et d'élus locaux se réunit une fois par an pour sélectionner les projets qui seront financés par le FEP.

En application de la circulaire du 21 septembre 2022 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2023, le comité de sélection du FEP, s'est tenu le 31 janvier 2023.

Un nouvel appel à candidatures a été lancé à l'été 2023.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Pour mémoire, en 2022, première année ouverte aux trois versants de la Fonction publique, 164 projets avaient été déposés. Sur les 164 dossiers reçus pour les 3 versants de la fonction publique, le comité de sélection a retenu 100 dossiers pour un montant total de 1 071 281,60 euros (64 dossiers refusés) :

- ◆ FPE : 40 dossiers, pour un montant de 543 994 euros, soit 51 % du montant total validé par le comité.
- ◆ FPT : 44 dossiers, pour un montant de 407 691 euros, soit 38 % du montant total validé par le comité.
- ◆ FPH : 16 dossiers, pour un montant de 152 662 euros, soit 11 % du montant total validé par le comité.

Ont été lauréats en 2022, des projets innovants tels que la mise à disposition de formation en matière de self-défense, la mise à disposition d'une salle de lactation⁵ ou encore un concours d'éloquence⁶.

Les lauréats de la FPT et de la FPH ont organisé, entre autres, des actions de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, des formations, des *serious-game*, ou un hackathon dédié à l'égalité professionnelle.

En 2023, 107 dossiers ont été déposés pour les trois versants de la fonction publique.

Le comité de sélection a retenu 82 dossiers pour un montant total de 874 606 euros réparti comme suit :

- ◆ FPE : 41 dossiers, pour un montant de 460 523 euros, soit 52,65 % du montant total validé par le comité.
- ◆ FPT : 31 dossiers, pour un montant de 237 054 euros, soit 27,10 % du montant total validé par le comité.
- ◆ FPH : 10 dossiers, pour un montant de 177 029 euros, soit 20,25 % du montant total validé par le comité.

| Réalisé (post comité) | Nombre de dossiers reçus | Nombre de dossiers retenus | Taux de sélectivité | Répartition de l'enveloppe FEP | % | Cour moyen d'un projet |
|-----------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------|------------------------|
| FPE | 56 | 41 | 73 % | 460 523,00 € | 52,65 % | 11 232 € |
| FPT | 40 | 31 | 78 % | 237 054,15 € | 27,10 % | 7 647 € |
| FPH | 11 | 10 | 91 % | 177 029,00 € | 20,25 % | 17 703 € |
| TOTAL | 107 | 82 | | 874 606,15 € | 100 % | 12 194 € |

Bilan de la campagne 2023 du FEP 3 versants

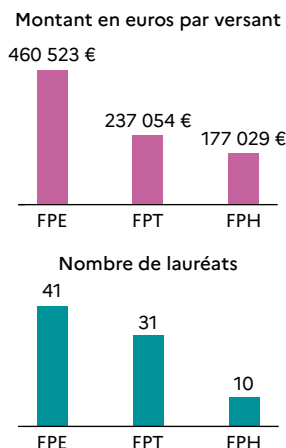
107 projets déposés par les employeurs publics des 3 versants de la FP

82 projets lauréats
874 606 euros

FPE
41 projets
460 523 euros

FPT
31 projets
237 054 euros

FPH
10 projets
177 029 euros



5 En 2022, le ministère de l'Intérieur a bénéficié d'un financement du FEP pour son projet de salle de lactation. En effet, il avait été noté qu'une trentaine d'agentes étaient en congé maternité chaque année sur le site Lumière, que 70 % d'entre elles allaitaient leur bébé, et qu'elles devaient faire un choix qui consistait, soit à prolonger leur congé maternité de 4 semaines pour raisons pathologiques, soit à tirer leur lait sur leur lieu de travail. Mais aucun lieu dédié n'existait. Il s'agissait donc de créer un endroit adapté et hygiénique pour que ces femmes puissent tirer leur lait. Le projet devant servir de test et pouvant être élargi au sein du MI ou d'autres structures publiques.

6 Projet porté par l'Académie de Montpellier pour développer le leadership et la confiance des femmes

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Si la répartition des projets cofinancés est **équilibrée sur le territoire**, une meilleure répartition des projets entre versants sera recherchée lors de la prochaine campagne en renforçant la communication de l'ouverture de l'appel à projet auprès des employeurs de la FPT et de la FPH et en **assurant une publication de la circulaire de lancement des fonds avant l'été**.

Sont évoqués ci-après quelques projets importants au titre du FEP 2023 pour les divers versants :

Pour la fonction publique de l'État, il s'agit principalement de projets réemployant des démarches ou outils déjà éprouvés, mais dont la diffusion s'élargit ; certains sont plus innovants et méritent d'être mis en lumière, en étant signalés dans la bibliothèque des initiatives RH. Parmi eux :

Le projet dit « Mama bears » porté par la DGFiP (en lien avec l'association « femmes de la DGFiP »), qui consiste en une plateforme d'entraide destinée aux mamans solos (montant accordé par le comité de sélection : 8848 euros).

L'objectif est de soutenir les femmes en situation de monoparentalité pour les aider à mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Le réseau « Femmes de la DGFiP » souhaite soutenir ses adhérentes se situant dans cette situation, sachant que toute agente de la DGFiP, quel que soit son grade, peut adhérer librement à ce réseau.

« Mama Bears » est une application mobile qui permet notamment de :

- ◆ Rencontrer des « mamans solos » autour de chez elles ;
- ◆ Constituer un nouveau réseau amical et d'entraide ;
- ◆ Assister à des ateliers en ligne animés par des experts de la monoparentalité (avocats, coaches parentaux, psychologues, mais aussi chefs de cuisine, profs de yoga...)

À travers ce projet, la DGFiP souhaite offrir, dans le cadre du réseau « Femmes de la DGFiP », 300 abonnements annuels donnant accès à tous les services de « Mama Bears » sans aucun frais supplémentaire.

Le projet « Jeu de l'égalité » porté par la cour d'appel de Rouen. Il s'agit d'un jeu de société consistant à dérouler la carrière d'une femme, depuis son recrutement jusqu'à sa retraite en abordant la grossesse, la parentalité, le temps partiel, les promotions, les mutations, etc. Chaque situation présentée permet d'évoquer les conséquences de ces temps de vie sur le déroulement de la carrière et la rémunération de l'agent (montant accordé par le comité de sélection : 2988 euros).

Le projet « Mata, visages calédoniens » porté par l'université de Nouvelle Calédonie consiste en la diffusion de 25 portraits photos d'agentes et d'agents exerçant un métier dans lequel leur genre est peu représenté (montant accordé par le comité de sélection : 10599 euros). Le projet MATA porte plus précisément, sur la représentation trop souvent féminine ou masculine de certaines formations ou professions en Nouvelle-Calédonie. Il a pour objectif de :

- ◆ sensibiliser au sujet de la place des femmes et des hommes dans certaines filières professionnelles en valorisant diverses possibilités d'orientation et de choix professionnels ;
- ◆ participer à la lutte contre les stéréotypes de genre par la (re)présentation et la promotion de divers parcours et profils professionnels (en lien avec le genre) ;
- ◆ faire évoluer les préjugés et stéréotypes sociétaux dominants sur les assignations de genre ;
- ◆ promouvoir le décloisonnement des filières auprès des futurs étudiantes et étudiants, des étudiantes et étudiants à l'Université de Nouvelle-Calédonie, mais aussi auprès des enseignantes et enseignants, des institutionnels, du grand public ;
- ◆ favoriser la réduction de l'autocensure de jeunes filles et de jeunes garçons dans le choix de leur orientation, cursus universitaire ou projet professionnel.

Le projet « Compétences en tous genres ! » porté par l'INSERM : exposition virtuelle incluant 4 podcasts d'agentes et d'agents (montant accordé par le comité de sélection : 6768 €). Ce projet a pour objectif de promouvoir la mixité des métiers à l'Inserm auprès du grand public. Il permet également de renforcer l'attractivité de l'Inserm en Occitanie Pyrénées en faisant connaître les mesures mises en œuvre à l'Inserm



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

pour favoriser l'égalité professionnelle, dans un contexte de difficultés de recrutement, notamment pour les postes administratifs.

Ce projet consiste à concevoir et diffuser une exposition virtuelle pour partager la politique d'égalité professionnelle de l'Inserm et sa déclinaison concrète en Occitanie Pyrénées.

Cette exposition a été dévoilée lors du festival « InScience, cultive ta santé ! » au mois de juin 2023, événement de culture scientifique créé par l'Inserm. Elle sera par la suite utilisée lors de différents événements de vulgarisation scientifique tels que « La nuit des chercheurs » (septembre), « Futurapolis Planète », « La semaine du cerveau », etc. afin de sensibiliser le grand public et particulièrement les plus jeunes au sujet de la mixité et des moyens mis en œuvre à l'Inserm pour tendre vers l'égalité professionnelle. L'exposition pourra également être utilisée lors de forums et d'événements de recrutement tels que le Salon emploi mobilité public organisé par la PFRH Occitanie, les forums d'emplois organisés dans les écoles et les universités.

Pour la fonction publique hospitalière : les projets concernent majoritairement des actions de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, des formations, des théâtres-forums, dont l'efficacité est reconnue dans les collectifs de travail. Certains projets plus originaux méritent d'être signalés tels que :

Le projet « développer une culture de l'égalité professionnelle au sein du GHT12 » porté par un Groupement hospitalier de territoire de la région Alsace-Mulhouse (montant accordé par le comité de sélection : 11000 euros), pour la réalisation de photos bandes-dessinées destinées à un usage vidéo visant à lutter contre les stéréotypes de genres en s'appuyant sur des situations caricaturales. Le projet se place dans un contexte de méconnaissance du sujet de l'égalité professionnelle et de persistance de certains stéréotypes de genre sur certains métiers qui ne seraient accessibles qu'à des femmes ou qu'à des hommes (exemple une sage-femme homme).

Le projet « photos-BD de sensibilisation contre les stéréotypes de genres », porté par Centre Hospitalo-Universitaire d'Angers (montant accordé par le comité de sélection : 11000 euros), qui a pour objectif la réalisation de plaquettes et de visuels de communication au format « photos bande-dessinée » (en *motion* dans le cas d'un usage vidéo) pour 8000 agentes et agents.

Ainsi, les plaquettes et visuels vidéos mettent en évidence au recto, une planche de « photos bande-dessinée » mettant en scène des situations caricaturales dénonçant des stéréotypes de genre et au verso, un texte de sensibilisation définissant les stéréotypes et les situations de discrimination, les références légales et réglementaires et la procédure de signalement face de telles situations.

Le projet « guide de la parentalité », porté par le Centre Hospitalier Simone Veil de Cannes (montant accordé par le comité de sélection : 1536 euros), à destination de tous les agentes et agents. Le projet consiste en la réalisation d'un guide pédagogique et accessible permettant de dérouler toutes les étapes de la parentalité (préconception, grossesse, naissance, parentalité).

Pour la fonction publique territoriale, à l'instar de la FPH, les projets ont porté majoritairement sur les sensibilisations et formations à l'égalité professionnelle ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSS).

Le projet innovant de la commune de Suresnes : « **concours d'éloquence vidéo à destination des agents sur la thématique de l'égalité professionnelle** » consistait à organiser une formation à l'éloquence par le tournage et montage des vidéos (montant accordé par le comité de sélection : 3220 euros).

Le projet : « **Exposition et livret pour la sensibilisation et la prévention des actes de violences sexistes et sexuelles au travail** » du département du Val de Marne consistait en la création d'un livret d'information de prévention sur les violences sexistes et sexuelles au travail et une exposition de banderoles et bâches présentées sur les différents lieux de travail des agentes et agents (montant accordé par le comité de sélection : 1800 euros).

Le projet de la commune de Châtenay-Malabry « **campagne contre le harcèlement sexuel banalisé au travail : attirer l'attention des agents via des mises en scènes en affiches** » consistait à lancer une campagne d'affichage et de flyers reprenant des saynètes en images inspirées de pratiques de harcèlement sexuel issues de témoignages d'agentes, à travers une image percutante (montant accordé par le comité de sélection : 3166 euros).

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

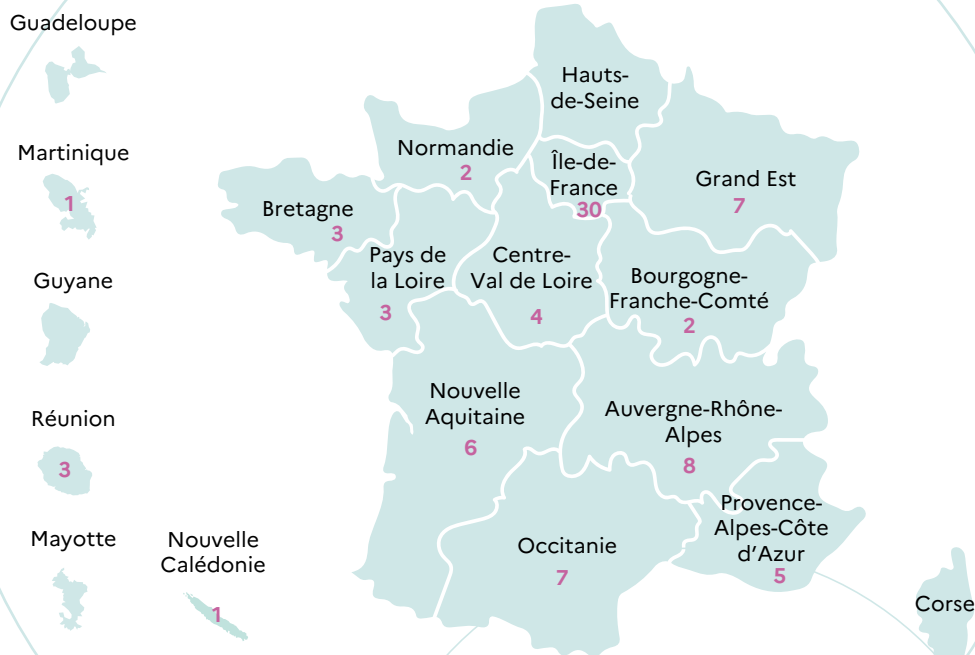
1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le projet « **Le sexisme, c'est pas drôle** », porté par le Département de la Seine-Saint-Denis (montant accordé par le comité de sélection : 9760 euros) qui consiste à diffuser 3 vidéos dessinées sur le sexisme au travail à destination des 7200 agents du département peut être signalé. Le Département de la Seine-Saint-Denis est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles. Il y a 20 ans était créé, au sein de la Direction de la Prévention et de l'Action Sociale, l'Observatoire des violences départementales.

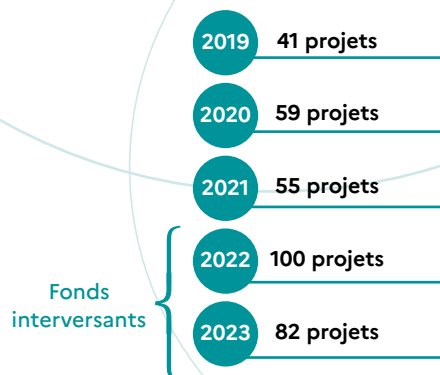
Les vidéos courtes (2 à 3 mins) sont réalisées par une illustratrice, qui, dans une mise en abyme, se filme dessinant ce qu'est le harcèlement sexuel et ses différentes manifestations ainsi que le fonctionnement de la cellule d'écoute du Département.

Le Département souhaite pouvoir diffuser ces vidéos pour la première fois lors de la journée internationale d'élimination des violences faites aux femmes le 25 novembre 2023.

FEP 2023 – Nombre de projets financés par région



Combien de projets ont été financés ?



1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1.1.4 Les travaux de résorption des écarts de rémunération (action 3.2)

En 2021, l'écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires de l'État est de 14 %, et de 12 % en équivalent temps plein.

Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, leur principale cause reste la même : les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés que les hommes.

Depuis dix ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit d'environ **10 %** au sein des ministères. Les femmes accèdent davantage aux corps d'encadrement et ont accru leur quotité de travail à métier équivalent.

Cet effort de résorption des écarts de rémunération est notamment porté par l'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018, qui engage le gouvernement et les employeurs publics à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière et l'égalité salariale. Les mesures associées consistent d'une part à mieux mesurer les écarts de rémunération, d'autre part à intégrer dans les plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération et enfin à agir sur les déroulements de carrière en tant que cause des écarts de rémunération.

Mieux mesurer les écarts de rémunération

Tout d'abord, afin d'objectiver les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la DGAFP a élaboré dès 2019 une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération, mise à disposition des employeurs publics des trois versants. Cet outil de mesure des inégalités de rémunération permet à chaque employeur public de calculer l'écart sexué de rémunération brute des fonctionnaires, ainsi que de décomposer précisément les sources de cet écart, au niveau employeur et par corps. L'outil a ainsi permis de mettre en évidence plusieurs causes aux écarts de rémunération constatés avec par ordre d'importance :

- ◆ **Effet temps partiel** : les écarts sont en partie liés au temps de travail : les femmes sont plus souvent à temps partiel⁷.
- ◆ **Effet ségrégation des corps** : à temps de travail égal, c'est l'effet lié au fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers. Les femmes sont souvent surreprésentées dans les métiers les moins rémunérés (administratif, enseignement, social, santé, etc.) et souvent moins présentes dans les métiers les plus rémunérés (encadrement supérieur, sécurité, surveillance).

En 2021, à l'exception du ministère de la Justice, l'effet de ségrégation est toujours en défaveur des femmes et il explique la majeure partie de l'écart à temps de travail égal. Dans neuf ministères, cet effet explique au moins les deux tiers des écarts de rémunération sexués.

- ◆ **Effet démographique au sein des corps** : au sein des corps de fonctionnaire, la principale source des écarts de rémunération sexués à temps de travail égal provient d'un écart de répartition entre les femmes et les hommes : les femmes sont davantage sur les premiers grades. La féminisation progressive dans certains recrutements amplifie ce phénomène. C'est un effet « ancienneté » pondéré par les écarts de promotion interne et les interruptions de carrières.
- ◆ **Effet primes, à corps, grade ou échelon identique** : à grade identique, les écarts sont en partie à la sur-rémunération des heures supplémentaires, que les hommes effectuent davantage. Les écarts résiduels s'expliquent par des différences de niveau de primes.

Un outil de calcul des écarts de rémunération⁸, ainsi qu'un guide et une grille de lecture pour mieux comprendre les résultats de l'outil peuvent être téléchargés sur le portail de la fonction publique. Un outil complémentaire de simulation de l'impact de mesures catégorielles ou d'emploi sur les écarts de rémunération liés à l'effet « ségrégation de corps » a également été mis en ligne.

⁷ En 2021, 24 % des agents de la fonction publique sont à temps partiel. C'est le cas de 31 % des femmes et de 12 % des hommes (source : rapport sur l'état de la fonction publique, édition 2021, page 195).

⁸ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Sans se substituer aux actions qu'il appartient aux administrations de mettre en œuvre mais pour renforcer leur mobilisation en terme de suivi et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le calcul de cet index, qui prend la forme d'une note sur 100, prend en compte les résultats de plusieurs indicateurs qui seront définis par décret et relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes. Il s'impose aux administrations de plus de 50 agents qui doivent publier tous les ans sur leur site internet les résultats de ces indicateurs, la note globale obtenue et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de situation constatés entre hommes et femmes. À défaut, une sanction financière forfaitaire leur sera infligée. Ces résultats seront également rendus publics sur le portail internet du ministère de la fonction publique.

Si les résultats obtenus sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs devront être fixés et publiés par l'employeur concerné. Il disposera lors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, il pourra se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Les administrations de l'État seront concernées par ces obligations dès fin 2023, les employeurs hospitaliers, et les employeurs territoriaux (les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et qui gèrent au moins 50 agents), ainsi que le CNFPT d'ici au 30 septembre 2024.

Les décrets détaillant les dispositions de la loi, codifiées aux articles L.132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, devraient être publiés avant la fin de l'année 2023.

L'index égalité professionnelle dans la fonction publique permettra aux administrations de disposer d'un diagnostic annuel des écarts de rémunération et, en fonction du résultat, de mettre en place des mesures correctrices pour résorber les écarts de rémunération. Il vise en cela à accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Intégrer dans les plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération

D'une façon plus générale, des indicateurs relatifs à la mesure des écarts de rémunération étaient intégrés dans le bilan social et le rapport de situation comparée. Ils sont désormais insérés dans le rapport social unique créé par l'article 5 la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, codifié à l'article L. 231-2 CGFP, qui prévoit que chaque employeur public intègre dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes et notamment des indicateurs de mesure des écarts de rémunération⁹.

En outre, les plans d'action prévus par l'article L. 132-1 du CGFP comportent un axe consacré à la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'ensemble des ministères a alors intégré dans ses plans des actions en ce sens. Par exemple, le ministère des Armées a prévu de réaliser une étude statistique sur l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) (par corps de fonctionnaires). Au ministère de la Justice, il s'agit de « Former les gestionnaires et les responsables RH à l'impact en termes de rémunération des différents congés familiaux et des différentes modalités de temps de travail ». Enfin, au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, une des actions de cet axe dédié consiste à : « Établir un diagnostic des écarts de trajectoire professionnelle »

Agir sur les déroulements de carrière en tant que cause des écarts de rémunération

Des mesures ont par ailleurs été prises pour neutraliser l'impact des congés familiaux sur les rémunérations et les déroulements de carrière des femmes et notamment :

- ◆ L'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour

⁹ Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique puis, pour la fonction publique de l'État, l'arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la Base de données sociales, l'arrêté du 10 décembre 2021 pour la fonction publique territoriale et l'arrêté du 28 avril 2022 pour la fonction publique hospitalière



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

élever un enfant, pris en application (codifié à l'article L. 515-8 du CGFP) prévoient le maintien des droits à avancement pendant les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant dans la limite de cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

- ◆ Les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans peuvent depuis 2020¹⁰ cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.
- ◆ Pour garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement, les lignes directrices de gestion afférentes aux promotions et aux valorisations des parcours visent en particulier à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés¹¹.

Exemple d'initiative prise ayant permis une réduction significative des écarts de rémunération

Grace à l'outil méthodologique d'autodiagnostic des causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes développé par la DGFAP, le ministère de la culture a pu analyser les 2 causes principales des écarts de rémunération propres à sa structure : la ségrégation de corps (28 % de l'écart) et le temps partiel (22 % de l'écart). Néanmoins, hormis quelques corps bien identifiés par le ministère de la culture, les agentes et agents perçoivent des primes et indemnités dont le montant est sensiblement égal.

Des mesures concrètes ont alors été mises en œuvre pour résorber ces écarts tel qu'un plan d'accompagnement a été déployé visant à permettre aux femmes d'accéder à des métiers occupés majoritairement par des hommes, les recruteurs ont par ailleurs reçu une formation renforcée à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.1.5 Le guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique » (action 5.5)

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles constitue une politique active et un levier d'action prioritaire pour le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques. Premier employeur de France, avec 63 % de femmes, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle et doit pratiquer la « tolérance zéro ».

L'accord relatif à l'égalité professionnelle de 2018 a permis d'engager une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités territoriales et établissements publics. Le cinquième axe de cet accord s'inscrit dans la volonté du Gouvernement et des signataires de mettre en œuvre une politique stratégique de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes.

Les mesures phares ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, puis codifiées au sein du code général de la fonction publique. Un ensemble de dispositifs et d'outils contraignants en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ont ainsi largement été déployés dans l'ensemble des collectivités publiques.

Afin de renforcer l'efficacité des dispositifs et des actions de prévention, de traitement et de sanction de ces agissements, le Ministère de la transformation et de la fonction publiques a **publié le 25 novembre 2022, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, un guide**

¹⁰ Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

¹¹ Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

« Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires »¹².

Conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, ce guide présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur et les garanties apportées aux agentes et agents.

En repartant du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente, le guide se compose de deux parties (partie 1 : connaître les faits ; partie 2 : réagir aux faits) :

- ◆ décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de violences sexistes et sexuelles ;
- ◆ présente les bonnes attitudes à adopter ;
- ◆ expose les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés face aux violences sexistes et sexuelles.

Il se veut être un véritable outil à disposition des employeurs, mais aussi plus largement de tout agent qui pourrait être confronté à une situation de violence sexiste et sexuelle.

Il permet de responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire face aux violences sexistes et sexuelles en leur rappelant notamment l'importance d'une procédure rigoureuse en cas de signalement.

Il est de notre responsabilité collective de rendre effectif le principe de « tolérance zéro » en matière de violences sexistes et sexuelles au sein de la fonction publique.

1.1.6 Les formations en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le déploiement d'un plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique et dans toutes les écoles de service public constituait l'une des mesures clés du plan gouvernemental adopté par le Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018.

Ce plan engage les employeurs publics des trois versants de la fonction publique à mettre en place une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, adaptée aux spécificités de chaque fonction publique et de chaque contexte professionnel. Ces formations doivent permettre aux agentes et agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agentes et agents victimes.

C'est aussi l'un des engagements tant de l'accord égalité professionnelle du 30 novembre 2018 (action 5.3 – Former les publics prioritaires) que des récipiendaires du Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet égard, la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est venue préciser les modalités de déploiement à partir de 2018 d'un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle impose aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique de mettre en place une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, adaptée aux spécificités de chaque fonction publique et de chaque contexte professionnel.

¹² https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/guide_violences-sexistes-2022.pdf



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

À l'intention des élèves des écoles de service public, il est prévu que chaque école puisse inclure un module de formation dédié dans son programme de formation initiale.

Afin d'assurer le déploiement à la fois large et cohérent de cette offre de formation, la DGAFP a, en 2018, élaboré et mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public un référentiel commun sous la forme d'un Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles¹³.

Au sein de la fonction publique d'État, le marché interministériel de formation aux « valeurs de la République » mis en œuvre dès 2019 et auquel 8 ministères ont adhéré, comportait un lot 1 dédié à la formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles comprenant 5 formations destinées à différents types de publics (cadres supérieurs, managers/référents/acteurs de prévention, agents, représentants du personnel et collectif de travail) et un lot 3 dédié à l'égalité professionnelle comprenant 2 formations (cadres supérieurs et cadres et agents RH/tout agent).

Focus sur le marché interministériel de formation « Diversité, égalité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes et laïcité et neutralité des agents du service public »

Bilan des formations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

| Formations à l'égalité professionnelle | Nombre de sessions | Nombre d'agents formés |
|--|--------------------|------------------------|
| 2020 | 50 | 232 |
| 2021 | 94 | 448 |
| 2022 | 115 | 1150 |
| TOTAL | 294 | 2085 |

En 2020, en raison de la crise sanitaire, les supports et techniques pédagogiques afin de garantir une participation maximale des agentes et agents aux formations réalisée à distance.

Les évaluations des bénéficiaires sur ce marché font apparaître différents éléments :

S'agissant du **contenu** des formations :

- que les formations respectent les objectifs affichés et que leurs contenus sont en adéquation avec les besoins du public. Il semble désormais utile de proposer un niveau 2 pour les personnes déjà sensibilisées ;
- qu'il est également demandé de différencier davantage les contenus pour les adapter aux publics cibles (différencier les contenus adressés aux managers de ceux adressés à tous les agentes agents) ;
- que les supports proposés sont globalement jugés clairs et adaptés.

S'agissant du **format** des formations :

- que le choix de groupes restreints (10 à 12 personnes) a permis de faciliter les échanges avec les formateurs ;
- qu'il y a assez peu de remarques sur la durée. Pour certains agentes et agents, les formations d'1h30 sont jugées trop courtes. Cette durée a cependant été proposée pour les cadres ;
- que les formations ont pu être déployées en distanciel.

S'agissant de la qualité des intervenants et de l'animation :

- L'équilibre entre théorie, exercices pratiques et échanges directs, quel que soit le format de la formation, est très bien respecté par les prestataires ;
- Les services bénéficiaires apprécient l'approche ludique de ces sujets sensibles (jeux de cartes etc) ;
- Les formatrices et formateurs ont été jugées « dynamiques, passionnés et experts ».

¹³ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf>

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

En parallèle, une offre de formation interministérielle à distance est déployée sur la plateforme MENTOR, qui propose à titre d'exemple une formation « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir » réalisée par l'INTEFP et accessible aux agents de l'État pour les employeurs partenaires du programme.

Le nouveau marché interministériel, déployé à la rentrée 2023 par les ministères sociaux, comporte un lot 3 dédié aux formations relatives à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles comprenant 19 formations. Tous les ministères en sont adhérents pour l'ensemble des lots ainsi que les établissements publics qui en ont fait la demande. Il comporte plus spécifiquement un lot dédié à l'égalité professionnelle incluant des formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui ont été démultipliées pour aborder différentes thématiques et être adaptées aux besoins de différents types de publics.

Ainsi 7 formations sont désormais sur le thème des violences sexistes et sexuelles par les départements ministériels et leurs établissements publics :

1. Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
2. Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les cadres supérieurs et dirigeants
3. Déployer une politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
4. Accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions
5. Participer à la mise en œuvre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
6. Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales
7. Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces

Le cahier des charges de ce marché sera mis à disposition du CNFPT et de l'ANFH pour que ces formations puissent être diffusées auprès des agents des deux autres versants de la fonction publique.

Dans la FPT, plus d'une vingtaine de collectivités ont été retenues dans le cadre du FEP 2023 pour des actions de formations et sensibilisations : il s'agit de formations destinées aux agents pour combattre les préjugés sexistes, les comportements de harcèlement moral et sexuel, à la discrimination et à la violence. L'objectif est de déconstruire aussi les stéréotypes.

On peut notamment citer les communes de Meudon, St Ouen, les Lilas, Lescar, Vénissieux, le Pré St Gervais, Monterau, Plaisir, la CC de Val d'Amboise, la CA de Cergy Pontoise, Rennes métropole, le Département de Seine Saint Denis, Flers agglomération...

Pour la FPT, le CNFPT est l'acteur principal s'agissant de la formation des agentes et des agents des collectivités territoriales. Il organise diverses formations relatives à l'égalité professionnelle en vue d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre des obligations résultant de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le CNFPT a pu organiser des formations sur les thématiques suivantes : « La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », « Trois jours pour penser et vivre l'égalité professionnelle », « La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes », « Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action », « La préservation de l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement ».

La formation intitulée « La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » permet d'aborder les éléments suivants : lois et cadre institutionnel, chiffres clés, définitions, différentes pratiques de collectivités, parangonnage, impact du sexisme, fonctionnement des stéréotypes, système de genre, plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, méthodologie du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, les différents leviers : rémunération, articulation des temps de vie, mixité des métiers, arguments en faveur de l'égalité femmes-hommes.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Par ailleurs, de manière plus globale, de nombreux centres de gestion sont activement impliqués dans la démarche visant à promouvoir l'égalité professionnelle, c'est notamment le cas du CDG 35 qui, au-delà de mettre à disposition diverses ressources visant à informer et témoigner dans le cadre de la lutte en faveur de l'égalité professionnelle, est impliqué dans plusieurs dispositifs.

Le CDG35 peut accompagner ou orienter les collectivités qui auraient un projet spécifique dans la construction et la mise en œuvre d'une démarche d'égalité femmes/hommes. Il a également mis en place un dispositif permettant aux employeurs territoriaux de répondre à leurs nouvelles obligations en permettant notamment à chacun de signaler (en toute confidentialité) les actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes et d'être orientés vers les autorités et services compétents. Il accompagne par ailleurs les employeurs territoriaux dans l'élaboration et la compréhension des indicateurs concernant l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Le CDG59 a mis à disposition sur son site un guide pour agir en faveur de l'égalité professionnelle « http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_emploi/accompagnement_grh_collectivites/egalite_professionnelle/guide_egalite_professionnelle.pdf »

Pour la FPH, l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est l'organisme paritaire collecteur agréé (Opc) de la fonction publique hospitalière chargé de collecter et de gérer les fonds consacrés à la formation des agentes et des agents de la FPH. En complément, l'ANFH propose à ses adhérents un ensemble de services pour les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers. Une offre de formation dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est déployée dans ce cadre.

En effet, l'ANFH propose une formation en e-learning pour informer et sensibiliser l'ensemble des agentes agents sur les enjeux de l'égalité professionnelle femmes hommes, de la prévention et de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations.

Elle propose également deux formations spécifiques pour les agents missionnés ou sur le point d'être missionnés en tant que référent ou référente égalité professionnelle. La première formation permet de comprendre le cadre, les rôles et les missions du référent ou de la référente égalité professionnelle et la seconde formation consiste à accompagner les établissements de la fonction publique hospitalière à identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle.

Enfin, l'ANFH organise des formations à destination des agentes agents des services des ressources humaines et d'agents en situation d'encadrement afin d'incarner l'égalité professionnelle dans l'ensemble des pratiques RH.

Dans le cadre du plan dévoilé le 8 mars 2023, la Première ministre s'est engagée à renforcer les enseignements dédiés aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre des formations initiales dispensées dans les écoles de service public, ainsi que dans le cadre de la formation continue des agents publics. Par-delà les formations à l'égalité déjà déployées, il s'agira de demander aux écoles de service public de traiter spécifiquement la question des violences sexistes et sexuelles en s'appuyant sur le référentiel de formation élaboré par la DGAFP et repris dans le marché interministériel.

1.2 La labellisation Égalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux

Depuis le Comité interministériel Égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les ministères doivent être en mesure de candidater au label Égalité professionnelle. Les deux autres versants de la fonction publique sont également encouragés à obtenir ces labellisations.

Les labellisations égalité professionnelle et diversité sont des dispositifs de l'État applicables tant aux employeurs publics qu'aux entreprises. Le Label Égalité Professionnelle, qui a été créé en 2004 par l'État

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

et le Label Diversité, créé en 2008, visent à assurer une démarche continue de l'employeur d'améliorer ses ressources humaines tant en matière d'égalité professionnelle, que de lutte contre toutes les formes de discrimination. La délivrance des labels qui fait suite à des audits réalisés par un organisme indépendant, AFNOR Certification, est assuré par deux commissions paritaires. En effet, siègent au sein de ces commissions¹⁴ outre les représentants de l'État compétents, les organisations syndicales représentatives, organisations patronales, l'ANDRH.

Ces deux labellisations favorisent les synergies entre la sphère publique et la sphère privée s'agissant de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes mais également de la lutte contre les discriminations, dont celles portant sur l'état de grossesse¹⁵ ou le sexe.

Les labels Diversité et Égalité représentent, grâce à la méthodologie qu'ils proposent, des outils tout à fait efficaces et structurants pour conduire les organisations publiques vers la voie de l'exemplarité et de l'amélioration continue en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Ils engagent notamment les organisations à améliorer leur connaissance des discriminations, à mettre en place des dispositifs de signalement internes, à réexaminer leurs procédures de ressources humaines à l'aune de la non-discrimination et de l'égalité de traitement ainsi qu'à évaluer et améliorer sans cesse leurs pratiques.

Ainsi, en septembre 2023, 56 organismes publics détiennent le Label Égalité Professionnelle et 47 détiennent le Label Diversité.

FPE : Tous les ministères¹⁶, du fait d'un engagement fort porté au plus haut niveau, ont obtenu ou conservé le Label Égalité professionnelle. Le ministère de l'Économie et des Finances a été le premier ministère labellisé Diversité dès 2010 tandis que le ministère de la Culture était le premier ministère labellisé Égalité en 2017.

FPT : En septembre 2023, 13 grandes ou petites collectivités territoriales (Paris, Bordeaux (ville + CCAS + métropole), Dijon (ville + CCAS), Rennes, Suresnes, Nantes (ville + métropole), métropole du Grand Nancy, Corcoue-sur-Logne, Conseil Régional de Bretagne, Conseil Régional d'Île de France, Conseil Départemental de Seine Saint-Denis, Conseil Départemental de Loire-Atlantique, Conseil Départemental de Gironde) sont détentrices du LEP et 8 (Paris, Bordeaux (ville + CCAS + métropole), Nantes (ville + métropole), Dijon (ville + CCAS + métropole), Corcoue-sur-Logne, Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis, Conseil Départemental de Loire-Atlantique, Conseil Départemental de Gironde) du LD.

FPH : En septembre 2023, 4 Établissements hospitaliers (CH de Thuir, CH Bélar, CH Daumezon) sont détenteurs du LEP et 5 (CH Bélar, CH Daumezon, DRSM (Direction régionale du service médical) Aquitaine, GH Sud Île-de-France, Public Gériatrie Tournan en Brie) du LD.

1.3 L'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel

1.3.1 Le dispositif des nominations équilibrées (DNE)

Le dispositif des nominations équilibrées, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2013 est aujourd'hui codifié à l'article L.132-5 du CGFP. Son objectif est de favoriser la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Depuis 2017, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans ces emplois et sont sanctionnés par une pénalité financière de 90 000 euros par unité manquante en cas de non-respect de ce taux.

¹⁴ Cf. pour le label égalité professionnelle, l'arrêté du 2 septembre 2004 relatif à la commission de labellisation de l'égalité professionnelle, et, pour le label Diversité, le décret n° 2019-296 du 9 avril 2019 relatif à la commission de labellisation du label diversité.

¹⁵ Le critère de la grossesse a été ajouté dans les critères de discrimination au sein du statut général par l'article 81 de la loi de transformation de la fonction publique, aujourd'hui codifié à l'article L. 131-1 du CGFP.

¹⁶ L'ensemble des départements ministériels est labellisé Diversité et Égalité Professionnelle à l'exception du MEAE qui devrait finaliser le processus de labellisation Diversité au premier trimestre 2023.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

En 2021, pour la première fois depuis 2012, l'objectif de 40 % de primo-nominations a été atteint et même dépassé pour l'ensemble de la fonction publique. Les primo-nominations féminines ont ainsi représenté 42 % des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, 45 % dans la fonction publique territoriale et 55 % au sein de la fonction publique hospitalière. Par un effort constant des employeurs, ce dispositif a permis une féminisation concrète et visible des emplois à plus hautes responsabilités au sein des administrations.

En 2022, la part des femmes sur les primo-nominations continue à croître en s'établissant à 43 % dans la fonction publique de l'État, 42 % pour la fonction publique territoriale et 44 % pour la fonction publique hospitalière.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique renforce et élargit le dispositif des nominations équilibrées :

- **Rehaussement du taux minimal** de personnes de chaque sexe **de 40 à 50 %**, avec des objectifs intermédiaires pour les employeurs qui sont le plus éloignés de la cible.
- **Élargissement des emplois du DNE**, dans la FPH aux postes de chefs de service et de chefs de pôle dans les hôpitaux et, dans la FPE, afin de toucher davantage d'établissements publics (extension aux emplois comportant un mandat exécutif de dirigeant d'EP de l'État).
- **Suppression**, à partir de 2027, **de la dispense de pénalités financières** prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.
- **Introduction d'un objectif de « stock »** à partir de 2027 : il devra y avoir 40 % minimum de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction.
- **Institution** à partir de 2026 **d'un objectif de 50 % de personnes de chaque sexe** pour les nominations dans les emplois des cabinets ministériels et du cabinet du président de la République.

1.3.2 Le succès du programme « Talentueuses » : retour d'expériences de la première édition et lancement de la 2^e édition

Afin de favoriser la constitution de vivier à l'échelle interministérielle et en complément des mesures prises par les employeurs de la fonction publique de l'État dans le cadre de leurs plans d'action égalité professionnelle (axe relatif à l'égal accès aux responsabilités), le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a lancé en juillet 2021 puis renouvelé en 2022, le programme « Talentueuses ». Piloté par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État, ce programme permet à 50 femmes issues des trois versants de la fonction publique de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement multimodal et personnalisé visant à renforcer leur posture de dirigeante et leur capacité à oser, en vue d'occuper dans un avenir proche un premier emploi fonctionnel ou de direction dans la fonction publique.

Il s'agit d'aider des femmes à mieux s'affirmer, se connaître et se positionner, pour franchir les barrières qui les empêchaient, malgré leurs compétences, d'accéder à des postes de direction ou à des promotions. L'objectif du programme est que les bénéficiaires abordent la suite de leur parcours avec des ambitions en accord avec leur potentiel et avec qu'elles sachent mieux le valoriser.

Le programme comporte :

- ◆ un accompagnement collectif : coaching collectif, conférences, ateliers ;
- ◆ un coaching individuel ;
- ◆ des séances de codéveloppement (entre Talentueuses) ;
- ◆ puis un mentorat pour celles qui en font la demande.

La première promotion a accueilli 50 bénéficiaires dans le cadre d'un programme conçu et mis en œuvre par la DITP (Direction interministérielle de la transformation). La communication en amont a été particulièrement efficace : 374 candidates ont déposé un dossier.

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le programme s'est déroulé sur 6 mois pour l'accompagnement collectif ainsi que le lancement des coachings et du codéveloppement. Le mentorat, d'une durée équivalente, s'est poursuivi au-delà de ces 6 mois. Une trentaine de « Talentueuses » ont souhaité un mentorat et ont été mises en relation avec un mentor.

Une évaluation complète du programme a été menée par enquêtes auprès des « Talentueuses » dans les deux mois qui ont suivi la fin du programme collectif. Le taux de réponse à ce questionnaire a été de 78 % (39 participantes), soit un nombre suffisant pour que les résultats soient considérés comme représentatifs.

Les résultats ont permis d'améliorer le programme pour la deuxième promotion, lancée début octobre 2022 pour 50 autres femmes et mis en œuvre par l'INSP (Institut National du Service Public) pour la partie collective (avec un transfert de compétences de la part de la DITP, « incubatrice » du programme), et la DITP pour les parties individuelles (coaching et co-développement ; le mentorat n'a pas encore été lancé pour cette promotion). L'organisation logistique a notamment été modifiée pour faciliter la participation de toutes, avec, pour la promotion 2022-23, le regroupement des activités collectives sur 3 sessions de 3 jours, en résidentiel.

Un travail de recherche a été lancé, avec des chercheurs de Grenoble (École de Management), pour compléter l'évaluation sur une période plus longue et auprès d'un public plus large, identifier les mécanismes sociologiques et pédagogiques mobilisés dans le programme, les leviers qui en font l'efficacité et les pistes d'amélioration. Cette recherche apportera des éléments théoriques utiles à la poursuite de l'amélioration du programme.

Enquête auprès des participantes : un bilan positif

Des participantes satisfaites du programme, dans son contenu, comme dans son organisation

Toutes les participantes qui ont répondu au questionnaire d'évaluation ont apprécié la simplicité de la procédure de candidature.

Les participantes ont particulièrement apprécié la qualité de l'organisation logistique mais l'éloignement de Paris a parfois été un frein pour la participation (élément pris en compte dans l'organisation pour la deuxième promotion).

Plus de 97 % des participantes sont plutôt satisfaites ou tout à fait satisfaites du contenu du programme ; le questionnaire a permis d'identifier les sessions les plus appréciées et celles qui ont moins convaincu.

Une perception mitigée sur le soutien apporté par l'environnement professionnel

Si près de 72 % des participantes ont eu le sentiment d'être soutenues par leur environnement professionnel dans leur participation au programme, 28 % d'entre elles n'ont pas eu ce sentiment.

Un impact perçu par les participantes « à chaud »

L'évaluation, réalisée moins de 2 mois après la fin de la partie « intensive » du programme, montre un impact positif perçu par les participantes :

- ◆ sur la confiance en soi ;
- ◆ sur la facilité à mobiliser son réseau ;
- ◆ sur la capacité à identifier des ressources et leviers pour la mise en œuvre du projet ;
- ◆ sur la capacité à définir son projet.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Création de l'association des Talentueuses

Les « Talentueuses » de la première promotion ont souhaité entretenir les liens qui se sont créés entre elles et viennent de créer une association destinée à accueillir aussi les « Talentueuses » des promotions à venir. Cette association constituera un réseau interministériel professionnel de femmes qui sera un appui précieux pour la suite de leur vie professionnelle (et personnelle).

Impact sur les parcours des participantes

Le suivi du parcours des participantes montre que, parmi les 50 membres de la première promotion de Talentueuses :

- ◆ 3 ont changé de poste dans les premières semaines du programme ; au vu du calendrier du programme, s'il y a eu un impact, il est dû à la réflexion menée au moment de la candidature et non au contenu du programme lui-même ;
- ◆ 19 ont changé de poste pour des postes de plus haut niveau entre mars 2022 et janvier 2023 (dont 2 départs vers le secteur privé).

Même en ne tenant pas compte des 3 changements de poste en début de programme, le taux de plus de 40 % de mobilité et progression de parcours peut être considéré comme une marque de l'impact du programme et l'atteinte de son objectif.

La promotion 2022-23

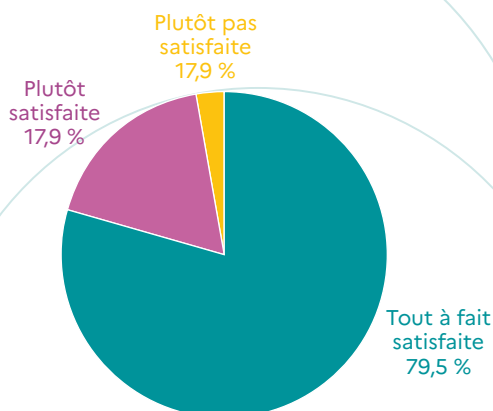
L'accompagnement de la promotion 2022 est en cours. Il est trop tôt pour en tirer un bilan.

431 candidates ont déposé un dossier, ce qui montre l'attractivité du programme.

50 ont été retenues et les 81 candidates non retenues qui avaient demandé des explications suite à leur non admission au programme ont reçu une réponse personnalisée.

Sur un échantillon de 39 femmes :

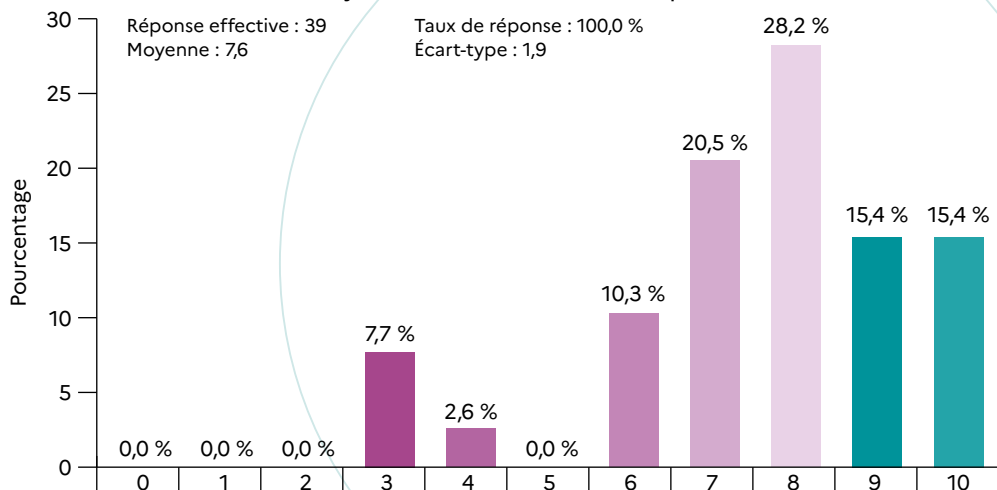
Quel est votre niveau de satisfaction concernant l'ensemble du programme ?



Un nouvel appel à candidatures a été ouvert en juillet 2023. 757 femmes ont candidaté au programme Talentueuses en 2023. Il s'est clôturé le 14 septembre 2023 et 100 lauréates ont été sélectionnées.

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Sur une échelle de 0 à 10, estimez-vous que ce programme a d'ores et déjà produit de l'impact pour vous ? (0 = aucun impact ; 10 = impact très important) : un nouvel appel à candidatures pour une promotion 2023-2024 a été ouvert en juillet 2023. Il se clôture le 14 septembre 2023.



1.3.3 Le coaching/mentorat à destination des femmes : l'exemple d'une filière peu féminisée, celle du numérique

Talents féminins du numérique de l'État : un programme de coaching pour accompagner l'évolution de carrière. Ce programme accompagne les femmes dans leur projet d'évolution de carrière. Il a été créé en 2019 et est piloté par la mission « Talents » de la direction interministérielle du numérique (DINUM). 71 femmes ont déjà bénéficié de cet accompagnement.

L'objectif est d'aider les femmes à oser et à se dépasser, dans le but de progresser professionnellement, soit par une mobilité, soit par la prise de (nouvelles) responsabilités. Ce dispositif est ouvert à toutes, quel que soit le niveau de fonction ou de responsabilités. Le seul prérequis est d'avoir un projet professionnel défini, viable et concret d'évolution, de mobilité ou de montée en responsabilités. Une sélection est effectuée sur la base de ces critères. Il consiste en 2 jours et demi (une session d'1,5 j et une session d'1 j) de coaching, en petit groupe de 6 participantes : les femmes sont accompagnées selon une méthode de coaching reposant sur la mise en mouvement et d'autres outils innovants visant à les aider à déceler et faire émerger leur potentiel.

La participation à ce programme est aussi une façon de favoriser la mise en réseau de ces femmes et de rencontrer des pairs elles aussi expertes du numérique.

1.3.4 L'exemple de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)

La Caisse des Dépôts est engagée pour l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2007. Un nouvel avenant à l'**accord sur l'égalité professionnelle dans l'Établissement public** a été signé le 7 novembre 2022 à l'unanimité. Il s'applique aux personnels de droit public et de droit privé. Avec un socle de dispositions permanentes revu et renforcé et un nouveau plan de progrès pour trois ans, l'accord ainsi révisé :

- ◆ réaffirme la place de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** au cœur de la politique de ressources humaines ;
- ◆ s'appuie sur cette implication pour renforcer l'action de l'Établissement public face à la **discrimination** et à toutes les formes de **violence** et poursuit l'engagement de ce dernier en faveur de **l'égalité des chances** et de la **diversité**.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Son ambition : transformer durablement les pratiques professionnelles en faveur d'une culture de l'égalité et de l'inclusion, effective pour toutes et tous.

Les grands axes de cet accord, illustrés par quelques exemples d'actions, sont :

Approfondir la politique d'égalité de rémunération dès l'embauche et aux différentes étapes du parcours

- ◆ La détection des écarts salariaux est approfondie (modèle statistique, saisine individuelle et méthode d'analyse de populations)
- ◆ L'enveloppe budgétaire dédiée aux rattrapages salariaux détectés est augmentée de + 40 %

Favoriser la mixité, lutter contre le « plafond de verre » et le « plancher collant »

- ◆ Au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans la composition des instances de direction
- ◆ Objectifs chiffrés dans les filières les plus masculinisées et les plus féminisées

Favoriser la conciliation entre les sphères professionnelle et personnelle, plus mixte au quotidien et tout au long de la carrière

- ◆ Obligation d'entretiens ante et post congé avec les managers pour tous les futurs parents, enquête sur le congé de paternité
- ◆ Prise en compte des situations spécifiques (monoparentalité, homoparentalité, mais aussi transition de genre), etc.

Mobiliser contre les violences, le harcèlement et tout agissement sexiste ou discriminatoire

- ◆ Affirmation du principe de tolérance zéro
- ◆ Consolidation des outils d'alerte (révision de la procédure de saisine)
- ◆ Lutte contre les violences intrafamiliales

La prévention des discriminations et la lutte contre les stéréotypes sont des axes de travail nouveaux

- ◆ Mise en place d'une enquête diversité et discriminations
- ◆ Organisation de l'événement « Année des mixités »

Diffuser une culture de l'égalité et de l'inclusion et renforcer la gouvernance et les engagements pris au plus haut niveau

- ◆ Sponsoring d'actions par les membres du comité exécutif
- ◆ Déploiement d'un plan de formation complet (cible COMEX, managers, RH et tout public)
- ◆ Engagement d'un processus d'obtention du label Égalité en 2024 et, à terme, du label « Diversité » en complément.

Focus sur l'année des mixités

En septembre 2023, la Caisse des Dépôts engage une démarche pour **valoriser les mixités et lutter contre toutes les formes de discrimination** au travail. Une démarche alignée avec ses missions d'intérêt général et



1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

ses engagements en tant qu'employeur socialement responsable. L'Année des mixités, c'est **12 mois pour permettre à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices de l'Établissement public de s'informer, de se former et, in fine, d'agir** sur le sujet. Il s'agit d'une année rythmée par des **temps forts d'événementiel** (en novembre, en mars et en juin), **de communication** (aux dates « marronniers ») et la **mise à disposition d'outils** (contenus, formations, ...) pour donner à chacune et à chacun l'opportunité de s'emparer du sujet, de se l'approprier et de s'engager. L'année des mixités vise une approche à 360° et permettra d'aborder, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion, la mixité de genre, générationnelle, d'orientation sexuelle, sociale, culturelle, ethnique, géographie, le handicap et l'état de santé, les opinions...

1.3.5 Le nombre de femmes ayant réussi les concours Talents

L'accompagnement des femmes dans leurs parcours professionnels passe également par une meilleure préparation des femmes aux concours donnant accès aux emplois de la fonction publique. Le dispositif des Prépas talents a été lancé par le Président de la République en 2021 pour favoriser l'égalité des chances et réduire les logiques d'autocensures des candidats.

Les Prépas talents sont des classes intégrées notamment à certaines écoles de service public, qui permettent à des élèves, étudiants ou demandeurs d'emplois, admis sous condition de ressources, de mérite et de motivation, de préparer les concours de la fonction publique en bénéficiant d'un encadrement approprié et de la délivrance d'enseignements spécifiques.

Afin de mesurer l'efficacité du dispositif des Prépas Talents et dans le cadre des conventions financières établies entre le MTFP et chaque structure qui accueille une Prépa¹⁷, une **enquête a été lancée par la DGAFP auprès des Prépas Talents**¹⁸ pour avoir un premier bilan complet concernant les taux de réussite des élèves aux concours. De plus, des **groupes de travail**¹⁹ **associant des élèves issus des Prépas** ont également été mis en place afin de bénéficier de **leur retour d'expérience** et de dégager des éléments prospectifs.

Le bilan porte uniquement sur les **74 Prépas Talents ouvertes en 2021**, qui sont les seules dont les élèves ont effectué une **année scolaire complète** et qui ont pu passer les concours visés par la préparation.

Sur les 74 classes, 71 ont répondu au questionnaire et transmis des réponses exploitables. Elles représentent **948 élèves présents durant toute l'année scolaire**²⁰. Le taux de représentativité des données présentées dans le bilan est de 97 %.

Les concours Talents ont été mis en place pour l'accès à **5 écoles de service public : l'INSP, l'INET, l'EHESP, l'ENSP et l'ENAP** et sont ouverts pour 6 concours : administrateur territorial, administrateur de l'État, commissaire de police, directeur d'hôpital, directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et directeur de l'administration pénitentiaire.

Ils sont accessibles aux étudiants des Prépas Talents uniquement. Le nombre de places dédiées à ce concours est fixé à 15 % des places offertes aux concours externes. Ces places sont créées en supplément de celles déjà offertes aux concours.

Les candidats sont évalués par le même jury de concours que celui des concours externes (ouverts aux candidats diplômés de l'enseignement supérieur). Ils passent les mêmes épreuves, avec les mêmes critères de correction. Ils peuvent s'inscrire aux deux concours et opter lors des épreuves pour l'un ou l'autre.

17 Le MTFP finance les Prépas Talents à hauteur de 6500 euros par élève accueilli, dans le cadre de conventions financières établies pour deux années. Ces conventions prévoient que la reconduction des financements est conditionnée à la transmission d'éléments de bilan de la part des Prépas, portant notamment sur les taux de réussite aux concours.

18 Un formulaire d'enquête a été adressé à l'ensemble des Prépas le 21 novembre 2022, portant sur les résultats aux concours de leurs élèves. Il n'a pas été possible d'envoyer le formulaire plus tôt, les résultats aux concours, notamment de l'INSP, n'étant connus que depuis début décembre.

19 Les groupes de travail se sont déroulés les 15 décembre 2022 et 12 janvier 2023 avec une cohorte d'élèves et anciens élèves de Prépas Talents (plus de 30 personnes), portant sur leur expérience en Prépa et sur leurs éventuelles propositions. Ce GT permet d'apporter une dimension qualitative et prospective au bilan global des Prépas Talents.

20 Les élèves ayant abandonné ne sont pas pris en compte dans le bilan.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

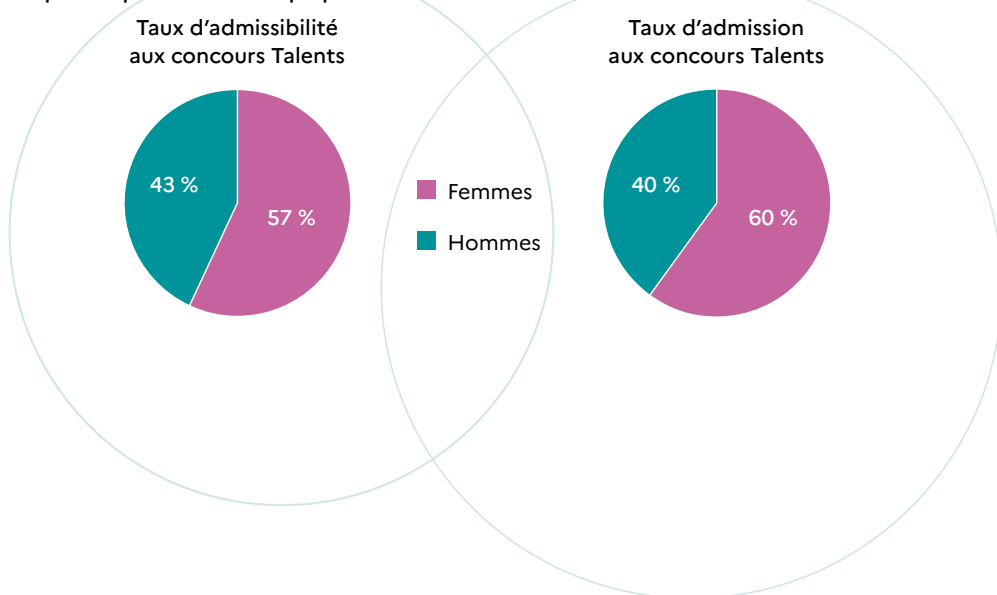
1 Actualités de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Afin de garantir une égalité républicaine des candidats, les listes des candidats admissibles et admis sont publiées sans distinguer la voie choisie.

Pour les **250 inscriptions** à un des 4 concours Talents²¹, le **taux d'admissibilité est de 23 %** et le **taux d'admission est de 10 %**. Les taux de réussite sont meilleurs pour l'ENSP (37 % d'admissibles et 14 % d'admis).

Les **taux de réussite pour les concours Talents²² ont augmenté depuis 2018**, et plus particulièrement depuis la création des Prépas Talents. Le taux d'admissibilité était de 9 % en 2018 et est de 23 % en 2021-2022. **Le taux d'admission était de 3 % en 2018 et est de 10 % en 2021-2022.**

Les **femmes réussissent davantage les concours Talents**. Le taux d'admissibilité est **plus important pour les femmes que pour les hommes**. Sur l'ensemble des candidats ayant passé au moins un des concours Talents, 57 % des candidats admissibles sont des femmes et 43 % des hommes. Le taux d'admission est également **plus important pour les femmes que pour les hommes**. 60 % des candidats admis sont des femmes.



²¹ Les résultats aux concours Talents de l'EHESP (DH et D3S) n'ont pas pu être transmis dans le cadre du bilan 2021-2022.

²² Avant 2021, les concours Talents n'existaient pas mais il est possible d'établir une comparaison avec les concours INSP, INET, ENAP et ENSP qui étaient préparés dans les CPI.

Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique 2

Pour la diffusion d'une culture de l'égalité :
communication et information 2.1

Pour la diffusion d'une culture de l'égalité :
formations et sensibilisations 2.2

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes
et le harcèlement 2.3

Focus sur le Fonds égalité professionnelle (FEP) 2.4

La prise en compte de la parentalité 2.5

Les études 2.6

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

| Thème | N° de fiche | Fonction publique | Employeur | Intitulé de l'initiative |
|---|--|-------------------|--|---|
| 2.1 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les formations et les sensibilisations | Fiche 01 | FPE | Ministère de l'Éducation Nationale – Académie de Rennes | Projet EGALÉ = EGAL : Déploiement de formations innovantes pour favoriser le développement de la politique d'égalité professionnelle (projet FEP) |
| | Fiche 02 | FPH/FPT | Mairie de Corcoué et Hôpitaux de Bel Air et Daumezon | Réalisation d'un diagnostic et d'un plan de formation relatifs aux VSS (projet FEP) |
| | Fiche 03 | FPT | Région Bourgogne-Franche-Comté | Sensibilisation à la non-discrimination lors des recrutements |
| | Fiche 04 | FPT | Département de la Gironde | Module d'auto-formation à l'égalité professionnelle |
| | Fiche 05 | FPT | Département du Jura | Sensibilisation des encadrants à l'égalité femme-homme et aux VSS |
| | Fiche 06 | FPT | Commune urbaine du grand Poitiers | Mise en place de plusieurs formations intra afin de sensibilisation à l'égalité professionnelle Homme Femme sur un public d'encadrants, agents du service RH et membres CHSCT |
| | Fiche 07 | FPT | Province Sud (Nouvelle-Calédonie) | Sensibiliser les référents égalité de la collectivité à la prise en compte du genre dans l'évaluation des politiques publiques |
| | Fiche 08 | FPT | CDG 35 – Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine | « Ega pro – sensibilisations et expo » sensibilisation à l'égalité es agents et des collectivités |
| | Fiche 09 | FPT | Ville de Blagnac (31700) | Formation « Cap sur l'Égalité » : Une journée pour en parler |
| | Fiche 10 | FPH | Centre hospitalier de Cannes Simone Veil | Sensibiliser sur les représentations liées au genre avec du théâtre ambulancier pour aller à la rencontre des personnels |
| | Fiche 11 | FPT | Ville de Flers et communauté d'agglomération Flers Agglo | Formations à l'égalité professionnelle à destination des élus et des agents des deux collectivités |
| | Fiche 12 | FPT | Service départemental d'incendie et de secours du Morbihan | Déploiement de sensibilisations et de formations à l'égalité professionnelle et aux VSS via des conférences théâtralisées et un module de formation à distance |
| | Fiche 13 | FPT | Conseil départemental du Val d'Oise | « Dé-jouons le sexisme » |
| | Fiche 14 | FPE | Ministère de la Justice – DRHAS | Théâtre-forum : Identifier, Agir et Prévenir le sexisme banalisé, les discriminations inconscientes, et l'organisation excluante envers les femmes au travail |
| | 2.2 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les actions de communication et d'information | Fiche 15 | FPE | MEFSIN – DGE |
| Fiche 16 | | FPE | MTFP – DIESE | Féminiser la haute fonction publique : ressorts et impacts du programme des Talentueuses |
| Fiche 17 | | FPE | Ministère des Armées | La création de supports de communication et de sensibilisation en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles |
| Fiche 18 | | FPE | Ministère de la Culture | Élaboration d'une boîte à outils à l'intention des musées de France pour les encourager à promouvoir une politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur établissement |
| Fiche 19 | | FPE | Ministère de la Justice | Création d'une mallette pédagogique relative à l'égalité professionnelle et à la diversité |
| Fiche 20 | | FPE | Ministère de l'Intérieur | Sensibilisation des agents via une campagne de communication « Discrimination, c'est non », sous forme de BD, par Antoine Chéreau |



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

| Thème | N° de fiche | Fonction publique | Employeur | Intitulé de l'initiative |
|---|-------------|-------------------|---|---|
| 2.2 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les actions de communication et d'information | Fiche 21 | FPE | Ministère de la Culture | Développement de la stratégie Égalité du ministère de la Culture à l'échelle européenne et internationale à travers le Forum Égalité organisé dans le cadre de la PFUE et de la Saison France-Portugal 2022 |
| | Fiche 22 | FPT | Ville de Flers et communauté d'agglomération Flers Agglo | Colloque professionnel « égalité professionnelle, mixité des métiers : on a tous à y gagner » |
| | Fiche 23 | FPT | Ville de Flers et communauté d'agglomération Flers Agglo | Création de visuels sur la mixité des métiers au sein des deux collectivités |
| | Fiche 24 | FPE | Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse | L'égalité professionnelle, une mobilisation collective |
| | Fiche 25 | FPE | Services du Premier ministre | Les missions VIGISEXISME et VIGISOUFRANCE permettent de compléter les dispositifs de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes présents dans les SPM |
| | Fiche 26 | FPE | Ministère des Armées | Campagne d'information et de communication 2021-2022 sur la prévention et le traitement des violences et harcèlement sexuels sur le lieu de travail et des discriminations de toute nature |
| | Fiche 27 | FPE | Ministère de la Justice | Création d'un pack de communication autour d'AlloDiscrim pour les agents du ministère de la justice |
| | Fiche 28 | FPE | Ministère de la Justice | Élaboration de fiches réflexes relatives aux agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel à destination des victimes et des encadrants |
| | Fiche 29 | FPE | Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation | Lancement d'un Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (2021-2025) |
| | Fiche 30 | FPH | Centre Hospitalier de Béziers | Enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail |
| 2.3 La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes | Fiche 31 | FPE | Ministère de l'Intérieur | Fiches réflexes relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) à destination des agents et des directeurs en directions départementales interministérielles (DDI) |
| | Fiche 32 | FPE | Ministère des Armées | Création d'un kit de communication et de sensibilisation prêt à l'emploi, ciblé sur le HVS-D, destiné aux écoles de formation et lycées de défense |
| | Fiche 33 | FPT | Agglomération et Ville de La Rochelle | Prévenir les violences sexistes et sexuelles en sensibilisant les agents de la Ville et de l'Agglomération de La Rochelle |
| | Fiche 34 | FPT | Département de la Seine-Saint-Denis | Formation obligatoire pour les encadrants à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail |
| | Fiche 35 | FPT | Département de l'Allier | Former tous les agents aux violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements |
| | Fiche 36 | FPH | EPSYLAN (Établissement Psychiatrique de Loire Atlantique Nord) | « Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes » |
| | Fiche 37 | FPT | Grenoble Alpes Métropole | Prévenir et traiter les situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes |
| | Fiche 38 | FPE | Éducation Nationale, Rectorat de Montpellier | Prévention et traitement des situations de harcèlement et de violences au travail |
| | Fiche 39 | FPT | Communauté d'Agglomération du Pays de l'Or | La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes |

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

| Thème | N° de fiche | Fonction publique | Employeur | Intitulé de l'initiative |
|---|-------------|-------------------|---|--|
| 2.4 Les démarches de labellisation Diversité Égalité | Fiche 40 | FPE | Ministère des Armées | Obtention de la labellisation « Alliance », soit la double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » |
| | Fiche 41 | FPE | Ministère de la Culture | Renouvellement de la labellisation Alliance |
| | Fiche 42 | FPE | Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation | Certification AFNOR : labellisation « ALLIANCE » |
| | Fiche 43 | FPT | Dijon Métropole | Renouvellement de la labellisation Alliance |
| 2.5 La parentalité | Fiche 44 | FPE | MEFR | Enquête relative à la parentalité en partenariat avec IPSOS et le Fonds à l'Égalité Professionnelle de la DGAFP |
| | Fiche 45 | FPH | Centre Hospitalier de Béziers | Grossesse et travail. L'accompagnement des agentes enceintes au sein de leur établissement. |
| | Fiche 46 | FPT | Département de la Seine-Saint-Denis | Guides pour les agents/Devenir parents au Département + Non au sexisme au travail |
| | Fiche 47 | FPE | Université de Rouen-Normandie | Genre et carrières des personnels BIATSS. Analyse des inégalités professionnelles à l'université de Rouen-Normandie |
| | Fiche 48 | FPE | Université de Bordeaux | Sensibiliser les personnels à l'accès aux dispositifs favorisant l'exercice de la parentalité |
| 2.6 Les études | Fiche 49 | FPE | Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) | 2 études corrélées (1) sur le déroulement des carrières et les écarts de rémunérations par cohortes générées et (2) sur l'égal accès aux métiers à l'IGN |



2.1. Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : communication et information

Employeur : Ministère de l'Éducation Nationale

FICHE 1

Intitulé : Projet EGALE = EGAL

Descriptif

L'académie de Rennes a sollicité le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour participer au financement du projet « Egaie = Egal » qui a pour ambition de déployer de manière innovante des formations à grande échelle pour favoriser le développement de la politique d'égalité professionnelle et constituer rapidement une culture commune de l'égalité et des réflexes partagés. Le projet visait également à enrichir et renforcer la politique en faveur de la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Contexte et enjeux

En 2021, l'académie de Rennes a établi son plan d'action pluriannuel 2021-2023 sur l'égalité professionnelle en déclinaison du plan d'action pluriannuel du Ministère de l'éducation nationale. Pour y parvenir, la formation et la sensibilisation des agents publics à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre constituent une priorité du plan d'action afin de faire évoluer les comportements. Par ailleurs, le renforcement de la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la formation des personnels à cette thématique constituent un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences.

Objectifs – Finalités

Axe 1 : Former systématiquement et de manière novatrice, l'ensemble des personnels d'encadrement et les publics prioritaires, tels que définit par la circulaire du 9 mars 2018, à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Axe 2 : Former de manière innovante et à grande échelle les personnels pour favoriser le déploiement de la politique d'égalité professionnelle et constituer rapidement une culture commune de l'égalité et des réflexes partagés.

Axe 3 : Enrichir et renforcer la politique en faveur de la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et perfectionner le dispositif académique de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination par un accompagnement stratégique.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Axe 1 : Élaboration d'actions de formation novatrices en ligne à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en collaboration avec le Groupe EGAE. Formalisation de cas pédagogiques contextualisés à l'académie. Les webinaires en ligne ont été animés de manière interactive, avec des quiz et des échanges via un système de tchat. La participation active a été garantie à la fois par la posture de la formatrice et par l'utilisation continue du tchat. Les interventions ont été construites de façon dynamique en trois temps :

Identifier

- Identifier les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- Connaître les chiffres clés

Comprendre

- Déconstruire les idées reçues sur le sujet
- Connaître les définitions légales

Agir

- Prévenir les violences
- Détecter, accompagner et orienter les victimes
- Réagir en tant que témoin/manager/RH/référents

FICHE 1 SUITE

Organisation et animation des actions de formation à l'aide de dispositifs interactifs en ligne (type Zoom) afin de former un grand nombre de personnels. Des sensibilisations en petits groupes ont été animés en interne avec le jeu pédagogique « Sexisme sans façon » de l'ANACT. Pour le personnel d'encadrement, il a été organisé une formation simultanée de l'ensemble des équipes à l'occasion d'un séminaire de l'encadrement sur la prévention des violences sexistes et sexuelles afin de constituer rapidement une culture partagée de l'égalité professionnelle.

Axe 2 : Élaboration d'actions innovantes de formation en ligne à l'égalité professionnelle adaptées au contexte de l'académie de Rennes en collaboration avec le Groupe EGAE. Formalisation de quiz interactifs basés sur les chiffres clés sur l'égalité professionnelle de l'académie. La méthode pédagogique s'appuie sur des outils qui visent systématiquement à faire participer, à inclure et à mettre en dynamique, qu'il s'agisse de travaux en groupes ou d'outils innovants s'inspirant de jeux de sociétés connus. Animation des actions de formation à l'aide de dispositifs interactifs en ligne (type Zoom ou Teams) afin de former un grand nombre de personnels simultanément. Pour le personnel d'encadrement, il a été organisé une formation simultanée de l'ensemble des équipes à l'occasion d'un séminaire de l'encadrement sur l'égalité professionnelle afin de constituer rapidement une culture partagée de l'égalité professionnelle.

Axe 3 : Professionnalisation des acteurs du dispositif académique de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination à l'aide de formations sur le recueil et le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles : comment réagir à un témoignage de VSST ? Comment réaliser un signalement pour des faits de violences ? Comment traiter un cas de VSST ? Des formations sur le harcèlement moral ont été également mises en place.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Former l'ensemble des cadres simultanément.
- Proposer des cas pratiques contextualisés à l'institution.

Freins identifiés – Points de vigilance

- Faire appel à des professionnels spécialisés sur les thématiques « égalité professionnelle » et « violences sexistes et sexuelles ».
- Faire appel à des professionnels intervenants dans le secteur public.

Coûts estimés

30 054 euros.

Bilan – Évaluation

- 2 255 agentes et agents ont été formés sur les thématiques « égalité professionnelle » et « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles ».
- Les questionnaires d'évaluation des formations à chaud et à froid remis par les participants se sont révélés très positifs.

Contact

Marion BILLET, psychologue du travail – marion.billet@ac-rennes.fr

Véronique SONET, chargée de mission RH – veronique.sonet@ac-rennes.fr



2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

FICHE 2

Employeur : Mairie de Corcoué sur Logne (44), Hôpital Bel Air, Corcoué sur Logne (44) et Hôpital Daumézon, Bouguenais (44)

Intitulé : Mise en place d'un diagnostic et d'un plan de formation pour « Agir contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles au travail : analyse des besoins et formation des publics prioritaires »

Descriptif

La mairie de Corcoué sur Logne, les hôpitaux Bel Air et Daumézon ont obtenu fin 2019/début 2020 les labels « égalité et diversité ». Dans le cadre de cette démarche, ces trois organismes mettent en place des sessions de sensibilisation à destination de tous leurs agentes et agents. Pour aller plus loin dans cette démarche, ils ont répondu à un appel à projet du FEP (fond d'égalité professionnel) en partenariat avec Nantes métropole, le SGAR et Nantes universités pour mettre en place un diagnostic et un plan de formation portant sur les agissements sexistes et sexuelles. 11 760 euros de financements ont été obtenus pour ces 6 entités.

Contexte et enjeux

Élaborer un dispositif de formations cohérent et pérenne au sein de chaque structure sur la thématique « Agir contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles au travail : analyse des besoins et formation des publics prioritaires ».

Nécessité d'élaborer un état des lieux et un diagnostic pragmatique et adapté à trois « petites » structures publiques (CH G Daumézon – 650 agents, CH Bel Air – 150 agents et Commune de Corcoué/Logne – 40 agents).

Rendre le dispositif efficient et transparent.

Garantir l'autonomie des membres pour mettre en place ces formations au sein de leur structure pour les agentes et agents en place.

Objectif – Finalité

Développer une culture commune autour de la prévention et du traitement des risques d'agissements sexistes et de violences sexistes et sexuelles au travail en ciblant trois publics prioritaires :

- les acteurs de la fonction RH et professionnels de la santé-sécurité,
- les représentants du personnel,
- l'encadrement supérieur. Renforcer les liens entre les acteurs sur le territoire des Pays de la Loire sur un enjeu transversal commun porté par chaque entité en tant qu'employeur et pilotes de politiques publiques. Expérimenter et déployer un dispositif de montée en compétences et en connaissances sur ces thématiques dans une approche interministérielle et inter-fonctions publiques.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Phase 1 : Réalisation d'un diagnostic des besoins de formation auprès de l'ensemble des parties prenantes septembre 2022.

Phase 2 : Conception et expérimentation d'un pilote de formation auprès de chaque porteur de projet Septembre à décembre 2022.

Phase 3 : Évaluation et définition d'un plan d'actions pour un déploiement du dispositif à partir de 2023.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs d'efficacité

- Conception basée sur des théories et des données de terrain actuelles.
- Utilisation d'outils pédagogiques qui favorisent l'appropriation des contenus.
- Présentation non culpabilisante.
- Inclusion d'une méthodologie d'évaluation de l'efficacité de l'intervention auprès de différents groupes.

FICHE 2 SUITE

Opérationnalisation

- Articuler l'intervention autour d'outils de changement validés par des études scientifiques et de terrain.
- Amener les participants à élaborer par écrit et oralement sur les contenus par des séquences de résolution de problèmes, de discussion de groupes, jeux de rôle et quizz.
- Ne pas insister sur les responsabilités des stagiaires dans les inégalités.
- Partager la responsabilité sur l'objectif égalité.
- Collecte de données longitudinales sur les attitudes et les comportements.

Budget équilibré des dépenses et recettes

| DEPENSES | | RECETTES | |
|--|-------|---|-------|
| PHASE 0 : PREALABLES | 1400 | Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) 2022 | 13720 |
| PHASE 1 : DIAGNOSTICS | 7000 | Nantes Métropole/Ville de Nantes/CCAS | |
| PHASE 2 : CONCEPTION – EXPERIMENTATION | 8400 | Centres Hospitaliers Georges Daumézon et Bel Air | 5880 |
| PHASE 3 : ÉVALUATION – PLAN D' ACTIONS | 2800 | Commune de Corcoué-sur-Logne | |
| | | PFRH des Pays de la Loire | |
| | | Nantes Université | |
| TOTAL | 19600 | | 19600 |

Bilan – Évaluation

Connaître les mécanismes, l'ampleur et les concepts clés des agissements sexistes et des violences sexistes et sexuelles.

Mobiliser les notions et concepts clés pour analyser les situations professionnelles sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Repérer efficacement les situations à risques.

Prendre conscience de ses propres stéréotypes, des biais inconscients et de leurs conséquences.

Repérer l'expression de stéréotypes et de préjugés sexistes dans leur environnement de travail et leurs impacts sur leurs propres prises de décision, sur l'inclusion dans leur environnement de travail et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Qualifier les situations posant problème et les écarts de comportements à réguler/sanctionner Mettre en conformité ses pratiques et décisions professionnelles avec la réglementation en vigueur en appliquant les procédures et processus internes.

Identifier les enjeux et les leviers de l'égalité professionnelle dans sa propre organisation.

Comprendre son rôle et mettre en œuvre les pratiques favorables à l'inclusion et à la prévention des risques dans son propre champ d'intervention.

Sensibiliser son environnement de travail au développement des bonnes pratiques identifiées et aux acteurs ressources.

Contact

Philippe PARET, directeur CH Daumézon et CH Bel Air – Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

Claude NAUD, maire de Corcoué sur Logne, Mairie De Corcoué sur Logne – direction@mairiecorcoue.fr

Soizic MENANTEAU, coordinations des labels – diversiteegalite@mairiecorcoue.fr



Employeur : Région Bourgogne-Franche-Comté

FICHE 3

Intitulé : Formations à la non-discrimination lors des recrutements

Contexte, enjeux

La région Bourgogne-Franche-Comté s'est dotée d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, adopté en assemblée plénière le 9 avril 2021. Le plan d'actions s'articule autour de 6 axes :

- Axe 1 : S'engager collectivement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les Hommes.
- Axe 2 : Lutter efficacement contre les discriminations, le harcèlement, les violences et les agissements sexistes.
- Axe 3 : Agir pour un égal accès à l'emploi et une progression équilibrée des femmes et des hommes.
- Axe 4 : Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Axe 5 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Axe 6 : Créer un environnement de travail inclusif et favorable à l'égalité professionnelle.

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche. Le recrutement doit répondre à un principe d'égalité de traitement tout en permettant de choisir les meilleures compétences pour la collectivité. L'employeur doit être en capacité de démontrer l'objectivité de ses choix mais aussi les moyens mis en œuvre pour garantir la non-discrimination à toutes les étapes du recrutement.

Parmi les actions prévues dans le plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, figure l'action 3.1.1 – Former l'ensemble des recruteurs, des recruteuses et des membres de jurys au cadre juridique de la non-discrimination et à la prévention des stéréotypes de genre dans l'évaluation des compétences.

PREMIÈRE ACTION

Intitulé : Cadre juridique de la non-discrimination en situation de recrutement

Objectif

- Connaître le cadre réglementaire liés à la non-discrimination dans les opérations de recrutement et en mesurer les enjeux.
- Savoir identifier toutes les formes de discriminations à l'embauche, détecter les facteurs de risques et identifier les biais et stéréotypes ; Réfléchir à son comportement de professionnel du recrutement (stéréotypes, préjugés, faire face à la subjectivité, etc.).
- Identifier les biais qui mènent à des attitudes discriminantes.
- Respecter la réglementation et adopter les bonnes pratiques à chaque étape du recrutement : aborder les règles de rédaction d'une annonce, de présélection et de tri objectif des CV, conduire des entretiens de recrutement, identifier les sujets et les questions à ne jamais poser.

Public

L'équipe recrutement de la DRH

Directrice des RH, directrice adjointe des RH, chef de service, responsable recrutement et mobilité, chargées de recrutement : 8 agents.

Durée

1 jour en présentiel en octobre 2022.

FICHE 3 SUITE

DEUXIÈME ACTION

Intitulé : Sensibiliser les managers au cadre juridique de la non-discrimination en situation de recrutement

Objectifs

- Connaître le cadre réglementaire liés à la non-discrimination dans les opérations de recrutement et en mesurer les enjeux.
- Savoir identifier toutes les formes de discriminations à l'embauche, détecter les facteurs de risques et identifier les biais et stéréotypes.
- Réfléchir à son comportement de professionnel du recrutement (stéréotypes, préjugés, faire face à la subjectivité, etc.).
- Identifier les biais qui mènent à des attitudes discriminantes.
- Respecter la réglementation et adopter les bonnes pratiques à chaque étape du recrutement.

Public

Les encadrants du siège

Directeurs généraux adjoints et directrices générales adjointes, directeurs et directrices, directeurs adjoints et directrices adjointes, chefs de service et cheffes de services : environ 145 agents soit 30 personnes par sessions soit 5 groupes, 2 jours et demi.

Les encadrants des lycées

Responsables des équipes de restauration, de maintenance ou de service général : environ 270 agents soit 30 personnes par sessions soit 9 groupes, 4 jours et demi.

Les adjoints-gestionnaires et les chefs d'établissement : environ 240 personnes (sur la base de 120 établissements) soit 30 personnes par sessions soit 8 groupes, 4 jours.

Durée

22 webinaires d'une demi-journée soit 11 jours de décembre 2022 à juin 2023.

Contacts

Delphine CAVILLAT, Delphine.CAVILLAT@bourgognefranche-comte.fr – Tél. : 03 80 44 40 96



Employeur : Département Gironde

FICHE 4

Intitulé : Module d'auto-formation – Égalité professionnelle femme/homme

Descriptif

Le Département de la Gironde et la Délégation Nouvelle-Aquitaine du CNFPT travaillent ensemble pour favoriser une réelle évolution de la prise en compte des discriminations dans les pratiques.

Le SPOC du Département de la Gironde « Les discriminations, comprendre pour agir » est une sélection de ressources du MOOC correspondant aux priorités de la collectivité. Ce module d'auto-formation a été enrichi de ressources internes et exercices en lien directs avec la politique du Département (dispositif interne de signalement notamment.) Ce module en auto-formation est dans un premier temps disponible sur la plateforme Formadist du CNFPT.

À destination de l'ensemble des agents du Département.

Contexte et enjeux

La lutte contre les discriminations est un enjeu prioritaire pour le Département de la Gironde. La collectivité s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue, par le biais de plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap, de l'insertion professionnelle des jeunes, ou encore de la construction d'un territoire 100 % inclusif. Le Département poursuit cette dynamique, à l'appui de sa double labellisation AFNOR « Diversité » et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » obtenue AFNOR Certification en 2021.

Objectif – Finalité

- Le Département de la Gironde et La délégation Régionale Nouvelle-Aquitaine travaillent ensemble à l'élaboration et au suivi du SPOC du Département de la Gironde « Les discriminations, comprendre pour agir ».
- Ce SPOC sera transposé sur la plateforme Moodle du CD33, ce afin de créer une animation pédagogique interne autour de la thématique et de pouvoir effectuer un suivi particulier d'assiduité et d'acquisition de compétences en la matière.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Cette expérimentation est conclue pour une durée de deux années à partir de février 2022.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Volonté politique et engagement de tous.

Coûts estimés

NC.

Bilan – Évaluation

Les formations ne sont pas terminées. À l'issue des deux années d'expérimentation, une évaluation qualitative et quantitative se fera conjointement.

Contact

Muriel POLI, Conseillère en formation au CNFPT – muriel.poli@cnfpt.fr

Employeur : Département du Jura

FICHE 5

Intitulé : Sensibilisation des encadrants à l'égalité femme-homme et aux VSS

Descriptif

Création d'un programme de formation INTRA d'une journée sur-mesure pour les cadres du Département, sur la base du volontariat.

Contexte et enjeux

Courant 2019, la collectivité a mené une réflexion sur le sujet de l'égalité femmes/hommes en partenariat avec une association, l'objectif étant d'avoir une analyse de son rapport chiffré égalité femmes/hommes ainsi qu'un retour sur l'intérêt des agents pour ce sujet (via un questionnaire) et de collecter de la part des encadrants des pistes d'action (via un séminaire).

Un plan d'action égalité femmes/hommes a été élaboré fin 2020 répondant aux obligations réglementaires.

À la suite de ce travail, la DRH a le souhait d'organiser une formation visant notamment à appréhender les principales réglementations en matière d'égalité femmes/hommes et à développer une culture de l'égalité femmes/hommes au sein de la collectivité.

Objectif – Finalité

- Prendre conscience de l'ampleur des VSST en Franc.
- Distinguer les différentes formes de VSST (harcèlement sexuel, agression sexuelle, agissement sexiste, etc.).
- Mesurer l'impact des VSST sur les personnes qui les vivent.
- Comprendre les mécanismes individuels et collectifs par lesquels ces violences s'exercent et se perpétuent.
- Savoir comment réagir en tant que victime, témoin, encadrant.
- Obligations des collectivités en matière de lutte contre les VSST (circulaire du 9 mars 2018).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La collectivité travaille sur le projet depuis longtemps.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Interrogations sur le nombre d'inscriptions : ce sujet va-t-il être saisi ?
- Aura-t-on une vraie mixité dans le groupe ?
- Les encadrants seront-ils force de proposition pour faire évoluer les choses ?
- La réalisation d'actions novatrices sera-t-elle permise ?

Coûts estimés

Sur la cotisation

Bilan – Évaluation

Un bilan à chaud sera fait à l'issue de la formation, puis une évaluation plus pointue sera menée par la collectivité, avant de déployer d'autres outils.

Contact

Aurore GRANDVUINET, responsable de l'antenne du Jura – Aurore.grandvuienet@cnfpt.fr



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Communauté urbaine GRAND POITIERS

FICHE 6

Intitulé : CU Grand Poitiers – Égalité professionnelle – Encadrants

Descriptif

Mettre en place plusieurs formations intra afin de sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un public d'encadrants, d'agents du service RH et de membres du CHSCT.

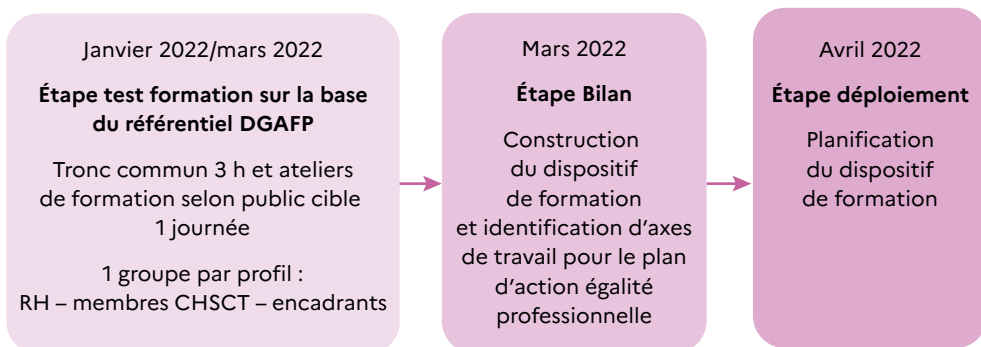
Contexte et enjeux

L'ambition est de former/sensibiliser une population importante d'agents. Aussi il est proposé un premier dispositif test comprenant un tronc commun et des spécificités, base d'expérimentation pour l'élaboration d'un programme de formation très large sur plusieurs années. Ce premier dispositif sera construit à partir du référentiel élaboré par la DGAFP.

Objectif – Finalité

- Appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle et les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Appréhender le rôle des représentations et stéréotypes dans les discriminations de genre.
- Identifier ses stéréotypes et représentations.
- Identifier son rôle en tant qu'actrice et acteur de l'égalité professionnelle et promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier



Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Volonté politique et obtenir l'engagement de tous.

Coûts estimés

NC.

Bilan – Évaluation

Les formations ne sont pas terminées

Contact

Myriam DE MIRANDA, délégation Nouvelle-Aquitaine/Antenne du Poitou – Site de Poitiers

FICHE 7

Employeur : Province Sud (Nouvelle-Calédonie)

Intitulé : Sensibiliser les référents égalité de la collectivité à la prise en compte du genre dans l'évaluation des politiques publiques

Descriptif

Projet qui vise à rendre visible des inégalités systémiques et à co-construire un plan d'actions avec deux directions pilotes et leurs référents égalité, pour garantir l'égalité des chances au travers du déploiement des politiques publiques.

Contexte et enjeux

Le réseau de référent égalité a été mis en place en 2020 avec des professionnels volontaires émanant des directions. Leur mission est de valoriser une prise en compte globale de l'égalité, au travers de leurs directions respectives, et des politiques publiques sectorielles qu'elles animent. À ce jour, peu d'indicateurs prennent en compte le genre. L'invisibilisation de la donnée entretient l'absence de prise en compte du genre dans les actions et le manque de mobilisation sur des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La prise en compte du genre dans l'évaluation des politiques publiques représente l'un des objectifs de la feuille de route provinciale (Vision Sud).

Objectif – Finalité

L'objectif à court terme consiste à sensibiliser les collecteurs de données, les hiérarchies des référents égalité, de façon à ce qu'associés à leurs collègues et hiérarchie, ces référents égalité construisent un plan d'actions permettant de prioriser la prise en compte du genre sur des dispositifs clés.

L'objectif à long terme est de développer une prise en compte du genre dans l'ensemble des politiques publiques.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Un accompagnement d'avril à septembre proposé individuellement aux référents égalité et un cycle d'accompagnement collectif avec les collecteurs de données et les hiérarchies des directions.

Une restitution des plans d'actions devant l'Exécutif et ses représentants.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Le soutien affirmé de la hiérarchie.
- Le volontarisme et la motivation des référents égalité permettent une créativité.
- Les applications métiers facilitent la collecte de données et leur adaptabilité.

Freins identifiés

- Les conflits internes entre services affectent la disponibilité pour se mobiliser sur de nouveaux challenges.

Points de vigilance

- La nécessaire visibilité et valorisation des référents égalité à amplifier.

Coûts estimés

8126 euros.

Bilan – Évaluation

- Sensibilisation des collecteurs de données sur la prise en compte du genre et prise de conscience conséquente à cet accompagnement.
- Les référents égalité se sont sentis plus considérés par leurs collègues de proximité. Des initiatives spontanées de prise en compte du genre ont également émergé « par ricochet », émanant de collègue des référents égalité.

FICHE 7

SUITE

- Les deux directions se sont engagées à la production de données prenant en compte le genre, précisant les modalités et la périodicité des indicateurs à produire ;
- L'accompagnement a permis de formaliser un cadre plus précis d'intervention des référents égalité ;
- Une validation de l'Exécutif pour poursuivre l'expérience auprès de deux autres directions en 2023.

Contact

Joane PAIDI, responsable du Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité – joane.paidi@province-sud.nc,
Tél. : + 687 20 37 42

Employeur : CDG 35 – Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine

FICHE 8

Intitulé : « Ega pro – sensibilisations et expo »

Descriptif

Des actions de sensibilisation ont pu être menées à travers différents outils : exposition, Illustrations, théâtre-forum, sensibilisation ciblée en petit groupe, renforcement de la communication de la thématique sur notre site Internet et dans les communications envoyées aux collectivités.

Contexte et enjeux

Ayant inscrit la thématique d'égalité entre les femmes et les hommes dans le CPOM 2020-2026 (Contrat prévisionnel d'objectifs et de moyens), le CDG 35 s'engage activement depuis 2021 pour faire avancer le sujet en interne (sensibilisation des agents du CDG 35 à travers d'animations ludiques et de formation interservices) et également auprès des collectivités (rencontre thématique organisée réunissant une quarantaine de personnes, réalisation de trois vidéo-interviews concernant la mixité des métiers dans les collectivités territoriales).

Parallèlement, le CDG35 porte depuis 2021 le dispositif de signalement des violences, harcèlement et discrimination. Il complète ainsi l'ensemble des accompagnements mis en œuvre depuis de nombreuses années afin de gérer ces situations complexes (discipline, médiations...).

Dans ce contexte, l'enjeu est double :

- pour les agentes et agents du CDG35, se former collectivement pour mieux accompagner ;
- pour les collectivités, faciliter l'accès aux sensibilisations et accompagnements sur cette thématique.

Objectif – Finalité

- Sensibiliser et outiller le personnel du CDG 35.
- Mener des actions de sensibilisations à destination des collectivités du territoire.
- Créer une boîte à outils destinée aux collectivités.
- Recenser les bonnes pratiques dans les collectivités de toute taille.
- Renforcer les partenariats sur le territoire avec les structures en charge de l'égalité f/femmes/hommes.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Une **équipe pluridisciplinaire** s'est créée en 2021 au sein du CDG35 afin d'apporter des regards croisés de chaque métier sur la question (juridique, psycho-social, emploi, conditions de travail, organisation et management).
- Dans le cadre du projet 2022, nous avons fait dans un premier temps **l'acquisition d'une exposition** sur l'égalité femmes-hommes au travail, constituée de dix panneaux traitant des différents volets de la thématique – du cadre juridique, à la discrimination au travail en passant par les enjeux de l'égalité femmes-hommes ou encore la question de la mixité des métiers. Celle-ci est **complétée dans un deuxième temps par cinq illustrations mettant en exergue des exemples d'actions recueillis** sur le territoire afin d'initier la réflexion autour des bonnes pratiques à adopter. **Nous avons sollicité la compétence d'un dessinateur.**
- Étant utilisée au sein de CDG, dans le village des collectivités et lors d'événements, cette exposition a également pour vocation d'être mis à disposition des collectivités intéressées.
- Aussi, **l'organisation d'un théâtre forum**, en lien avec une troupe de théâtre, a permis de sensibiliser l'ensemble des 120 agentes et agents du CDG35 sur la question de l'égalité et des agissements sexistes au travail. En effet, le jeu d'une succession de petites saynètes a favorisé la prise de conscience ainsi que des réflexions autour des pratiques collectives.
- Par ailleurs, **une action de sensibilisation à destination d'un groupe** composé d'élus, de représentants du personnel et de préventeurs est programmée pour une plus grande appréhension de la thématique et prise en compte des enjeux par ces acteurs.



FICHE 8 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Implication de la direction et des élus du CDG.
- Implication du groupe pluridisciplinaire.
- Appui sur partenariats.

Freins identifiés

- Difficulté dans la mobilisation des collectivités.

Points de vigilance

- Travail dans la durée nécessaire pour que ces sensibilisations apportent des changements dans les comportements et mentalités.
- Temporalité : trouver des moments propices pour solliciter, proposer des sensibilisations et accompagner les collectivités.

Coûts estimés

- Acquisition d'une exposition sur l'égalité hommes-femmes dans le travail : 730 euros.
- Illustrations pour cinq panneaux complémentaires : 2 600 euros (à ajouter les coûts pour le recueil des pratiques, la mise en page et impression).
- Adaptation de saynètes et animation d'une demi-journée de théâtre-forum : 3 000 euros (à ajouter des coûts éventuels pour la convivialité de ce moment).
- Sensibilisation sur ½ journée par un expert : 500 euros (à ajouter d'éventuels frais de déplacement).

Bilan – Évaluation

Un bilan positif. La sensibilisation par le théâtre forum a su interpeller et impliquer les personnes d'une façon ludique bien que les sujets traités n'étaient pas toujours faciles. L'exposition a su créer des échanges. Nous n'avons cependant pas encore le recul nécessaire pour évaluer l'utilisation qui sera faite dans les collectivités de cette exposition.

La problématique rencontrée pour mobiliser les collectivités sur le sujet, nous amène à poursuivre l'engagement en 2023 en axant sur l'accompagnement, les sensibilisations et la communication.

Contacts

Birgit GETZLAFF, CDG 35, service Conseil & Développement, coordinatrice d'activité QVT, birgit.getzloff@cdg35.fr – Tél. : 02 99 23 41 11

Employeur : Ville de Blagnac (31700)

FICHE 9

Intitulé : Formation « Cap sur l'Égalité » : Une journée pour en parler

Descriptif

Dix-sept journées de formation/sensibilisation « Cap sur l'égalité » ont été organisées de juillet à novembre 2022 à l'attention de l'ensemble de agents de la ville de Blagnac (environ 900 agents permanents, à hauteur d'une cinquantaine d'agentes et agents par session). Ces journées se sont déroulées en 2 temps : – Une matinée en plénière animée par un psycho-sociologue (Monsieur TACHE Alain, Association Id3) qui aborde de façon interactive les notions d'égalité, d'inégalité, de stéréotypes et de discriminations en replaçant l'ensemble de ces principes dans le contexte professionnel ; – Un après-midi autour de 4 ateliers (les agents s'inscrivant à 2 ateliers d'une heure trente) : « Sexisme sans façon » (Jeu de société qui permet de différencier les différentes facettes du sexisme) ; « Liberté, égalité, diversité » (permet de s'exprimer et de partager ses idées pour faire de l'égalité une réalité) ; « Sensiflash Handicap » (une sensibilisation au handicap ludique et interactive animée par Union Cépière Robert Monier) ; « Égalité en corps et en image » (tableaux vivants à construire ensemble animé par la troupe théâtrale Canal Art).

Contexte et enjeux

Lors de la mise en place des 1607 heures, la ville de Blagnac a retenu le principe de consacrer une partie de ce temps de travail supplémentaire à des temps pour la formation et la prévention.

Ce principe se traduit par un dispositif mettant le « cap » sur :

- une journée de formation sur une thématique définie par la ville ; la thématique retenue pour cette année est celle de l'égalité ;
- une journée de formation ou de travail collectif dont la thématique est définie par chaque direction ou service ;
- -deux journées consacrées à la prévention et à la santé au travail pour les métiers soumis à des facteurs d'usure professionnelle importants.

La journée « CAP sur l'Égalité » a également permis de mettre en valeur la Cellule de signalement, d'accompagnement et de traitement des violences mise en place par la ville depuis avril 2022.

Objectif – Finalité

En choisissant la thématique de l'égalité, la ville de Blagnac a souhaité sensibiliser ses agentes et agents aux problématiques d'égalité, celle entre les femmes et les hommes notamment, en les aidant à identifier leurs propres représentations en matière d'égalité et d'inégalité.

Comment favoriser la construction d'une culture égalitaire au sein de nos pratiques professionnelles ? Comment lutter contre les discriminations dans la sphère du travail ? Quels sont la place et le rôle des stéréotypes dans la production des inégalités ? Telles sont quelques-unes des questions principales auxquelles répondent ces journées de formation/sensibilisation sur l'égalité, en s'appuyant sur des supports filmiques et des ateliers coopératifs.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Pour l'organisation de ces journées, la ville de Blagnac s'est appuyée sur des compétences internes (DRH/DGS-Mission diversité et laïcité) et a également fait appel à trois prestataires : Monsieur Alain TACHE d'Id3 formation – Organisme de conseil et de formation qui articule depuis plus de vingt ans des compétences pluridisciplinaires et complémentaires dans les domaines du droit du travail, de la psychologie du travail, de la sociologie et de l'ingénierie pédagogique ; Union Cépière Robert Monnier, association loi 1901 depuis 75 ans et spécialisée, entre autre, sur les questions du handicap ; et Canal Art, troupe théâtrale qui met en scène et anime des projets de médiation artistiques au service de l'expression et de la réflexion au sein des entreprises publiques ou privées.

17 journées pouvant accueillir jusqu'à 50 agents ont ainsi été organisées au sein des locaux de la ville de Blagnac, réparties sur 5 mois du 4 juillet au 15 novembre 2022.



FICHE 9 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Le portage politique et de la Direction Générale de la thématique Égalité (en lien avec les valeurs portées par la ville).
- L'implication de l'équipe en charge de l'organisation de la manifestation (DRH/DGS) ainsi que le professionnalisme des prestataires.
- Une formation construite sous forme de formation-action favorisant la participation et les interactions avec les agentes et agents.

Freins identifiés

- La difficulté pour certains agents à se rendre disponibles sur une journée entière (personnels des crèches, notamment).
- Le nombre important d'agentes et agents (parfois plus de 50 personnes) sur certaines sessions a pu freiner la progression des notions abordées lors de la plénière du matin.
- La plupart des agentes et agents auraient souhaité pouvoir participer aux 4 ateliers de l'après-midi (et non pas uniquement à 2 ateliers), et certains d'entre eux (environ 10 à 15 %) ont estimé que la matinée était « trop théorique ».

Points de vigilance

- Au vu de l'actualité nationale (mais aussi internationale) de ces questions (sexisme, violences faites aux femmes, droits des femmes etc.), il est nécessaire d'adapter les sensibilisations afin de répondre aux interrogations, craintes des agents afin de susciter chez eux des débats constructifs tout en déconstruisant les stéréotypes liés au genre encore très présent dans notre culture.

Coûts estimés

25 647 euros (interventions des trois prestataires sur les 17 journées + formation d'animateurs en interne du jeu Sexisme sans façon – ANACT).

Bilan – Évaluation

Des bilans quantitatif et qualitatif seront produits à l'issue de l'ensemble des journées (dernière formation prévue le 15/11/22). À noter que deux questionnaires répondant à ces objectifs d'évaluation sont distribués à l'ensemble des agentes et agents à chaque fin de journée.

Contact

Tiphaine ROCHE, psychologue du travail – t.roche@mairie-blagnac.fr, Tél. : 05 61 71 73 34

Employeur : Centre hospitalier de Cannes Simone Veil

FICHE 10

Intitulé : Sensibilisation du personnel sur les stéréotypes de genre et le sexisme par le théâtre

Descriptif

L'hôpital de Cannes, qui avait déjà expérimenté une journée de sensibilisation sur la thématique du handicap en juin 2015 avec des saynètes de théâtre, a souhaité sensibiliser par le même moyen les personnels à la thématique de l'égalité professionnelle : stéréotype de genre et sexisme. L'objectif était de proposer de façon innovante et ludique une sensibilisation à cette thématique via des saynètes traitant du sujet tout en suscitant de la réflexion et des échanges entre le public et la troupe. La volonté était d'organiser plusieurs représentations de théâtre durant une journée dédiée auprès du personnel mais aussi d'aller à la rencontre directe des professionnels dans leurs services via du théâtre ambulancier.

Contexte et enjeux

En application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics de santé doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant des actions sur 4 axes obligatoires. C'est dans ce cadre que l'hôpital de Cannes a élaboré un plan d'actions égalité femmes et hommes à partir du bilan de situation comparé analysé en comité de direction et au sein du comité QVT. Un plan d'action a été voté à l'unanimité par les instances (CME et CTE) en décembre 2021 et transmis à l'ARS PACA. Il est apparu prioritaire parmi les actions choisies, de mettre en œuvre dès l'année 2022 une sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel à cette thématique incluant à la fois, les discriminations liées au sexe (stéréotypes de genre...) relevant de l'axe 2 (garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades, emplois de la fonction publique et promotions) et, le sexisme relevant de l'axe 4 (prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes).

L'hôpital a saisi l'opportunité de présenter ce projet dans le cadre de l'appel à projet FEP 2022.

Objectifs – Finalité

- Sensibiliser sur les représentations liées à la thématique égalité femmes et hommes via une méthode ludique, attractive et innovante suscitant l'interrogation du personnel.
- Poursuivre et pérenniser la démarche QVT de l'établissement avec la prise en compte de la thématique égalité femmes et hommes.
- Faire évoluer les représentations du personnel sur les stéréotypes liés au genre et sur les agissements sexistes.
- Inscrire dans les valeurs de l'établissement cette volonté d'action en faveur de l'égalité femmes et hommes.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Prévenir les risques psychosociaux en sensibilisant le personnel aux discriminations liées au genre et au sexisme.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les membres du comité QVT ont été associés et ont participé à toutes les étapes du projet de la réponse à l'appel d'offre pour le FEP 2022 en passant par l'élaboration du projet jusqu'à sa réalisation le 13 septembre 2022 pour lequel l'hôpital de Cannes a été cofinancé.

Plusieurs réunions avec les membres du comité QVT durant le premier semestre 2022 ont permis de déterminer les différentes étapes du projet après rédaction de la fiche projet : choix du prestataire en janvier 2022 (Théâtre à la carte) ; rencontre et choix de la date de l'événement en mai 2022 ; mise au point du programme et calendrier avec contenu précis, déroulé des actions de sensibilisation et logistique avec une réunion en juin 2022. L'événement s'est déroulé le 13 septembre 2022 à l'hôpital de Cannes.

En parallèle, les membres du comité QVT et de direction ont été associés au choix des vidéos pour la suite de la sensibilisation. Le but est que des vidéos représentant des courtes saynètes (quelques minutes) sur les stéréotypes de genre et le harcèlement sexuel du même prestataire prennent la suite et puissent relayer les messages et la thématique en guise de fil rouge sur le reste de l'année dès le mois de novembre 2022.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

FICHE 10 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Compétences et acteurs clefs en interne : membres du comité QVT, référent égalité femmes et hommes.
- Expérience de ce type d'action de sensibilisation (en 2015 autour du handicap).
- Locaux à disposition.
- Service de communication interne.
- Diffusion du 1^{er} plan d'égalité femme-homme du CHC SV.
- Prestataire extérieur formé à la thématique avec références dans le milieu hospitalier.
- Représentations théâtrales (forme ludique) et théâtre ambulant (à la rencontre des professionnels).
- Thématique sociétale porteuse.
- Appels à projets sur la thématique.

Freins et points de vigilance

- Pas ou peu de temps dédié pour les professionnels pour se rendre à une représentation de théâtre d'une heure
- Capacité à mobiliser les personnels (manque d'effectif, manque d'intérêt...).
- Contexte sanitaire et social.
- Portée de l'événement.

Coûts estimés

Le coût total prévisionnel du projet est de 12325 euros dont 7395 euros financé par le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).

Bilan – Évaluation

La journée de sensibilisation a été rythmée par, du théâtre ambulant avant chaque représentation où 2 comédiens allaient à la rencontre des professionnels dans les services de soins et par, 3 représentations théâtrales composées de 2 saynètes d'environ 20 minutes chacune, dont une sur les stéréotypes de genre et une sur le sexisme par 2 autres comédiens. Dans le but de toucher un maximum de professionnels, nous avons choisi d'occuper plusieurs endroits stratégiques de l'hôpital, à la fois le site principal : le self et la terrasse du 2^e étage et un des sites annexes. C'est ainsi que près d'une centaine de professionnels ont pu être sensibilisés dont 45 au total via les 3 représentations théâtrales et une cinquantaine via le théâtre ambulant dans les services où il a été plus facile de toucher les soignants qui peuvent difficilement quitter leur service durant les heures dédiées. Les retours de ceux qui ont pu y participer ont été très positifs (« ouverture du débat sur une thématique sensible », très bon jeu d'acteurs, « agréable moment passé tout en faisant passer des messages forts »...). De plus, même ceux qui n'ont pas assisté à l'une ou l'autre des sensibilisations ont été interpellés par la thématique via les affiches dans les endroits stratégiques de l'hôpital et la communication générale ouvrant le débat entre professionnels sur le sujet.

Ce premier événement est le démarrage d'une action de sensibilisation qui a permis de montrer l'engagement de l'établissement sur la thématique et la volonté de faire passer des messages sur un sujet sensible. Va suivre, à plus large portée, la diffusion de 2 vidéos sur le sexisme et stéréotypes de genre sur 2022-2023 à l'ensemble des professionnels (note d'info, instances et moments clefs institutionnels...) en guise de fil rouge dès novembre 2022. La multiplicité des actions dans ce sens permettra de toucher le plus grand nombre de professionnels et de permettre des prises de conscience sur la question. Nous envisageons d'ailleurs de reproduire l'expérience en demandant le soutien du FEP sur 2023.

Contacts

Caroline PIASECKI, psychologue du personnel et référent égalité professionnelle – c.piasecki@ch-cannes.fr, Tél. : 04 92 18 35 46

Anne-Sophie AUBERT, DRH – as.aubert@ch-cannes.fr, Tél. : 04 93 69 70 50



FICHE 11

Employeur : Ville de Flers et communauté d'agglomération Flers Agglo

Intitulé : Formations à l'égalité professionnelle à destination des élus et des agents et agents des deux collectivités

Descriptif

Tenue d'une dizaine de sessions d'une demi-journée de sensibilisation à l'égalité professionnelle

Contexte et enjeux

La réalisation des formations de sensibilisation à l'égalité professionnelle fait partie d'une des actions actées dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle commun à la Ville de Flers et à la communauté d'agglomération Flers Agglo arrêté en 2020.

Objectif – Finalité

- Éveiller de manière ludique et interactive l'ensemble des agents à l'enjeu de l'égalité professionnelle.
- Faire prendre conscience des stéréotypes et des clichés en la matière.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Avril-Juin 2022 : élaboration du cahier des charges de la formation.
- Juin à début septembre 2022 : lancement des inscriptions.
- Fin septembre-Novembre 2022 : tenue d'une dizaine de sessions.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Inscription volontaire des agentes et agents.
- Association des représentants du personnel dans l'élaboration du plan d'actions.
- Importance du choix du prestataire pour dépassionner le sujet.
- Peu de participation des élus.

Coûts estimés

2 387,28 euros pour les 9 sessions.

Bilan – Évaluation

Sur 500 agentes et agents concernés, plus de 80 y ont participé de manière volontaire. Les agents ont apprécié le contenu et la durée des sessions. Un questionnaire de satisfaction va leur être transmis pour avoir un retour plus détaillé et une confirmation de l'évaluation positive des formations.

Contact

Laurence COTARD, directrice des ressources humaines, lcotard@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 90

Magali TOUTAIN, directrice adjointe des ressources humaines, mtoutain@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 91

Virginie ATTYE, chargée de projets et de développement des compétences, vattye@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 85



2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Service départemental d'incendie et de secours du Morbihan

FICHE 12

Intitulé : Déploiement de formations sur l'égalité professionnelle à travers la sensibilisation aux différentes discriminations, et plus particulièrement sexistes et sexuelles. Des conférences théâtralisées et un module de formation à destination des agents du SDIS 56 et de huit autres SDIS partenaires

Descriptif

Pour sensibiliser tous les acteurs à la question de l'égalité professionnelle du SDIS56 deux actions majeures de sensibilisation ont été réalisées :

Une Formation Ouverte à Distance (FOAD) : Cette formation est intégrée à la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires et dans la formation de maintien des acquis de l'ensemble des sapeurs-pompiers. Cette formation obligatoire pour les sapeurs-pompiers du Morbihan sera également intégrée dans la formation à distance de huit autres SDIS (19, 22, 29, 35, 53, 61, 72 et 78). La formation s'articule autour de trois temps : Une mise en situation par des séquences vidéo ; une mise en pratique avec des QCM ; et une mise en perspective à travers un apport théorique. L'objectif est de sensibiliser et de prévenir certains comportements dans les centres de secours et de promouvoir l'égalité professionnelle.

Des conférences théâtralisées : Ce temps de sensibilisation, à destination de l'ensemble des agents du SDIS (sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs, techniques et spécialisés) ainsi que des chefs de centre, a pour thématique « le sexisme ordinaire et harcèlement, comment en parler ? ». Il a pour objectifs : de faire comprendre les différentes formes de sexisme et leurs conséquences, de faire réagir et d'identifier des situations et les mécanismes du sexisme et du harcèlement. Des saynètes propres au contexte des sapeurs-pompiers ont été réalisées pour construire ces conférences.

Contexte et enjeux

Le renforcement de la place des femmes au sein des structures publiques a connu une évolution significative de son cadre législatif et réglementaire, notamment au travers de la loi du 6 août 2019 et de la circulaire du 22 août 2019 sur les mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours. En 2016, la question de la féminisation des effectifs est intégrée au plan d'actions en faveur du volontariat des sapeurs-pompiers volontaires. Le SDIS 56, avec le soutien de sa gouvernance, déjà engagé dans cette démarche, a mis en place un groupe de travail pour élaborer un plan triennal 2021-2023 « Égalité professionnelle du SDIS 56 » qui s'articule autour de 3 axes : 1/Recruter, fidéliser et progresser ; 2/Promouvoir l'égalité ; 3/Prévenir et agir.

Objectif – Finalité

Dans le cadre de la promotion de l'égalité et de la prévention, des actions de formation sont mises en place pour permettre une prise de conscience des agents face à la question de la discrimination, du sexisme et de doter ces derniers de moyens pour favoriser l'amélioration des conditions de travail.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- 2020 : Mise en place d'un groupe de pilotage sur la question de l'égalité professionnelle.
- 2021 : Un Plan Égalité Professionnelle est voté par le Conseil d'administration du SDIS- Mise en place d'un groupe de travail constitué d'une vingtaine d'agents (personnels administratifs et techniques, sapeurs-pompiers professionnels et volontaires) – Identification de deux actions de sensibilisation majeures (conférences théâtralisées et Module de formation à Distance) et des sources de financement.
- 2022 : Le projet est retenu par le FEP 2022.

Module de FOAD

- 1^{er} trimestre 2022 : Conception du module, détermination des objectifs, et début d'écriture des saynètes.
- 2^e trimestre 2022 : écriture des saynètes et conception du module avec les quizz.
- 3^e trimestre 2022 : tournage, montage des saynètes.
- 4^e trimestre 2022 : Conception finalisée du module et mise en ligne du module.

FICHE 12 SUITE

Conférence théâtralisée

- 2^e trimestre 2022 : Écriture des saynètes.
- 3^e trimestre 2022 : Réalisation de 5 conférences théâtralisées réunissant 250 agents au total.
- décembre 2022 : Mise en ligne du module FOAD.
- 1^{er} semestre 2023 : Proposition d'une offre de formation pour 280 personnels à travers 4 conférences théâtralisées minimum.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- La mobilisation des agentes et agents dans leur participation. Un travail important de communication, dans la durée a été fait : par les supports internes (intranet, mail, réunion de service...), et par un travail d'échanges directs sur le terrain, avec le soutien des encadrants, pour rassurer sur le contenu des formations. Celles-ci n'ont pas vocation à être moralisatrices ou stigmatisantes. Le soutien de la gouvernance est également un enjeu crucial pour déployer une telle démarche. Sans cette démarche qui s'est inscrite dans la durée, la participation aux actions n'aurait pas été la même.
- La sensibilité du sujet à traiter : trouver les mots justes et le bon angle d'approche a été complexe. Il a fallu s'appuyer sur des professionnels habitués à l'écriture et aux mises en scène subtiles pour être impactant.
- Le soutien financier du Fonds Égalité Professionnelle a été gage d'un soutien extérieur et a renforcé la légitimité du projet.

Coûts estimés

45 000 euros. Ce projet a bénéficié d'un financement de 10 000 euros du Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle.

Bilan – Évaluation

- 250 personnes ont assisté aux cinq premières conférences, avec un retour de plus de 90 % de satisfaction. Des dates pour début 2023 sont d'ores et déjà arrêtées afin de répondre à la demande des agentes et agents qui n'ont pu y participer et de nouvelles conférences non prévues dans le plan d'action initial seront programmés.
- Concernant le module FOAD, il est pour l'heure encore trop tôt pour disposer d'une évaluation pertinente, les modules seront mis en ligne courant décembre.

Contact

Agnès DRILHON, SDIS du Morbihan – adrilhon@sdis56.fr, Tél. : 02 97 69 16 49



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Conseil départemental du Val d'Oise

FICHE 13

Intitulé : « Dé-jouons le sexisme »

Descriptif

Le projet « Dé-jouons le sexisme » a consisté à faire écrire une pièce de théâtre-forum sur-mesure sur le sujet du sexisme au travail, adaptée au contexte et aux enjeux du Département du Val d'Oise, par la compagnie Comédiens Associés, spécialisée sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes, de la discrimination, du management, de la qualité de vie au travail et des risques psycho-sociaux.

Une représentation de cette pièce de théâtre-forum a ensuite été jouée le 15 novembre 2022 par la compagnie, prioritairement à l'attention des agentes et agents encadrants du Département, dans le cadre des événements proposés cette année par la collectivité en interne à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

Contexte et enjeux

Le Département du Val d'Oise s'est engagé dès 2010 dans la mise en œuvre d'une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes. Le 20 décembre 2019, l'Assemblée départementale a approuvé à l'unanimité la Stratégie départementale d'égalité femmes-hommes 2020-2023.

Soucieux de s'appliquer à lui-même les valeurs qu'il diffuse et promeut dans le cadre de ses politiques publiques, le Département du Val d'Oise s'est engagé pour la promotion de l'égalité et de la mixité professionnelle au sein de sa politique de ressources humaines.

La collectivité a ainsi décidé de déployer sur cette période un plan d'action ambitieux en faveur de l'égalité professionnelle, dont l'un des objectifs est la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, autour de plusieurs actions :

- refonte de la procédure interne de signalement des menaces, actes de violence, discriminations, harcèlements, agressions, sexistes et/ou sexuelles afin de proposer aux agentes et agents un accès simplifié, sécurisé et confidentiel à une ligne d'écoute et à une plateforme en ligne ;
- sensibilisation des agentes et agents au sexisme au travail, par l'intermédiaire d'une campagne de communication ayant vocation à se poursuivre sur la durée ;
- formation des agentes et agents encadrants au repérage et à la gestion des situations de sexisme au travail.

Objectif – Finalité

Au regard du contexte évoqué, le Département a souhaité sensibiliser prioritairement ses agents encadrants au sexisme au travail par l'intermédiaire de la méthode de théâtre-forum, un outil qui par sa démarche interactive et participative vise à provoquer une prise de conscience et offrir à chacun l'opportunité de réfléchir sur ce qu'il vit afin d'envisager les conditions de la transformation. En effet, 55 % des femmes auraient été confrontées au cours de leur vie professionnelle à au moins une situation de violence sexiste ou sexuelle au travail, or le sexisme reste pourtant banalisé dans notre société car il n'est pas toujours identifié comme tel.

Ce projet constitue par ailleurs une première étape dans la sensibilisation et la formation des agentes et agents encadrants à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, que la collectivité souhaite poursuivre et approfondir à l'issue du projet.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

De mars à septembre 2022

- Présentation du projet (contexte, objectifs, contenu, prestataire choisi, tableau de financement, planning...) à l'ensemble des parties prenantes.
- Écriture sur-mesure de la pièce de théâtre forum par la compagnie.
- Lecture collective et validation de la pièce écrite.

FICHE 13 SUITE

De septembre 2022 à décembre 2022

- Organisation de la représentation et préparation de la communication autour de l'événement à destination des agentes et agents.
- Représentation de la pièce auprès des agents le 15 novembre 2022.
- Bilan et évaluation du projet.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Réalisation d'une pièce sur-mesure adaptée au contexte, aux caractéristiques et aux enjeux de la collectivité.
- Fréquence et richesse des échanges entre l'équipe projet et la compagnie chargée d'écrire sur-mesure et jouer la pièce.
- Mise en lien de l'action de théâtre-forum avec la procédure de signalement des menaces, actes de violence, discriminations, harcèlements, agressions, sexistes et/ou sexuelles existant au sein de la collectivité.
- Mobilisation volontaire d'agentes et d'agents, principalement encadrants, pour assister à l'événement.

Freins identifiés

- Mobilisation sur un même temps et en un même lieu d'agents géographiquement éloignés.
- La participation des agentes et agents à l'événement se faisant sur la base du volontariat, ce sont souvent les personnes déjà intéressées par cette thématique (et donc d'une certaine façon déjà sensibilisées) qui s'y inscrivent.

Points de vigilance

- Nécessité d'adopter un discours adapté sur une thématique sensible.
- Nécessité de compléter cette action de sensibilisation par une formation approfondie des agents en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

Coûts estimés

4245 euros TTC, financés à hauteur de 2547 euros par le Fonds Égalité Professionnelle 2022 (60 % du projet) et à hauteur de 1698 euros par le Département du Val d'Oise (40 % du projet).

Bilan – Évaluation

La représentation de la pièce s'est tenue le 15 novembre 2022 auprès de 51 agentes et agents, dont 33 encadrantes et encadrants. Si les premiers retours des participants sont positifs, l'action va faire l'objet d'une évaluation approfondie par questionnaire dans les jours à venir.

Contacts

Marielle BIGOT, chargée de mission égalité femmes-hommes – marielle.bigot@valdoise.fr, Tél. : 01 34 25 37 05
Quentin WALTER, chargé de projets RH – quentin.walter@valdoise.fr, Tél. : 01 34 25 16 41

FICHE 14

Employeur : Ministère de la Justice – Délégation interrégionale Sud Est – Département des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)

Intitulé : Théâtre-forum : Identifier, Agir et Prévenir le sexisme banalisé, les discriminations inconscientes, et l'organisation excluante envers les femmes au travail

Descriptif

Action de sensibilisation par le théâtre-forum, outil d'animation à la fois ludique et instructif, qui permet grâce à la participation active du public, de parler et d'imaginer collectivement des solutions alternatives sur le sujet de l'égalité. Les participantes et participants sont proactives et proactifs dans la démarche.

Contexte et enjeux

Cette action s'inscrit dans le cadre de la politique d'égalité au sein du Ministère, en cohérence avec l'accord du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

Objectif – Finalité

- Soutenir la politique d'égalité au sein du Ministère, au plus près des territoires.
- Consolider la professionnalisation du réseau des référents égalité du ressort de la DIRSG SE.
- Diffusion d'une culture de l'égalité auprès des différents corps de métiers qui participe, en outre, à une politique de prévention des risques professionnels, gage d'une meilleure qualité de vie au travail.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Décembre 2121 : Identification d'un prestataire, pour répondre au mieux, aux besoins identifiés en amont.
- Mars 2022 : Accord du dossier de candidature au FEP.
- Avril 2022 : Recherche de partenaires, porteurs de la démarche (site d'accueil, etc.).
- Mai-Juin 2022 : Mobilisation du réseau des référents égalité-diversité, en soutien du projet.
- septembre 2022 : Diffusion via tous les canaux internes et externes (en interministériel).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Soutien collectif des partenaires et du réseau des référents égalité – Diversité.

Freins identifiés

- Malgré la volonté d'y participer, faible participation du public, en raison d'indisponibilités diverses et variées.

Coûts estimés

Environ 6000 euros.

Bilan – Évaluation

Cette action de théâtre forum a été très appréciée, permettant d'identifier des axes de travail futurs.

Contact

Gaëlle MAILLOT, référente Handicap/QVT, Égalité professionnelle F-H et Diversité (DRHAS)

FICHE 15

Employeur : Ministère de l'Économie, des finances, de la souveraineté industrielle et numérique – DGE (Direction Générale des Entreprises)

Intitulé : Programme « Potenti'ELLES »

Descriptif

Le programme « Potenti'Elles » est un programme d'accompagnement des talents féminins de la direction générale des entreprises. Il concerne chaque année une promotion d'une dizaine de cadres femmes, chargées de mission ou cheffes de projet qui disposeront d'un accompagnement spécifique et renforcé. La promotion 2021-2022 est la toute première promotion des « Potenti'Elles ».

Ce programme contient des coachings personnalisés, des ateliers et des formations portant sur le management, le leadership ou la prise de parole en public, des rencontres avec des femmes inspirantes ou encore le bénéfice d'un mentor et de sorties culturelles pour la cohésion du groupe.

Contexte et enjeux

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022, le Directeur général des Entreprises a annoncé la mise en œuvre d'un programme d'accompagnement des talents féminins de la direction, le programme « Potenti'Elles ».

Ce programme s'inscrit dans la continuité des mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, en veillant à la promotion de la place des femmes à la DGE et leur accès à des emplois à responsabilité. Il vise ainsi à aider les talents féminins de la direction à se projeter sur des fonctions supérieures.

Objectif – Finalité

Le programme s'articule autour de 3 objectifs :

- **Se connaître**, au travers des ateliers collectifs de coaching et de formations communes pour le développement de *soft skills*.
- **S'autoriser**, en identifiant leurs atouts et les opportunités qu'ils peuvent leur offrir, grâce à un accompagnement personnalisé et à un accès régulier à des fiches de poste ouvertes au sein de la direction.
- **S'inspirer**, par l'organisation de rencontres avec des femmes inspirantes qui évoquent leur parcours, la construction de leur carrière et les éventuelles difficultés rencontrées en tant que femme.

La réussite de ce dispositif tiendra aussi à l'animation dans la durée du réseau des promotions « Potenti'elles ». Il sera proposé à chacune des agentes de la promotion 2022 de devenir à son tour mentor pour les prochaines promotions et ainsi de suite...

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le dispositif a été élaboré et porté par une équipe-projet constituée au sein du secrétariat général de la DGE.

Les grandes étapes du programme sont les suivantes :

- Début juillet 2022 : lancement officiel de la promotion 2022 avec un déjeuner en présence du directeur général.
- Juillet-août 2022 : rencontre individuelle avec chaque lauréat pour faire le point sur ses besoins et définir ses attentes dans le cadre du programme.
- septembre 2022 – juin 2023 : déploiement des différentes actions du programme Potentielles.
 - Il est proposé à chaque trimestre au moins une rencontre inspirante, une formation collective ou atelier de co-développement ou table ronde des managers.
 - Par ailleurs, les Potenti'elles ont pu choisir dès octobre l'offre d'un coach certifié grâce à l'appui de la Délégation à l'encadrement supérieur (DES). Chaque Potenti'elle a pu se voir être affectée un coach qui l'accompagne pendant plusieurs mois à travers un suivi individualisé.
 - Enfin, des événements culturels liés à la place des femmes sont organisés comme la visite de l'exposition du musée George Pompidou sur les femmes artistes.
- juin 2023 : bilan et évaluation.



FICHE 15 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussites

- Travailler à entretenir un réseau de femmes inspirantes issues du public et du privé pour diversifier les profils.
- Construire des partenariats avec les partenaires de confiance habituels (IGPDE, DES) et ouvrir à de nouveaux partenaires non institutionnelles pour proposer des actions innovantes et diversifier les regards.
- Proposer des activités hors du cadre professionnel (activités culturelles) pour favoriser la cohésion d'équipe.

Points de vigilance

- Réussir à mobiliser les femmes de la promotion dans toutes les activités au regard de leur charge de travail par ailleurs, en veillant à limiter les actions à 1 ou 2 jours par mois.
- Construire un programme répondant aux besoins de profils, parcours et projets différents.
- Veiller à dédier de la ressource pour animer le dispositif et veiller à sa pérennisation.

Coûts estimés

En 2022, le dispositif a donné lieu principalement à des dépenses de frais de représentation. En 2023, le budget prévisionnel est de quelques milliers d'euros.

Bilan – Évaluation

Un premier bilan sera réalisé en janvier 2023 à mi-parcours. À ce jour, le dispositif bénéficie d'un succès d'estime important et déjà d'une belle visibilité.

Contact

Laurie BERGIA – laurie.bergia@finances.gouv.fr

Albane PONS – albane.pons@finances.gouv.fr

Chloé DESVILLES – chloe.desvilles@finances.gouv.fr

FICHE 16

Employeur : Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques – Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)

Intitulé : Féminiser la haute fonction publique : ressorts et impacts du programme des Talentueuses

Descriptif

Le projet de recherche mis en œuvre est destiné à objectiver les mécanismes et les impacts du programme des Talentueuses, tant pour les bénéficiaires que pour l'administration. Il s'appuie sur une évaluation de la première édition du dispositif.

Contexte et enjeux

Le programme Talentueuses a été lancé pour aider des femmes cadres de la fonction publique à franchir le pas des candidatures vers les postes de direction, dans un contexte de déséquilibre d'accès à ces postes entre les hommes et les femmes. C'est un programme original, premier programme interministériel de ce type, qui mêle plusieurs types d'outils et d'innovations pédagogiques.

L'enjeu du projet est de tirer le meilleur parti de cette expérience grandeur nature pour en tirer des enseignements utiles en termes de méthodes et outils d'accompagnement.

Objectif – Finalité

Objectif

À partir de l'expérience du programme des Talentueuses, faire ressortir des bonnes pratiques, identifier des voies d'amélioration ainsi que les écueils à éviter.

Finalité

Évaluer l'impact du programme ; capitaliser sur cette expérience pour améliorer le dispositif, le faire évoluer, le pérenniser ou proposer des variantes ou des dispositifs alternatifs. Le cas échéant, en déduire des voies de création ou d'amélioration d'autres offres d'accompagnement d'agents de la fonction publique, issu du même public ou d'un autre public.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

| Lot | Objet | Calendrier | Livrables |
|--|--|----------------------------------|---|
| Lot 1 : Appréhension globale du dispositif à court terme : mécanismes et effets | <i>Entretiens et ateliers avec les formateurs, coaches et participantes :</i> – Analyse des mécanismes clés du dispositif pour identifier ses ressorts vertueux, les dimensions qui peuvent être améliorées, ainsi que ses effets à court terme ; – Mise en perspective avec des dispositifs comparables | Printemps-été 2022 Hiver 2023 | Rapport préliminaire en septembre 2022. Rapport intermédiaire en avril 2023. |
| Lot 2 : effets et impacts à moyen terme, propositions d'amélioration | <i>Poursuite du travail et nouveaux entretiens :</i> Analyse des effets du dispositif sur les parcours et sur l'administration | Printemps-été 2023 | Rapport final en décembre 2023 |

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- La participation effective des parties prenantes au travail d'enquête est indispensable au succès du projet.

Point de vigilance

- Il est important que le travail de recherche puisse se traduire par des enseignements ou propositions opérationnels.

Coûts estimés

98 575 euros TTC.



FICHE 16 SUITE

Bilan – Évaluation

L'action est encore en cours. La première phase a débouché sur un rapport et de riches échanges entre la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre et l'équipe de recherche. L'ensemble est pour l'instant positif et prometteur.

Contact

Claire de MAZANCOURT, adjointe à la déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État, chargée de l'attractivité, l'égalité et la diversité – claire.de-mazancourt@pm.gouv.fr

2.2 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : formations et sensibilisations

Employeur : Ministère des Armées

FICHE 17

Intitulé : La création de supports de communication et de sensibilisation en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles

Descriptif

Souhaitant renforcer la diffusion interne et externe de sa politique d'égalité professionnelle et la valorisation de ses actions, le ministère des Armées a choisi de créer plusieurs supports de communication et de sensibilisation au profit de différents publics.

À ce titre, **en février 2022** ont été lancés deux types de supports :

- **une série de spots vidéos pédagogiques** intitulée « La politique égalité-mixité au MINARM, c'est quoi ? ». Cette série, notamment diffusée sur les réseaux sociaux, est destinée aux agentes et agents du Ministère ainsi qu'au grand public.
- **un kit de communication et de sensibilisation** destiné aux référents mixité-égalité du Ministère. Ce kit, composé de spots vidéo, d'un guide pratique et de posters personnalisables, doit accompagner les référents dans leurs missions au quotidien et continuer de les sensibiliser à la politique égalité ministérielle en dehors des formations qui leur sont destinées.

Pour **la fin de l'année 2022**, est prévue la sortie d'un kit de communication et de sensibilisation destiné aux écoles de formation et lycées de défense. Ce kit sera composé de posters personnalisables, d'un flyer, mais également d'un spot vidéo de type « FAQ ».

Contexte et enjeux

Les deux séquences d'audits sur sites organisées dans le cadre de la démarche progressive de double labellisation « Égalité » et « Diversité » ont fait apparaître différentes pistes d'amélioration. Le Ministère a saisi cette opportunité afin de renforcer sa communication à la fois auprès du grand public mais également auprès de publics internes plus spécifiques comme le réseau des référents mixité-égalité ou encore les élèves des écoles de formation et lycées de défense.

Le Ministère a donc créé différents supports comme des kits d'outils ou encore une série de spots vidéo pédagogiques.

Ces supports de communication et de sensibilisation ont été, respectivement, lauréats du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour les éditions 2021 et 2022.

Objectif – Finalité

Pour le Ministère, il est important que l'ensemble de ses agentes et agents soient régulièrement tenus informés de ses positions sur le sujet, de la mise en œuvre effective de ses actions mais également convaincus des effets positifs de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Par ailleurs, le Ministère a besoin de tous les talents pour exercer ses missions, notamment des femmes. Il doit continuer à attirer les jeunes, en montrant à celles et ceux qui connaissent peu le ministère des Armées, ou qui hésitent à en franchir le seuil, qu'ils y ont toute leur place pour y dérouler une carrière valorisante et complète dans de nombreux métiers.

Ainsi, la communication ministérielle, à la fois interne et externe, ciblée sur la politique égalité et mixité se doit d'être active, perpétuellement enrichie et surtout innovante.



FICHE 17 SUITE

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Chaque support de communication et de sensibilisation décrit précédemment a fait l'objet d'un calendrier de suivi dédié.

Le kit de communication et de sensibilisation pour les référents mixité-égalité ainsi que la série de vidéos sont sortis en février 2022. La diffusion du kit est restée interne, tandis que la série de vidéos a été largement diffusée en externe, notamment sur les réseaux sociaux (YouTube, LinkedIn).

La sortie du kit de communication et de sensibilisation dédié aux écoles de formation et lycées de défense est prévue avant la fin l'année 2022.

La réalisation des deux kits a nécessité la participation directe d'agents du Ministère (ex : référents mixité-égalité et élèves d'écoles ou de lycées).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Ces différents supports de communication sont lauréats du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour les éditions 2021 et 2022. L'appropriation de ces outils par leurs destinataires (référents, écoles de formation, lycées de défense, agents du ministère) constitue un point de vigilance pour le ministère des Armées.

Coûts estimés

Coûts globaux pour chaque support décrit précédemment.

- Série de spots vidéos « La politique égalité-mixité au MINARM, c'est quoi ? » : 18 979 €.
- Kit de communication et de sensibilisation pour les référents mixité-égalité : 9 717 €.
- Kit de communication et de sensibilisation pour les écoles de formation et les lycées de défense : 11 992 €.

Bilan – Évaluation

La série de spots vidéos a été largement diffusée en externe (ex : réseaux sociaux) et en interne (ex : Intranet du Ministère et plateforme de formations en e-learning). Au sein du kit de communication et de sensibilisation dédié aux référents, les spots vidéo ont été utilisés lors de « séminaires de rentrée ». L'impact de ces actions de communication est évalué dans le cadre du bilan annuel du Plan égalité ministériel.

Contact

Catherine BOURDES, commissaire Générale, haute fonctionnaire à l'égalité des droits, Directrice de projet – Mixité – Tél. : 06 81 05 72 47

Genevieve EMPTOZ, AAHC, secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense, Equipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité – genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr, Tél. : 09 88 68 63 88

Anais ARRIGHI, AAE, chargée d'études RSE, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense, Equipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité – anais.arrighi@intradef.gouv.fr, Tél. : 09 88 68 64 16

Employeur : Ministère de la Culture

FICHE 18

Intitulé : Élaboration d'une boîte à outils à l'intention des musées de France pour les encourager à promouvoir une politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur établissement

Descriptif

Dans la poursuite et le développement de la démarche volontariste du Ministère de la Culture visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs culturels, le Service des musées de France et la mission Diversité-Égalité du ministère ont réuni, avec l'appui de l'association AWARE (Archives of Women Artists, Research and Exhibitions), un groupe de travail constitué d'une quinzaine de musées de France résolument engagés sur les questions d'égalité pour réfléchir aux moyens concrets de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ patrimonial. Les points de questionnement concernaient toutes les disciplines muséales : les collections permanentes, la programmation culturelle, la politique des publics et la vie quotidienne du musée.

Des résultats de ces travaux a été élaborée une fiche de synthèse faisant office de « boîte à outils », dans laquelle les musées peuvent puiser librement selon leur projet scientifique et culturel, la nature de leurs collections, la taille de leurs établissements et les moyens disponibles.

Contexte et enjeux

Malgré des avancées significatives dans tous les domaines culturels depuis 2017, les femmes restent encore trop peu présentes et visibles dans le champ patrimonial, et en particulier dans les musées qui leur accordent une faible place dans l'histoire de l'art et des représentations. Afin de remédier à ces lacunes, ce groupe de travail a été réuni pour interroger les pratiques muséales et orienter les musées de la meilleure manière possible afin qu'ils répondent aux enjeux d'égalité, qui constituent une attente et une espérance de plus en plus prononcées de la part des équipes et des publics.

Objectif – Finalité

Ce document a pour objectif de réduire les inégalités de genre existantes au sein des secteurs de la culture et de la création, et en premier lieu des musées, en aiguillant les institutions muséales dans les mesures qu'elles peuvent mettre en œuvre afin d'y parvenir et en mettant à leur disposition des solutions concrètes et des exemples de bonnes pratiques et d'initiatives muséales inspirantes. Cette action invite les musées à se montrer innovants et à œuvrer dans l'esprit de l'intérêt général.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

De janvier à juillet 2021, quatre séances de travail se sont tenues, articulées autour de trois thématiques au sein desquelles la question de l'égalité a été interrogée : les collections, les expositions temporaires et les outils de médiation et communication. La fiche de synthèse issue de ces travaux a été publiée en mai 2022.

Cette fiche de synthèse a été élaborée dans une logique incitative et non contraignante, c'est pourquoi elle restitue les travaux du groupe sous la forme de questions auxquelles les institutions muséales sont libres de répondre. Elle indique toutefois que la réalisation d'un diagnostic à plusieurs niveaux est un prérequis à la mise en place de mesures adaptées à chaque musée en faveur de l'égalité : d'une part une analyse du contexte national et local qui entoure le musée, et d'autre part un état des lieux de la présence des femmes dans la collection, les acquisitions, la programmation et la recherche. Après avoir dressé ces constats, les musées peuvent réorienter leurs politiques et se fixer des axes d'amélioration en reprenant les questions soulevées dans la boîte à outils, afin d'instaurer une plus grande égalité dans leur institution.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Puisque cette fiche s'inscrit dans une logique incitative et non contraignante, la réussite d'une démarche en faveur de l'égalité dépend en grande partie de la volonté des professionnels et professionnelles des musées de mettre en place des mesures en ce sens. Cependant, la coopération des musées avec des acteurs engagés comme AWARE ou des partenaires locaux travaillant sur ces sujets s'avère être bénéfique, ainsi que l'entraide entre les musées pouvant s'inspirer mutuellement à travers des échanges de bonnes pratiques. Le Ministère peut par ailleurs jouer



FICHE 18 SUITE

un rôle de levier et de conseiller pour les musées qui souhaiteraient s'inscrire dans une démarche favorisant l'égalité dans leurs politiques.

Coûts estimés

Ce projet ne représente aucun coût particulier.

Bilan – Évaluation

Nous ne disposons pas encore du recul nécessaire pour évaluer les effets de cette boîte à outils sur les politiques des musées en faveur de l'égalité, mais cette démarche s'inscrit dans un temps long, notamment au niveau du rééquilibrage des collections.

Contact

Agnès SAAL, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations, ministère de la Culture – agnes.saal@culture.gouv.fr

Employeur : Ministère de la justice

FICHE 19

Intitulé : Création d'une mallette pédagogique relative à l'égalité professionnelle et à la diversité

Descriptif

Dispositif pédagogique de sensibilisation s'inscrivant dans l'accord du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice.

Contexte et enjeux

- Doter l'ensemble du réseau des référentes et référents égalité et diversité de la mallette pédagogique égalité professionnelle et diversité.
- Inclure un maximum de documents de sensibilisation et d'information sur l'égalité professionnelle et la diversité.
- Outiller le ministère de documents accessibles à l'ensemble des agentes et agents via l'intranet et dans les services.

Objectif – Finalité

- Informer et sensibiliser sur les pratiques existantes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité au ministère de la justice.
- Dispositif utilisé lors de formations organisées autour de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Élaboration de l'ensemble des documents inclus dans la mallette avec les directions.
- Discussion en comité de suivi avec les organisations syndicales.
- Création et impression des documents par l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP).
- Diffusion auprès du réseau des référentes et référents égalité et diversité.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Nouvelle diffusion de mallette en 2023 avec les documents actualisés pour le réseau des référentes et référents égalité-diversité mais également l'ensemble des responsables RH.

Freins identifiés

- Documents qui peuvent devenir obsolète en fonction des modifications légales.

Points de vigilance

- Actualisation régulière des documents de la mallette

Coûts estimés

11 000 euros.

Bilan – Évaluation

Retour positif du réseau des référentes et référents égalité et diversité

Diffusion en 2023 d'une nouvelle mallette avec la mise à jour de document et plus de documents relatifs à la diversité

Contact

Sophie REYNES, sous-directrice des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la justice

Émilie PAUZAT, cheffe du bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Ministère de l'Intérieur

FICHE 20

Intitulé : Sensibilisation des agents via une campagne de communication « Discrimination, c'est non », sous forme de BD, par Antoine Chéreau

Descriptif

« DISCRIMINATION, C'EST NON ! Tous égaux à l'Intérieur »

Sexisme ordinaire, écarts de salaires entre les femmes et les hommes, plafond de verre, discrimination liée à la grossesse et la parentalité, homophobie, grossophobie, transphobie, discrimination liée au handicap, à l'âge, à l'origine ou l'apparence vraie ou supposée à une ethnie ou nation. Voici les thèmes abordés par les 16 dessins de cette campagne d'affichage.

Élaborée par le dessinateur Antoine Chéreau et conçue en concertation avec tous les périmètres du ministère de l'Intérieur, cette campagne a pour objectif de sensibiliser les agentes et agents et personnels du ministère de l'intérieur au sexisme et discriminations qui ont encore trop souvent cours dans la société, comme au sein de l'administration. La présentation des affiches s'est déroulée dans le cadre de temps forts : le 8 mars 2021, lors de la signature, par le ministre de l'Intérieur et la ministre déléguée à la Citoyenneté, du nouveau plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le 17 mai 2021 dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre les LGBTphobies. À l'occasion du 8 mars 2022, journée internationale des droits des femmes, sept nouvelles affiches ont été présentées.

Chaque agente ou agent, quels que soient sa catégorie et son corps d'appartenance peut s'identifier à ces illustrations qui mettent en exergue l'environnement des différents périmètres du ministère de l'Intérieur : police nationale, gendarmerie nationale, sécurité civile, services du secrétariat général. Les directions départementales interministérielles (DDI) sont également représentées à travers trois visuels qui leur sont consacrés.

Contexte et enjeux

Cette campagne s'inscrit dans la double labellisation « égalité professionnelle » et « diversité » du ministère de l'intérieur et la diffusion d'une culture commune de l'égalité et de la diversité.

Elle a été soutenue par le fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP.

Objectif – Finalité

- Sensibiliser l'ensemble des agentes et agents du ministère aux situations de discriminations, de sexisme ordinaire et aux inégalités professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Amener les agentes et agents à s'interroger individuellement sur ces propos et agissements, qu'ils soient agentes et agents ou cadres.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La campagne d'affichage a été lancée via un « comité de rédaction » associant les différents périmètres du ministère (police nationale, gendarmerie nationale, secrétariat général, direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, ainsi que des services de communication) et chargé de donner les orientations au contenu des visuels. Une première campagne a été réalisée en 2020, avec la diffusion de 9 visuels auprès de l'ensemble des services du ministère, puis de la diffusion de 7 nouveaux visuels en 2022.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Sensibilisation des agentes et agents via une bande dessinée, selon un format attirant plus facilement la lecture.
- Format de communication incitant les services à exposer les affiches dans les couloirs et salles de réunions.
- Sensibilisation des agentes et agents par l'humour permettant d'augmenter l'assimilation des messages communiqués.
- Implication des différents périmètres du ministère, permettant de les représenter sur l'ensemble des dessins.

FICHE 20 SUITE

Points de vigilance

- Coût à prévoir pour renouveler les droits sur les dessins au terme du contrat.
- Vigilance portée sur l'impact potentiel des illustrations proposées sous un prisme humoristique auprès des agentes et agents.

Coûts estimés

Environ 10000 euros pour 9 visuels et les droits en diffusion interne pour 2 années (prix variant selon si le dessin est une création originale ou un dessin adapté avec ou sans adaptation). Cette campagne a fait l'objet d'une aide financière de la DGAFP, dans le cadre d'un appel à projets du FEP.

Bilan – Évaluation

La campagne « Discrimination, c'est non ! », par son format digital et imprimable, a pu être déployée rapidement et à grande échelle sur tout type de support : réseaux sociaux, intranet, panneaux sur pied, affichages muraux, insertion dans la signature des mails, vignettes, newsletter... Tous les services du ministère et des DDI ont été irrigués et les agents sensibilisés, où qu'ils exercent leur activité.

Contact

Claire LORCERIE LESAIN, adjointe au chef de la mission pour l'innovation en ressources humaines – claire.lorcerie-lesaint@interieur.gouv.fr

Pauline BOUTTIER, chargée de mission animation des politiques égalité/diversité – pauline.bouttier@interieur.gouv.fr



La part des personnels féminins chez les CRS a augmenté de 3,5 points entre 2012 et 2020. Elles représentent en 2020, 10,7 % des effectifs de la DCCRS.*

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.gouv.fr

*source : Bilans sociaux de la police nationale



Employeur : Ministère de la Culture

FICHE 21

Intitulé : Développement de la stratégie Égalité du ministère de la Culture à l'échelle européenne et internationale

Descriptif

Au-delà et en parallèle de la diffusion de sa politique Égalité au niveau national, le ministère de la Culture travaille de concert avec les gouvernements des autres pays afin de mettre en place des mesures communes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et les arts, avec une dimension européenne et internationale.

Cet engagement se traduit à travers le Forum Égalité organisé dans le cadre de la PFUE et de la saison France-Portugal 2022, ainsi que le webinaire international sur la mise en place d'une Charte d'engagement des ICC pour lutter contre les représentations sexistes et participer à la prévention des VHSS dans les secteurs culturels et artistiques.

À l'échelle européenne, dans le cadre de la PFUE et de la Saison France-Portugal 2022, s'est tenu le Forum Égalité à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, dans la continuité de la réunion informelle des ministres européens de la Culture. Ce Forum, rassemblant une quarantaine d'intervenants portugais, français et européens, personnalités politiques et membres de la société civile durant deux journées, a eu notamment pour but de mettre en valeur les initiatives et bonnes pratiques, afin d'imaginer ensemble des mesures concrètes que la France et le Portugal pourraient proposer à leurs gouvernements et aux membres de l'UE. Ce Forum a permis d'aborder les questions de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le secteur de la culture, de budgétisation sensible au genre et d'éga-conditionnalité. Une nouvelle rencontre se tiendra en octobre au Portugal autour des enjeux de prévention et de lutte contre les VHSS et de promotion d'une culture de l'égalité, dans la perspective de l'adoption de mesures concrètes par les États européens volontaires. Par ailleurs, un groupe d'experts de la méthode ouverte de coordination (MOC), au sein duquel le ministère de la Culture s'est particulièrement impliqué, a préparé des Conclusions du Conseil en matière d'égalité de genre dans les secteurs culturels, adoptées sous présidence allemande en décembre 2020.

Au niveau international, une Charte d'engagement des ICC ayant pour objectif de lutter contre les représentations sexistes et de participer à la prévention des VHSS dans les ICC a été initiée, constituant l'un des points forts du Forum Génération Égalité 2021. Les 80 signataires de la Charte issus de 24 pays représentent la diversité des structures, des disciplines et des pays qui s'engagent à aller plus loin dans l'égalité femmes-hommes, et qui prennent des engagements concrets pour les cinq prochaines années. Un webinaire international « point d'étape » aura lieu le 17 novembre prochain afin d'évaluer et de mesurer le degré de mise en œuvre des engagements pris par les institutions, entreprises et structures signataires de la Charte d'engagement.

Contexte et enjeux

La présidence française de l'Union européenne a constitué un moment clé pour le développement de discussions et partenariats avec d'autres États autour de la question de l'égalité, qui constitue désormais une préoccupation commune et fait l'objet d'une prise de conscience généralisée, accompagnée d'une volonté partagée par de nombreux gouvernements de s'engager de manière effective dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes et les VHSS. Dans ce contexte, le ministère de la Culture a saisi l'opportunité de cette visibilité inédite pour aborder la question des inégalités de genre dans les secteurs culturels et artistiques, et pour s'associer à divers acteurs issus d'autres pays afin que la politique d'égalité dans la culture prenne une ampleur nouvelle et devienne, à terme, globale.

Objectif – Finalité

La diffusion très large de la politique Égalité du ministère par-delà ses frontières a pour objectif de faire connaître et de promouvoir les avancées de la France en la matière, tout en s'inspirant des bonnes pratiques dans les autres pays à travers une démarche d'ouverture et de coopération. Grâce à ces échanges européens et internationaux autour des enjeux hautement actuels et centraux liés à l'égalité dans tous les champs culturels et artistiques, le ministère entend prendre des engagements forts et concrets afin de faire progresser ces questions en bonne intelligence avec les autres États volontaires.

FICHE 21 SUITE

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Premier Forum Égalité en mars 2022 à Angers en présence des Ministres de la Culture française et portugaise.
- Deuxième rencontre au Portugal en octobre 2022.
- Webinaire international « point d'étape » de la Charte d'engagement des ICC le 17 novembre 2022.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Prise de conscience généralisée des enjeux d'égalité.
- Dialogue et coopération avec les autres États volontaires.
- Investissement accru des gouvernements, institutions et structures dans différents pays autour de ces enjeux.
- Incitation à prendre des engagements concrets, susceptibles d'évolution.

Freins identifiés

- Mise en commun des objectifs qui peut s'avérer ardue à une échelle aussi large, cohérence des politiques qui peut avoir du mal à se dessiner.

Coûts estimés

Pas de coût particulier pour le ministère.

Bilan – Évaluation

Cette politique s'est initiée récemment et est encore en cours de développement, il est donc difficile d'en évaluer les effets dans l'immédiat.

Contact

Agnès SAAL, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations, ministère de la Culture – agnes.saal@culture.gouv.fr



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Ville de Flers et communauté d'agglomération Flers Agglo

FICHE 22

Intitulé : Colloque professionnel « égalité professionnelle, mixité des métiers : on a tous à y gagner »

Descriptif

Organisation d'un colloque professionnel à destination des élus, RH des collectivités territoriales, de la FPE, de la FPH et des entreprises privées afin d'échanger sur l'égalité professionnelle.

Contexte et enjeux

La tenue de ce colloque professionnel fait partie d'une des actions actées dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle commun à la Ville de Flers et à la communauté d'agglomération Flers Agglo arrêté en 2020. Il a été organisé afin de disposer et de s'inspirer d'exemples concrets, d'expériences réalisées par différents acteurs en la matière.

Objectif – Finalité

- Sensibiliser l'ensemble des acteurs à l'égalité professionnelle.
- Faire connaître et partager les expériences normandes réussies en la matière.
- Développer un réseau local de correspondants en matière d'égalité professionnelle.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Avril-juin 2022 : établissement du contenu de la journée.
- Septembre-octobre 2022 : Échanges avec les différents intervenants pressentis, invitation, logistique.
- 10 novembre 2022 de 9 à 17 h : tenue du colloque. Interventions le matin sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et les expériences réussies sur le territoire (Biscuiterie de Lonlay L'Abbaye et Cherbourg). Participation l'après-midi à deux ateliers d'une heure sur trois proposés portant sur la mixité des métiers, le budget sensible au genre et l'égalité dans l'espace public.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Accompagnement d'une association pour l'ingénierie/animation de cette journée.
- Profils variés des participants : élus, FPE et FPT, entreprises privées, partenaires institutionnels...
- Difficultés de constituer une liste de contacts exhaustive des correspondants RH normands de la FPT.

Coûts estimés

4000 euros TTC.

Bilan – Évaluation

Environ 65 personnes ont participé à cette manifestation qui a recueilli à chaud une satisfaction générale des participants.

Contact

Laurence COTARD, directrice des ressources humaines – lcotard@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 90

Magali TOUTAIN, directrice adjointe des ressources humaines – mtoutain@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 91

Virginie ATTYE, chargée de projets et de développement des compétences – vattye@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 85

Employeur : Ville de Flers et communauté d'agglomération Flers Agglo

FICHE 23

Intitulé : Création de visuels sur la mixité des métiers au sein des deux collectivités

Descriptif

Les visuels représentent des agentes et agents en situation de travail et mettent en avant la mixité des métiers avec pour slogan « vos qualités n'ont pas de genre ».

Contexte et enjeux

La réalisation des visuels fait partie d'une des actions actées dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle commun à la Ville de Flers et à la communauté d'agglomération Flers Agglo arrêté en 2020. Elle fait également suite à un diagnostic réalisé en 2021 et qui mettait en avant que la mixité des métiers était un des leviers forts pour cette égalité professionnelle.

Objectif – Finalité

Lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser la mixité des métiers exercés par des femmes et des hommes dans nos deux collectivités.

Valoriser les métiers et les agentes et agents.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Juin 2022 : réunion d'un groupe de travail qui a arrêté les modalités de réalisation de ces visuels.
- Septembre-octobre 2022 : prise de vue des différentes situations de travail.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Participation d'agentes et agents volontaires pour la réalisation des prises de vue.

Coûts estimés

4140 euros pour les cinq visuels et la réalisation de 5 affiches format.

Bilan – Évaluation

Ces affiches seront utilisées lors des différentes manifestations telles que forum des métiers, salon de l'étudiant, présentation des deux collectivités, etc.

D'ores et déjà, les agents volontaires ayant participé à la réalisation de ces communications, ont remonté leur satisfaction d'avoir participé à la valorisation des métiers et des agentes et agents des deux collectivités.

Contact

Laurence COTARD, directrice des ressources humaines – lcotard@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 90

Magali TOUTAIN, directrice adjointe des ressources humaines – mtoutain@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 91

Virginie ATTYE, chargée de projets et de développement des compétences – vattye@flers-agglo.fr, Tél. : 02 33 64 66 85



2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

FICHE 24

Employeur : Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse 2-4 allée de Lodz – 69363 LYON cedex 07

Intitulé : L'égalité professionnelle, une mobilisation collective

Descriptif

Concevoir un outil de formation sur la thématique « Égalité professionnelle femme-homme au sein de notre établissement » qui intègre des vidéos internes pour :

- promouvoir la thématique et impliquer l'ensemble des agentes et agents (solliciter le témoignage d'agents volontaires sur la question de l'égalité professionnelle, les mettre en valeur en les filmant dans de courtes vidéos). Chaque témoignage concernera une brique pédagogique de la formation. Par exemple : mixité, stéréotypes, indicateurs et diagnostic... ;
- former les agents, leur donner des informations et des chiffres sur la situation de l'agence ;
- disposer d'un outil de communication (à l'issue de la formation, une compilation des vidéos sera élaborée et mise sous l'intranet, à disposition de l'ensemble des agentes et agents et notamment des nouveaux recrutés pour promouvoir cette thématique).

Contexte et enjeux

L'Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse a réalisé un bilan de situation comparée en 2020. Sur la base de ce diagnostic, un plan d'action a été réalisé (période) 2021-2023. Il est piloté par un groupe de travail composé de représentants du personnel et des organisations syndicales. Il est présidé par Chantal MOREAU, Secrétaire générale, référente égalité femmes – hommes. Le plan d'action est activement soutenu par le Directeur de l'agence et son Comité de Direction.

Pour accompagner ce plan d'action, des formations et des actions de communications sont programmées. L'action n° 19 prévoit une formation/sensibilisation sur la question de l'égalité femme-homme, et notamment l'égalité professionnelle. C'est l'objet du dossier présenté à l'Appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle. Cette formation est inscrite au plan de formation annuel 2022. Elle est obligatoire pour l'ensemble des agentes et agents.

Objectif – Finalité

Objectifs pédagogiques

- Distinguer les concepts clés : égalité, parité, mixité, diversité, discrimination, agissements sexistes...
- Identifier le cadre réglementaire de l'égalité professionnelle femme/homme.
- Comprendre comment se construisent les inégalités.
- Considérer les conséquences (turnover, démotivation, perte de qualité du travail réalisé, perturbation du collectif, fragiliser le sentiment de compétence...).
- Connaître la situation de l'agence de l'eau et les actions entreprises.

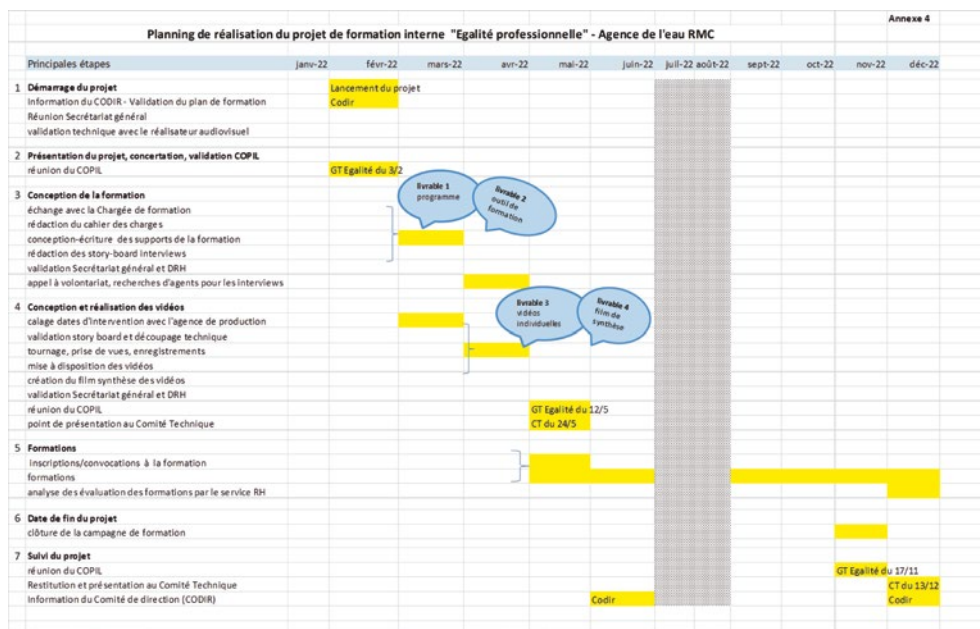
L'objectif global est de parler de l'égalité professionnelle au sein de notre agence, pour faire évoluer les représentations.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Calendrier présenté ci-dessous. La conception et la réalisation des vidéos a pris plus de temps que prévu, notamment la construction des interventions, des messages, des questions, des éléments de discours, ainsi que la préparation des interviews et le calage des plannings.

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

FICHE 24 SUITE



Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Courtes vidéos des agents qui permet une présentation personnalisé et des témoignages inspirants.
- Co-animation femme-homme.
- Appui technique du service communication et du pole formation.
- Fort engagement de la Secrétaire générale-Référente et de la direction générale de l'établissement.
- Durée de la formation : 2 h 30.
- Point de vigilance : trouver le bon équilibre pour ne pas donner le sentiment qu'il s'agit simplement d'un sujet d'actualité.

Coûts estimés

- 3 268 euros financés par le fonds égalité professionnel pour les vidéos (production, tournage, post production).
- Les autres frais sont internes à l'agence.

Bilan – Évaluation

La campagne de formation vient de débiter. Il est trop tôt pour évaluer les résultats. Mais chaque session de formation fait l'objet d'une évaluation à chaud et d'une évaluation à froid. En outre un retour d'expérience sera réalisé au sein du GT Égalité.

Contact

Chantal MOREAU, secrétaire générale
Catherine AULAGNIER, chargée de projet RH



2.3 La lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement

Employeur : Services du Premier ministre – Direction des services administratifs et financiers

FICHE 25

Intitulé : Les missions VIGISEXISME et VIGISOUFFRANCE : accompagner les agents et apporter des solutions concrètes aux actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans les services du Premier ministre

Descriptif

La mission VIGISEXISME est ouverte à l'ensemble des agents des services du Premier ministre qui s'estiment victimes ou témoins d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.

Elle est chargée de recueillir la parole des victimes présumées, de garantir leur protection, et de les orienter vers un accompagnement adapté à leur situation. Elle prend les mesures pour traiter les situations signalées et s'assure de leur mise en œuvre dans un délai raisonnable.

Outre la mise en œuvre du dispositif de signalement, de traitement et de prévention des actes sexistes et violences à caractère sexuel, la mission contribue à la promotion d'un environnement non sexiste à travers notamment des actions de formation et de communication. Elle établit chaque année un rapport d'activité.

Une lettre de mission de la secrétaire générale du Gouvernement confie la responsabilité de la mission VIGISEXISME à une personnalité des services du Premier ministre et fixe le contenu et les objectifs attachés à cette fonction : il s'agit de Mme Emmanuelle Racinet, cheffe de service de la législation et de la qualité du droit au SGG.

La mission VIGISEXISME est saisie par le biais d'une messagerie électronique dédiée : vigisexisme@pm.gouv.fr.

La mission VIGISOUFFRANCE a pour objectif de recueillir les signalements des agentes et agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de souffrance au travail. Elle a aussi pour objectif de formuler des propositions de nature à améliorer les dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux. La mission élabore un bilan périodique anonymisé des signalements dont elle a été saisie et du traitement qui leur a été réservé, à l'appui des informations qui lui sont communiquées par les acteurs chargés de l'accompagnement et du traitement des situations. Ce bilan est présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les victimes présumées ou les témoins ont la possibilité de compléter une fiche de signalement, disponible sur l'Intranet Maignon Info Services, et de la transmettre à la mission par le biais de la messagerie électronique dédiée vigisouffrance@pm.gouv.fr

Ces missions permettent de compléter les dispositifs de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes présents dans les services du Premier ministre :

- la cellule d'écoute AlloDiscrim « souffrance au travail et discriminations » mise en place en avril 2018 pour l'ensemble des agents du périmètre ;
- le dispositif AlloSexism a été ouvert en janvier 2019 aux agents qui s'estiment victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de violences à caractère sexuel au travail ;
- la cellule Pros-Consulte (nouveau prestataire depuis le 8 juillet 2021) qui assure un soutien et un accompagnement personnalisé des appelants en situation de souffrance et de mal-être au travail.

Contexte et enjeux

L'obligation de mise en œuvre par les employeurs publics d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes a été réaffirmée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et son décret d'application du 13 mars 2020.

Dans les services du Premier ministre, il a été décidé de créer deux missions : une mission dédiée pour les actes à caractère sexuel ou sexiste, placée auprès de la secrétaire générale du Gouvernement, baptisée VIGISEXISME, compétente pour tous les agents victimes ou témoins de tels actes, et une mission consacrée aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des situations de souffrance au travail, baptisée VIGISOUFFRANCE.

FICHE 25 SUITE

Objectif – Finalité

L'objectif est d'accompagner et d'apporter des solutions concrètes aux agentes et agents victimes de situations de violences et de rompre l'isolement.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les dispositifs VIGISEXISME et VIGISOUFFRANCE ont fait l'objet de plusieurs réunions de travail avec les représentants du personnel. Conformément au décret du 13 mars 2020, ils ont été présentés pour information en comité technique ministériel et en CHSCT. Ils ont également été présentés aux entités des services du Premier ministre. L'arrêté instaurant chacune des missions est complété par une instruction qui précise son fonctionnement.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Implication des managers, de la RH de proximité, des référentes et référents égalité/diversité.
- Meilleure information des agentes et agents sur leurs droits.
- Large et récurrente communication auprès des services, des agentes et agents et des organisations syndicales.

Freins identifiés/Points de vigilance

- Thématiques personnelles et donc sensibles (à aborder avec vigilance).
- Les dispositifs VSS relatifs aux violences à caractère sexuel, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes ont été globalement peu saisis comparé aux dispositifs relatifs aux actes de souffrance au travail.
- La multiplicité des dispositifs (interne, externe) pénalise peut-être leur visibilité. L'effort de communication se poursuit pour répondre à cette exigence de clarification.

Coûts estimés

Ne nécessite pas de budget spécifique, s'agissant de missions internalisées.

Bilan – Évaluation

L'objectif est d'évaluer la portée des dispositifs et d'en aménager le cas échéant les modalités.

Ces démarches ont été bien accueillies, aussi bien par les agentes et agents que par les managers.

Contact

Mission VIGISEXISME

Laurence BALADI, cheffe du Bureau des politiques de ressources humaines et du dialogue social (BPRHDS), Sous-direction des ressources humaines, Tél. : 01 42 75 80 64

Mission VIGISOUFFRANCE

Maryse Feuille, cheffe du Bureau de la qualité de vie au travail (BQVT), Sous-direction des ressources humaines, Tél. : 01 42 75 61 34

Employeur : Ministère des Armées

FICHE 26

Intitulé : Campagne d'information et de communication 2021-2022 sur la prévention et le traitement des violences et harcèlement sexuels sur le lieu de travail et des discriminations de toute nature

Descriptif

La cellule Thémis, en charge de l'écoute et de l'accompagnement des victimes d'infractions sexuelles et des discriminations de tout type, a réalisé au cours des douze derniers mois deux actions majeures par leur impact, dans le domaine de l'information et de la communication :

- la diffusion générale, par mail, du flyer « Thémis » ;
- la publication d'articles généraux dans les périodiques d'armées et de services.

Contexte et enjeux

Le contexte est celui d'effectifs et de flux de personnel militaire et civil importants, qui nécessitent d'agir de façon adaptée afin d'en toucher le plus grand nombre.

L'enjeu est d'améliorer la prévention et le traitement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations de toute nature.

Objectif – Finalité

Faire en sorte que chaque agent civil et militaire du ministère des armées reçoive une information sur ce que sont les infractions sexuelles et sexistes ainsi que les discriminations de toute nature et sur la façon d'y réagir.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

En collaboration avec la délégation à l'information et à la communication de la défense (DlCoD), la cellule Thémis a fait adresser à chaque agent du ministère, par mail, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes (25 novembre), un flyer récapitulatif de ce que sont les violences sexuelles et les discriminations et comment y réagir.

De même, en partenariat avec les services d'information et/ou de communication des armées et services, des articles d'une page sur les mêmes thématiques ont été publiés dans les périodiques de l'armée de l'air (mars 2022), du commissariat des armées (avril 2022) et de l'armée de terre (mai 2022). Un article sera publié dans le périodique de la marine nationale en novembre 2022.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le principal facteur de réussite est la diffusion très large que permettent les canaux de diffusion utilisés.

L'un des freins pourrait être que les messages ainsi délivrés ne soient pas suffisamment visibles, dans le flux des informations reçues par les agentes et agents.

Coûts estimés

Sans être connus précisément, les coûts sont faibles au regard de l'impact de ces actions.

Bilan – Évaluation

Une première évaluation a été réalisée dans le cadre d'une enquête annuelle réalisée par la DlCoD au profit de la cellule Thémis, quelques semaines après l'envoi général du flyer. Cette enquête a montré que la part des agentes et agents du ministère ayant déjà entendu parler de la cellule Thémis est passée de 47 % à 73 %.

Contact

themis@intradef.gouv.fr – Tél. : 09 88 68 55 55

Employeur : Ministère de la Justice

FICHE 27

Intitulé : Création d'un pack de communication autour d'Allodiscrim pour les agentes et agents du ministère de la justice

Descriptif

- Signature le 31 mars 2022 d'un marché avec le prestataire externe Allodiscrim pour une durée de 4 ans.
- Allodiscrim est compétent pour les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste, d'atteinte volontaire à l'intégrité physique, de menace ou d'acte d'intimidation.

Contexte et enjeux

- Un constat général émanant des acteurs en charge des politiques d'égalité professionnelle et de diversité a été fait quant à la méconnaissance du dispositif de signalement ministériel Allodiscrim et du manque de communication à ce sujet.
- Améliorer et renforcer la connaissance des agents du dispositif Allodiscrim.

Objectif – Finalité

Afin de pallier cette problématique, il a été proposé de travailler sur des mesures visant à promouvoir la communication du dispositif. Le pack communication comprend :

- des affiches Allodiscrim ;
- une vidéo animée Allodiscrim ;
- une interview du président du cabinet Allodiscrim ;
- un livret descriptif du dispositif Allodiscrim ;
- un support PPT de sensibilisation Allodiscrim ;
- une foire aux questions sur le dispositif Allodiscrim.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Élaboration des documents par le bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité.
- Création en lien avec la direction de la communication.
- Discussion en comité de suivi avec les organisations syndicales.
- Diffusion auprès des agents du ministère via l'intranet.

Facteurs de réussite – Freins identifiés

Facteurs de réussite

- Proposer des supports visuels et dynamiques.
- Communication active auprès des agentes et agents du ministère de la justice.
- Diffusion et communication renforcée via le réseau des référentes et référents.

Freins identifiés

- Moyens de diffusion.

Points de vigilance

- Poursuivre une communication régulière sur le pack de communication.

Coûts estimés

Coût interne



FICHE 27 SUITE

Bilan – Évaluation

Étude de la connaissance d'Allodiscrim de l'agent par l'enquête de perception annuelle.

Contact

Sophie REYNES, sous-directrice des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la justice

Émilie PAUZAT, cheffe du bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Employeur : Ministère de la Justice

FICHE 28

Intitulé : Élaboration de fiches réflexes relatives aux agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel à destination des victimes et des encadrantes et encadrants

Contexte et enjeux

Mettre à disposition des agentes et agents des fiches apportant des réponses pour les agentes et agents victimes ou les encadrants qui pourraient être confrontés à des agissements sexistes, un harcèlement sexuel ou un harcèlement moral.

Objectif – Finalité

Les fiches à destination des victimes apportent :

- des éléments de définition d'un agissement sexuel, harcèlement moral et sexuel ;
- des exemples de situations auxquelles la victime a pu être confrontée ;
- la liste des acteurs qui sont à l'écoute de la victime.

Les fiches à destination des encadrantes et encadrants :

- aident les encadrantes et encadrants à identifier une situation qui peut être un agissement sexiste, harcèlement moral ou sexuel ;
- rappelle le cadre juridique ;
- rappelle les différentes formes de sexismes ;
- contient des mémos pour la gestion de la situation dans son ensemble ainsi qu'un mémo pour l'entretien ;
- donne des conseils pratique pour l'encadrant ;
- veillent à la prise en charge de l'agent victime.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Élaboration des fiches réflexes en lien avec l'ensemble des directions.
- Création en lien avec la direction de la communication.
- Discussion en comité de suivi avec les organisations syndicales.
- Diffusion auprès des agentes et agents du ministère via l'intranet.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- Fiches disponibles dans la mallette pédagogique égalité professionnelle et diversité.
- Diffusion des fiches réflexes sur l'intranet du MJ.
- Diffusion à l'ensemble des référentes et référents égalité-diversité.

Freins identifiés

- Moyen de diffusion.

Points de vigilance

- Poursuivre une communication régulière.

Coûts estimés

Coût interne

Bilan – Évaluation

Retour des services RH



FICHE 28 SUITE

Contact

Sophie REYNES, sous-directrice des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la justice

Émilie PAUZAT, cheffe du bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité

Employeur : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

FICHE 29

Intitulé : Lancement d'un Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (2021-2025)

Descriptif

En octobre 2021, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a annoncé le lancement d'un plan national pluriannuel pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Ce plan comporte 21 mesures, structurées selon quatre axes : la formation de toute la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, le renforcement des dispositifs de signalement, la communication sur ce sujet et la valorisation des initiatives de terrain. Ces mesures s'adressent à tous les opérateurs sous tutelle du ministère (universités, grandes écoles, organismes de recherche...).

Contexte et enjeux

Depuis 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est engagé dans une dynamique proactive de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en lien avec les établissements, les associations et le monde de la recherche. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les nombreux témoignages de victimes relayés au début de l'année 2021 ont appelé à franchir une nouvelle étape dans les politiques publiques de lutte contre ces violences. C'est l'ambition de ce plan national.

Objectif – Finalité

- Élaborer un document de référence visant à structurer les politiques publiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Coordonner la mise en œuvre de mesures de prévention et de prise en charge des situations de violences à destination des opérateurs sur l'ensemble du territoire.
- Favoriser la construction d'une culture commune autour de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et infuser un changement des pratiques de toutes et de tous, à tous les niveaux.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Un groupe de travail a été constitué dès le printemps 2021 pour élaborer collectivement les mesures du plan, sur la base d'une vingtaine d'auditions réalisées auprès d'expertes et d'experts du domaine (autres ministères, associations, organisations étudiantes, établissements d'enseignement supérieur et de recherche, organisations syndicales, etc.). Les services du ministère sont ensuite chargés de piloter et de coordonner la mise en œuvre du plan sur la période prévue (2021-2025), en lien avec les services des autres ministères, les représentantes et représentants d'établissements et les services du ministère de l'Égalité femmes-hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. Le suivi de la mise en œuvre du plan est assuré par un comité de pilotage qui se réunit tous les trois mois.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Le cadre légal et réglementaire en vigueur, un levier d'action et d'homogénéisation des pratiques.
- La mise en réseau des actrices et acteurs du domaine (réseau des chargées et chargés de mission égalité, réseaux d'établissements, réseaux d'associations spécialisées nationales et locales).

Freins identifiés

- Le nombre d'opérateurs sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (plus de 180 établissements) et le principe d'autonomie des universités.
- L'hétérogénéité des dispositifs mis en place au sein de ces opérateurs, notamment en matière de signalement des violences (cellules internes, externes, mutualisées...).



FICHE 29 SUITE

Coûts estimés

Un budget d'un montant de 7 millions d'€ est dédié à la mise en œuvre du plan sur la période 2021-2025. Ce montant est réparti annuellement selon les axes de travail définis chaque année par le ministère.

Bilan – Évaluation

Le suivi de la mise en œuvre du plan est assuré par un comité de pilotage qui se réunit tous les trois mois. Un an après le lancement du plan, 71 % des mesures sont réalisées ou en cours de mise en œuvre :

- 30 sessions de formation sur les violences sexistes et sexuelles ont été organisées et prises en charge par le ministère sur l'année 2021-2022, permettant à près de 1000 personnes d'en bénéficier ;
- des modules de formation en ligne à destination de la communauté étudiante sont en cours d'élaboration ;
- le lancement de trois appels à projets sur l'année 2021-2022 a permis de soutenir les initiatives de 92 établissements et de 35 associations sur ce sujet, pour un total de près de 2 millions d'€ de subventions versées par le ministère ;
- une campagne nationale de communication sur le consentement, en partenariat avec l'association Sexe & Consentement, est en cours de diffusion auprès des établissements sous tutelle du ministère ;
- des partenariats sont formalisés avec des associations nationales (FNCIDFF, En avant toutes) afin de favoriser l'accompagnement des victimes.

Contacts

Béatrice NOEL, cheffe du département des défis sociétaux et environnementaux – beatrice.noel@recherche.gouv.fr, Tél. : 01 55 55 82 16

Julie GUERREIRO, chargée de mission égalité et lutte contre les violences sexistes et sexuelles – julie.guerreiro@enseignementsup.gouv.fr, Tél. : 01 55 55 24 25

Employeur : Centre hospitalier de Béziers

FICHE 30

Intitulé : Enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Descriptif

Faire une enquête interne auprès de l'ensemble des salariés de l'établissement.

Contexte et enjeux

Cette action a été priorisée par le groupe projet « prévention du sexisme » et s'appuie sur une des recommandations du rapport du Haut Conseil à l'Égalité relatif à l'état des lieux du sexisme en France.

Objectif – Finalité

- Connaître la situation au sein de l'établissement et définir les actions de prévention et de lutte.
- Disposer d'indicateurs d'évaluation qui seront suivis lors de la prochaine enquête.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Questionnaire créé par la psychologue du travail après recherche documentaire et formation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Niveau d'acceptation et de maturité interne pour poser ces questions dans un baromètre social à large diffusion.

Coûts estimés

0.

Bilan – Évaluation

Lors de la présentation des résultats, en lien avec le plan d'actions égalité de l'hôpital, les réactions sont positives dans la mesure où elles tendent à considérer que la question doit être traitée, une réponse apportée et des actions concrètes mises en œuvre, à destination tout autant du personnel que des patients et visiteurs.

Contact

Sophie BARRE, DRH, copilote politique égalité, CH Béziers – sophie.barre@ch-beziers.fr

Élise Scarpati, ingénieure RSE, référente égalité CH Béziers – elise.scarpati@ch-beziers.fr



Employeur : Ministère de l'intérieur et des outre-mer

FICHE 31

Intitulé : Fiches réflexes relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) à destination des agents et des directeurs en directions départementales interministérielles (DDI)

Descriptif

À visée communicationnelle, procédurale et pédagogique, ces 5 cinq fiches réflexes sont le fruit d'un apport commun des ministères du périmètre de l'administration territoriale de l'État l'ATE et des organisations syndicales représentantes du CHSCT des DDI. Elles compilent notamment les outils, procédures et contacts communiqués par les cinq ministères pour leur périmètre d'attribution : modalités de saisine de la cellule de signalement, personnes ressources à contacter, offre de formation, protection fonctionnelle, offre de soutien psychologique et social...

Il existe trois fiches à destination des agents et deux guides à destination des membres de direction de DDI :

- **Fiche réflexe (tout agent) : « Que faire si vous êtes victime d'un acte de VSS »** : destinée à tous les agentes et agents, elle a pour finalité de définir les actes sexistes et agressions sexuelles, de rappeler le rôle les moyens mis en œuvre par l'administration pour protéger les victimes présumées, de détailler les possibilités de signalement de tels actes et de donner les coordonnées des cellules d'écoute ministérielles.
- **Fiche réflexe (tout agent) : « Que faire si vous êtes témoin d'un acte de VSS »** : destinée à tous les agentes et agents, elle a pour finalité de définir les actes sexistes et agressions sexuelles, de rappeler le rôle les moyens mis en œuvre par l'administration pour protéger les témoins ayant signalé un acte litigieux, de détailler les possibilités de signalement de tels actes et de donner les coordonnées des cellules d'écoute ministérielles.
- **Guide pratique (tout agent) : « Reconnaître et détecter les VSS »** : destiné à tous les agentes et agents, il a pour finalité de détailler plus finement les comportements sexistes et d'agression sexuelle (selon leur degré de gravité) avec rappels juridiques et des sanctions encourues, de présenter quelques idées reçues, de répondre à des interrogations communes, d'orienter vers des ressources pertinentes.
- **Guide pratique (directeurs DDI) : « Agir en amont pour prévenir les VSS : prévention primaire et secondaire »** : destiné aux membres de direction DDI, il a pour finalité de définir les actes sexistes et agressions sexuelles, de rappeler les obligations leurs obligations de prévention primaire (prévenir les risques professionnelles) et secondaire (informer, sensibiliser, former) en tant qu'employeur, de rappeler les informations nécessaires sur les offres de formations ministérielles.
- **Guide pratique (directeurs DDI) : « Que faire si je suis saisi d'une situation d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ? »** : destiné aux membres de direction DDI, ce guide rappelle les obligations en tant qu'employeur et détaille la procédure à suivre en cas de remontée de cas de VSS : écoute, protection, enquête administrative, sanction...

Contexte et enjeux

La lutte contre les VSS a été désignée thématique prioritaire dans la feuille de route 2020-2022 du CHSCT des DDI. Un cycle de groupes de travail VSS a été lancé, réunissant les organisations syndicales et membres du CHSCT des DDI, ainsi que les ministres du périmètre de l'ATE.

Les fiches réflexes ont été le fruit d'un travail commun afin d'aider et d'outiller les agentes et agents DDI victimes ou témoins de VSS ainsi que les équipes de direction.

Objectif – Finalité

- Guider et orienter les agents DDI, témoins ou victimes de VSS sur leur lieu de travail, quel que soit leur ministère d'appartenance.
- Outiller les membres de direction DDI, dans la prévention, la détection et le traitement des cas de VSS.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les travaux ont débuté en mai 2021, avec l'instauration de rencontres régulières interministérielles et plénières avec les organisations syndicales et membres du CHSCT des DDI.

FICHE 31 SUITE

Un travail d'échange de bonnes pratiques et de compilation de données ministérielles a été mené en concertation avec les organisations syndicales.

Les fiches ont été transmises aux préfets, pour diffusion dans les services de l'ATE, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2021.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Dialogue social nourri sur cette thématique en CHSCT des DDI ; et rôle moteur et de relais sur le terrain des représentantes et représentants syndicaux.
- Implication des ministères du périmètre ATE dans la conception, l'élaboration et la promotion des fiches réflexes.
- format de communication propice à la lecture papier et dématérialisée.

Points de vigilance

- Veiller à une communication régulière sur l'existence de ces fiches.
- Veiller à ce que les directions locales jouent un rôle de relais sur le terrain.

Coûts estimés

N.A.

Bilan – Évaluation

- Retours positifs de la part d'agentes et agents, de membres de direction et de représentantes et représentants syndicaux.
- Depuis, les fiches ont été reprises et adaptées à d'autres structures professionnelles.

Contact

Claire LORCERIE LESAIN, adjointe au chef de la mission pour l'innovation en ressources humaines – claire.lorcerie-lesaint@interieur.gouv.fr

Pauline BOUTTIER, chargée de mission animation des politiques égalité/diversité – pauline.bouttier@interieur.gouv.fr

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Ministère des Armées

FICHE 32

Intitulé : Création d'un kit de communication et de sensibilisation prêt à l'emploi, ciblé sur les thématiques d'égalité professionnelle, de mixité et de lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes et les discriminations de toute sorte (HVS-D), destiné aux écoles de formation et lycées de défense

Descriptif

Souhaitant accompagner les écoles de formation et lycées de défense dans la diffusion et la valorisation des politiques et actions ministérielles (centrales et locales) menées en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles mais également contre le sexisme et les HVS-D, le ministère des Armées a choisi de créer plusieurs outils regroupés dans un kit de communication et de sensibilisation.

Il s'agit :

- d'une courte vidéo de type « FAQ » dans laquelle des experts, issus de l'administration centrale et des établissements de formation, répondent à des questions posées par des élèves issus de ces mêmes établissements de formation ;
- de deux posters. Le premier, personnalisable par les écoles et lycées, a vocation à faciliter l'organisation d'événements ou de séances de sensibilisation ou de formation en lien avec les thématiques d'égalité, de mixité et de HVS-D. L'autre poster, plus pédagogique, est ciblé sur le sexisme et ses manifestations ;
- d'un flyer à 3 volets reprenant les actions menées par le Ministère contre les stéréotypes, le sexisme « ordinaire » et les HVS-D.

La sortie de ce kit était initialement prévue pour la fin de l'année 2022.

Contexte et enjeux

Lors des deux séquences d'audits sur sites organisées dans le cadre de la démarche progressive de double labellisation « Égalité » et « Diversité », les auditeurs de l'AFNOR ont formulé différentes recommandations dont le Ministère a saisi l'opportunité afin d'améliorer sa communication à la fois auprès du grand public mais également auprès de publics internes plus spécifiques comme les élèves et agents des écoles de formation et lycées de défense.

Dans cette optique, le MINARM a souhaité mener une action d'accompagnement communicationnel auprès des établissements de formation en leur proposant un kit d'outils prêts à l'emploi.

Objectif – Finalité

Pour le Ministère, il est important que l'ensemble de ses agentes et agents, y compris les élèves issus d'établissements de formation rattachés, soient régulièrement tenus informés de la mise en œuvre de ses actions mais également convaincus des effets positifs de l'égalité professionnelle et de la mixité. Cette démarche passe notamment par l'incitation ou l'accompagnement à la création d'actions locales d'information, de communication et de sensibilisation.

Par ailleurs, il est crucial, pour le Ministère, de continuer à attirer les talents, notamment des femmes, en leur montrant qu'elles y ont toute leur place pour y dérouler une carrière valorisante et complète dans de nombreux métiers.

Ainsi, la communication ministérielle, à la fois interne et externe, ciblée sur la politique égalité et mixité se doit d'être active, perpétuellement enrichie et surtout innovante.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le projet de kit a fait l'objet d'un calendrier prévisionnel. La sortie du kit de communication et de sensibilisation destiné aux écoles de formation et lycées de défense, prévue initialement en 2022, a finalement été reportée sur 2023 pour bénéficier de l'effet 8 mars ; le kit vient d'être diffusé auprès des DRH d'armées.

Dans un souci de cohérence et de dynamisme, la réalisation de ce kit a nécessité la participation directe d'agents du Ministère (ex : le DRH-MD, des référents mixité-égalité et des élèves d'écoles ou de lycées) mais également l'accompagnement d'un prestataire externe.

FICHE 32 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Ce kit bénéficie d'un co-financement de la DGAFP dans le cadre du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) dont il est lauréat pour l'édition 2022.

L'appropriation de cet outil par ses destinataires (référénts, écoles de formation, lycées de défense, agents du ministère) et l'évaluation de son impact constituent des points de vigilance pour le ministère des Armées.

Coûts estimés

Le coût de la prestation d'accompagnement à la réalisation du kit est de 11992 euros.

Bilan – Évaluation

Bilan non disponible à ce stade car la sortie du kit est prévue pour la fin de l'année 2022.

Contact

Catherine BOURDÈS, commissaire Générale, haute fonctionnaire à l'égalité des droits, directrice de projet mixité – Tél. : 06 81 05 72 47

Genevieve EMPTOZ, AHCAE, secrétariat général pour l'administration, direction des ressources humaines du ministère de la défense, équipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité – genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr, Tél. : 09 88 68 63 88



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeurs : Agglomération et Ville de La Rochelle

FICHE 33

Le porteur de projet est la Direction des Ressources humaines mutualisée rattachée à l'Agglomération de La Rochelle mais l'opération concerne les agents de la Ville et de l'Agglomération de La Rochelle

Intitulé du projet : Prévenir les violences sexistes et sexuelles en sensibilisant les agents de la Ville et de l'Agglomération de La Rochelle

Contextes et enjeux

L'engagement de l'agglomération et de la ville en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire s'est matérialisé dès 2008 par la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (en 2008 par la Ville et en 2009 par l'Agglomération). Plus récemment, cet engagement s'est concrétisé par la création d'une délégation égalité femmes-hommes à l'Agglomération (juillet 2020), la signature par la Ville et l'Agglomération d'un contrat local contre les violences conjugales, sexistes et sexuelles (mars 2021), l'élaboration des rapports 2021 de la Ville et de l'Agglomération sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, mais encore, en 2021-2022, l'affirmation d'un travail partenarial avec les acteurs du territoire, dont l'Université de La Rochelle.

La politique ressources humaines de la ville et de l'agglomération de La Rochelle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est traduite quant à elle par :

La création d'un comité de pilotage relatif aux violences sexistes et sexuelles en juillet 2018

Suite à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique et à des informations apportées par des représentants du personnel en CHSCT de la Ville, un comité de pilotage réunissant la ville, le CCAS et l'agglomération est créé en juillet 2018. Ce dernier est composé de l'élue à l'égalité des genres, d'organisations syndicales, des Ressources Humaines (Prévention et Formation), de la médecine professionnelle, du service social du personnel, des services communication et du service citoyenneté de la ville.

Le comité de pilotage décide alors d'un plan d'actions comprenant :

- la mise en place d'une procédure de signalement des situations et de prise en charge psychologique, sociale, administrative et juridique ;
- des opérations de communication : création d'un dépliant d'information, d'un relais sur les intranet, d'une information dans les journaux internes ;
- de formations obligatoires pour les responsables de service.

Des actions de formation et de sensibilisation à partir de 2019

En 2019, à la demande de la ville et l'agglomération, le CNFPT expérimente des sessions de formations portant sur « les propos et comportements sexistes au travail ». 87 directeurs et chefs de service et membres du CHSCT y participent. Interrompues par la crise sanitaire, cette action se termine en octobre 2022 pour être étendue à l'ensemble de l'encadrement intermédiaire en 2022-2023.

La réalisation en 2021, par les collectivités de leur diagnostic et plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (présentés en comités techniques en juin 2021). Ce plan, suivi par un comité de pilotage unique, se décline selon trois axes :

- la lutte entre les stéréotypes et la prévention des discriminations (avec des actions dans les domaines de la communication, de la formation, du recrutement, du déroulement de carrière et de la rémunération) ;
- un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle (avec des actions sur le télétravail, sur l'accompagnement des congés liés à la famille, l'organisation du temps de travail) ;
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et moral (avec des actions de sensibilisation et de formation, d'accompagnement en direction des agresseurs mais aussi des agressés et le suivi du dispositif de signalement).

Objectif – Finalité

En parallèle des actions de formation et de sensibilisation des managers, la ville et l'agglomération souhaitent, à travers ce projet, sensibiliser l'ensemble des agents des deux collectivités (2 278 personnes) aux violences sexistes et sexuelles au travail. L'objectif est de toucher un maximum d'agents des deux collectivités (1 800) toute catégorie

FICHE 33 SUITE

hiérarchique confondu, encadrantes et encadrants et non encadrantes et encadrants afin de contribuer à un mieux vivre ensemble au travail.

Descriptif

Pour cette sensibilisation, il a été envisagé de traiter cette problématique du sexisme ordinaire et du harcèlement sexuel au travail de manière décalée afin d'amener chacun à réfléchir sur ses propos mais aussi ses modes de fonctionnement. Il s'agit ainsi de prendre conscience de la part éminemment culturelle de ces agissements mais aussi des conséquences qu'elles peuvent avoir sur l'autre qui en fait l'objet.

Le principe de la pièce de théâtre apparaît également pertinent pour toucher un plus grand nombre d'agents (150 par conférence).

12 Conférences théâtralisées (d'une durée de 2 heures chacune) ont été organisées et animées par Le Théâtre à la Carte. Lors de ces dernières, deux saynètes « Du monde au balcon » et « Je voulais juste un rapport » ont été jouées et ont servi de base aux interactifs avec la salle et aux apports règlementaires et théoriques.

Ces conférences ont également été l'occasion pour l' élu en charge des Ressources Humaines et de la communication interne de la Ville et de l'Agglomération, de présenter en ouverture les engagements des deux collectivités et le soutien du FEP pour cette opération et pour la direction des ressources humaines, de rappeler en fin de séance, la procédure de signalement interne et les différents intervenants à contacter.

Par ailleurs, pour accompagner l'organisation de cette opération, une enquête interne par questionnaire sur les violences sexistes et sexuelles au travail a été réalisée en septembre 2022 et les premiers résultats présentés à la fin de chaque conférence.

Enfin, une campagne d'affichage dans les services sur les propos sexistes a été organisée pour informer de l'enquête interne puis des conférences théâtralisées (ces dernières affiches portant le logo du FEP).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les 12 conférences se sont déroulées les 11, 12, 13, 14, 18 et 19 octobre, à raison de deux séances par jour.

Facteurs de réussite

Rendre les conférences théâtralisées obligatoires. Au départ, le choix a été fait de ne pas rendre obligatoire cette action mais un mois avant le début des conférences, seuls 160 agents étaient inscrits. Un nouveau message a donc été adressé à l'ensemble des managers et des agents pour les rendre obligatoire, l'objectif étant de s'adresser aussi et surtout aux agentes et agents qui pouvaient se sentir moins ou pas concernés.

Coûts estimés

Le coût des 12 conférences est de 27 295 euros TTC. La demande de participation du FEP ne concernait que les conférences théâtralisées et s'élève à 16 377 euros. Les collectivités prennent à leur charge les 10 918 euros restants ainsi que les coûts liés à la campagne d'affichage, à l'enquête interne sur les violences sexistes et sexuelles au travail au cours des trois dernières années et à la réservation de la salle.

Bilan – Évaluation

Les conférences ont mobilisé 1145 agents des deux collectivités soit un taux de participation de 50,3 %.

Il est envisagé d'évaluer prochainement cette action à l'aide d'un questionnaire.

Contact

Emmanuelle LABARTHE, cheffe de projets transversaux, Direction commune des Ressources humaines – emmanuelle.labarthe@agallo-larochelle.fr, Tél. : 05 46 30 51 77



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Département de la Seine-Saint-Denis

FICHE 34

Intitulé : Formation obligatoire pour les encadrants à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail

Descriptif

En mars 2020 le Département a adopté un protocole de lutte contre le harcèlement sexuel comprenant la mise en place d'une cellule d'écoute pour les agentes et agents, une campagne de communication et une formation obligatoire pour les encadrantes et encadrants.

En 2022 : 28 sessions organisées/programmées (au 25 octobre 141 agents formés).

En 2023 : 10 sessions programmées.

Le Département avait déposé un projet pour le FEP 2022 et a vu son projet validé.

Contexte et enjeux

En mars 2020, le Département a adopté un protocole de lutte contre le harcèlement sexuel comprenant la mise en place d'une cellule d'écoute pour les agentes et agents, une campagne de communication et une formation obligatoire pour les encadrantes et encadrants.

Objectif – Finalité

Former les encadrantes et encadrants afin qu'ils sachent identifier le harcèlement sexuel, comment réagir quand un signalement leur est remonté et qu'ils puissent orienter les victimes vers la cellule d'écoute.

L'enjeu plus large est de faire reculer les violences sexistes et sexuelles au travail pour promouvoir l'égalité professionnelle et permettre à toutes et tous de travailler dans un environnement de travail sain et serein.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Dépôt du projet FEP en février 2022.
- Fin avril : sélection du projet.
- Mai : versement de la subvention.
- Juin-Juillet : consultation pour sélectionner un prestataire pour réaliser les formations.
- Fin août début des formations à raison d'une séance par semaine.
- 13 décembre 2022 : dernière session de formation financée par le FEP.
- Début janvier au 15 mars 2023 : une séance de formation financée par le budget départemental.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le public est très sollicité donc l'enjeu sur la communication est important afin que tous les encadrants s'inscrivent bien à une session. Les formations sont très appréciées, les retours sont positifs et donc le bouche à oreille fonctionne bien. Un facteur important est l'existence au Département depuis 20 ans de l'Observatoire des violences envers les femmes qui diffusent une culture de l'égalité au sein du Département et fait que ces sujets sont considérés comme très importants.

Coûts estimés

Estimation du montant global du projet : 45 500 euros dont cofinancement FEP d'un montant de 27 300 euros.

Bilan – Évaluation

L'action n'étant pas achevée, il est difficile de l'évaluer mais le Département s'attend à une meilleure connaissance de la cellule d'écoute et donc une augmentation du nombre de saisines.

L'ambition est également de mobiliser et responsabiliser les encadrantes et encadrants sur ce sujet.

Contact

Élise Michaud – emichaud@seinesaintdenis.fr



Employeur : Département de l'Allier

FICHE 35

Intitulé : Former tous les agentes et agents aux violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements

Descriptif

Organiser une formation obligatoire d'une journée pour les publics prioritaires (encadrantes et encadrants, services RH concernés-formés également à l'enquête administrative –, membres du CHSCT et assistants sociaux du personnel).

Sensibiliser et responsabiliser les agentes et agents, sur une demi-journée (présence obligatoire), à travers une séance proposant des saynètes de théâtre, des débats, des quizz et des séances plus théoriques.

Contexte et enjeux

La collectivité a adopté en février 2021 un plan égalité professionnelle femmes-hommes qui prévoit dans son axe 4 des actions de préventions et de traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Un dispositif spécifique de signalement pour les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes a été mis en place fin 2021.

Une autre action du plan consistait à former l'ensemble des agents, soit environ 1600 personnes : le CODIR, tous les encadrants, les services RH concernés, les membres du CHSCT, ainsi que l'ensemble des agents, répartis sur 3 bassins : Moulins, Montluçon et Vichy, dans un but de prévention de ces violences.

Il s'agit également de faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes un sujet au sein de notre organisation.

Objectif – Finalité

- Sensibiliser tous les agents de la collectivité.
- Rappeler les définitions des violences, du harcèlement moral et sexuel, des discriminations et des sanctions encourues.
- Comprendre l'impact sur les victimes et sur le collectif de travail.
- Savoir repérer les différents types d'agissements.
- Connaître le dispositif de signalement interne à la collectivité.
- Rappeler la déontologie des agents publics et les valeurs de la fonction publique.
- Rôle et responsabilité des agents témoins de tels agissements, savoir accueillir la parole d'une victime.
- Que tous les participants saisissent l'importance du sujet, leur responsabilité, leurs rôles et leurs moyens d'agir, qu'ils acquièrent les bons réflexes pour réagir en tant que victime ou témoin.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Mars à juin : élaboration du cahier des charges, réflexion sur l'organisation des sessions, sourcing pour identifier les prestataires.
- Mai : formation du CODIR et des encadrants (11 sessions d'environ 20 participants) et des services RH et juridiques à l'enquête administrative.
- Septembre : formation des membres du CHSCT.
- Octobre et novembre : sensibilisation des agents (9 sessions d'environ 150 participants, sur les 3 bassins).
- Novembre et décembre : évaluation, notamment par le biais d'un questionnaire.
- Communication : courriel spécifique aux agents, aux encadrants et aux gestionnaires de collègues pour les engager dans la démarche, flyer dans le bulletin de paie, articles sur l'Intranet et dans la lettre interne, campagne d'affichage.



FICHE 35 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Portage fort de la Directrice des ressources humaines, du Vice-Président en charge du personnel, de la direction générale et de tous les directeurs.
- Programmation, évaluation de la charge de travail en amont, implication des agents chargés de l'organisation et de la logistique.

Freins identifiés

- Expliquer le caractère obligatoire des formations et sensibilisations.
- Aborder un sujet délicat et peu évoqué dans le monde du travail.

Points de vigilance

- Identifier les bons interlocuteurs dans les directions par rapport à l'organisation de la continuité du service et aux choix des dates de sessions.

Coûts estimés

50 000 euros.

Bilan – Évaluation

82 % des effectifs sont formés. Évaluation qualitative en cours (via un questionnaire auprès des participants). Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact sur le comportement des agents ou le nombre de signalements dans la collectivité.

Contact

Marilys SOUHARSE, chargée de projets à la DRH – souharse.m@allier.fr

FICHE 36

Employeur : EPSYLAN (Établissement Psychiatrique de Loire Atlantique Nord) – Blain
– 44130, 880 agents

Intitulé : « Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes »

Descriptif

Mise en œuvre de l'axe « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » de la politique d'inclusion et de promotion de la diversité d'EPSYLAN : création d'un COPIL Égalité professionnelle, nomination d'un référent égalité, mise en place d'une plateforme de signalement accessible 24 h/24, formation de l'encadrement, sensibilisation de l'ensemble des professionnels à la thématique.

Contexte et enjeux

Dans le cadre de son projet social 2019-2023, EPSYLAN a souhaité promouvoir une politique de tolérance. L'objectif est de sensibiliser le personnel à la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles, le harcèlement et la promotion de l'égalité homme/femme. Le travail en équipe qui caractérise le travail à l'hôpital et en fait sa richesse peut également amener à tendre les relations interpersonnelles avec des effets sur le collectif.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion RH (LDG), une politique d'inclusion et de promotion de la diversité a été définie pour une période de 3 ans, soit jusqu'au prochain projet social, déclinés dans les 4 axes suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Afin de soutenir ces actions, l'établissement a décidé d'ajouter un 5^e axe portant sur « Communiquer pour mieux prévenir et traiter les situations de discrimination ».

Objectif – Finalité

- Prévenir les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes au sein de l'établissement.
- Mettre en œuvre des processus et des pratiques d'accompagnement internes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes.
- S'assurer que tout agent de l'établissement exposé à des actes de violence, des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, puisse obtenir le traitement de son signalement.

L'objet de ce dispositif est de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes de ces comportements et les orienter vers les personnes compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il doit également permettre de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Le dispositif de signalement prévoit la mise en place de 3 procédures :

- le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question ;
- l'orientation de ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien ;
- l'orientation vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

FICHE 36 SUITE

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Février 2021 : adoption de la politique d'inclusion et de promotion de la diversité, désignation d'un référent Égalité.
- Septembre 2021 : mise en place d'un groupe de travail pluri-professionnel (représentants du personnel, cadres, médecin, service social, référent Égalité, DRH) désormais constitué en COPIL Égalité professionnelle pour assurer le suivi du plan d'actions, accompagner sa mise en œuvre, et traiter les situations soulevées par la plateforme de signalement.
- 17 janvier 2022 : lancement de la plateforme de signalement 24 h/24 (psychologues du travail accessibles par téléphone tous les jours : prise en charge de premier niveau, anonymat et confidentialité).
- Janvier-juin 2022 : campagne mensuelle d'information et affiches contextualisés.
- Juin-octobre 2022 : formation des référents internes et de l'encadrement de proximité administratif, technique, médical et soignants.
- décembre 2022 : bilan en CHSCT.
- 2023 : poursuite de la campagne de formation et de communication au regard du bilan.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Planification à l'année des réunions du COPIL.
- Forte participation dans la construction du dispositif.
- Suivi : risque de désengagement du groupe si les séances sont trop rapprochées, en l'absence de situation à traiter.
- Difficulté à travailler la communication préventive sur le harcèlement (le fait de communiquer sur le harcèlement signifierait que le harcèlement est courant au sein de l'établissement).
- Difficulté à déterminer des critères d'évaluation du dispositif.

Coûts estimés

15 372 euros (hors interventions susceptibles d'être déclenchées pour le suivi et l'accompagnement des situations rencontrées : enquête administrative, accompagnement psychologique, médiation, formation spécifique à un service).

Bilan – Évaluation

Le calendrier a été respecté. Retours positifs des formations, qui seront reconduites sur une durée plus longue. Soutien de l'encadrement à l'élaboration d'un processus de sollicitation des dispositifs de soutien.

Contact

Isabelle VADKERTI, DRH – drh@ch-epsylan.fr, Tél. : 02 40 51 52 55

Employeur : Grenoble Alpes Métropole

FICHE 37

Intitulé : Prévenir et traiter les situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes

Descriptif

La Métropole a déployé, avec le soutien du FEP, un programme de sensibilisation et de formations pour prévenir et traiter les situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes.

Contexte et enjeux

La Métropole a mis en place son dispositif de signalement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel, et agissements sexistes. Pour accompagner ce dispositif, les enjeux étaient d'accompagner les agents, les services et les managers dans l'appropriation de ces concepts pour améliorer la prévention et le traitement des situations.

Objectif – Finalité

Il s'agissait :

- d'informer les agents et agentes de leurs droits et des devoirs de leur employeur ;
- de donner au service recrutement les clés pour prévenir les discriminations dans le recrutement ;
- de donner aux managers des repères sur leur rôle pour repérer, prévenir et traiter les situations ;
- de structurer le traitement par l'employeur des situations qui remonteront dans le dispositif de signalement, en coordonnant les interventions des services RH, santé-prévention, égalité FH, LCD et juridique.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Mars 2022 : semaine « égalité FH » en direction des agents : plusieurs temps d'information sur les actions de la Métropole dans les différents sites et une conférence de 3 h pour comprendre ce que sont les violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel, et agissements sexistes et préciser les droits des agents et les devoirs de l'employeur.

Printemps 2022 :

- premiers échanges autour d'une campagne de communication en direction de l'ensemble des agents et agentes pour affirmer que ces situations n'ont pas leur place dans les services de la Métropole et les informer de leurs possibilités d'action en tant que victimes ou témoins ;
- rédaction des cahiers des charges des formations à l'automne :
 - « recruter sans discriminer » pour l'ensemble du service chargé des recrutements ;
 - formation-action interservices : « traiter les situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes » ;
 - « traiter les situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes... le rôle du manager ».

Été 2022 :

- recrutement des prestataires et organisation logistique des formations ;
- identification des personnes « cibles » pour les formations concernées (service recrutement + collectif interservices pour la formation-action).

Automne 2022 :

- formation « recruter sans discriminer » ;
- formation-action interservices : « traiter les situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes » ;
- lancement de la campagne de communication en direction des agents.



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

FICHE 37 SUITE

Fin 2022 – Début 2023 :

- en décembre 2022, un comité de direction a été consacré au dispositif de signalement ;
- un suivant, en janvier 2023, a été consacré aux enjeux d'égalité femmes-hommes plus largement, mais a été l'occasion de rappeler la mise en place du dispositif ainsi que la session de formation à destination des managers, qui s'est déroulée le 23 janvier 2023 (initialement programmée en novembre 2022, elle a dû être reportée en raison de l'état de santé de la formatrice). Le « rdv des managers », rassemblant une quarantaine de participants en février 2023, a été à nouveau l'occasion de présenter le dispositif de signalement ;
- à l'occasion de la « semaine égalité femmes-hommes » proposée aux agents à l'occasion du 8 mars 2023, un temps d'échanges autour du thème « humour ou sexisme ? Drague ou harcèlement ? » a permis à nouveau de sensibiliser les agents et agentes, et de leur rappeler l'existence du dispositif de signalement ;
- à venir : la formation « recruter sans discriminer » va être inscrite au programme des formations « en union » co-construit avec le CNFPT, avec une session proposée dans le courant de l'année 2023. La formation « rôle du manager » va être proposée à nouveau, sous un format plus réduit et plus orienté vers des pratiques managériales, à raison de 9 sessions par an pendant 2 ans, pour atteindre l'objectif de 75 % de managers formés fin 2024.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Bénéficier d'une subvention a clairement créé l'opportunité de déployer un programme ambitieux.
- Avoir quelques contraintes de temps (obligation de réaliser dans l'année) a facilité la mise en place rapide.
- La conjugaison d'une demande politique claire, d'un soutien de la direction générale et la coopération entre services (unité Maison pour l'égalité femmes-hommes, direction des ressources humaines et direction santé prévention en particulier) a été déterminante.

Coûts estimés

Prestations :

- conférence tous agents et agentes : 480 euros ;
- formation « recruter sans discriminer » : 1250 euros ;
- formation « rôle du manager » : 1250 euros ;
- formation-action : 3300 euros.

Campagne de communication : internalisation des coûts de conception et impression.

Bilan – Évaluation

Bilan : quasi-totalité du service « recrutement » formé (11 personnes, 2 absentes) ; création d'un collectif de travail sur le traitement des situations (11 personnes de 4 directions distinctes) ; ensemble des agents et agentes sensibilisés et disposant d'un premier niveau d'information.

Ce projet a permis de créer une véritable dynamique interservices en interne et de jeter les bases d'une culture commune. Il a vocation à se poursuivre dans les années à venir.

Contact

Anne-Laure CARRIER, responsable d'unité Maison pour l'égalité femmes-hommes – anne-laure.carrier@grenoblealpesmetropole.fr, Tél. : 06 37 12 31 39

Employeur : Éducation Nationale, Rectorat de Montpellier

FICHE 38

Intitulé : Prévention et traitement des situations de harcèlement et de violences au travail

Descriptif

Un livret « harcèlement et violences au travail » a été élaboré afin de recenser les différentes situations de harcèlement (moral et sexuel) et de violences au travail qui sont identifiées par la loi. Il a vocation à :

- permettre aux agents de reconnaître des situations dont ils sont victimes ou témoins ;
- savoir comment agir face à de telles situations : avec un dispositif de signalement dédié ;
- communiquer les procédures engagées en cas de situations avérées et les sanctions encourues.

Contexte et enjeux

L'élaboration de ce livret s'inscrit parmi les actions du plan académique sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. L'académie a nommé un référent académique et des référents départementaux. Par ailleurs, les représentants des personnels membres du CHSCTA ont désigné un référent violences sexistes et sexuelles, luttes contre les discriminations.

La réalisation de ce livret permet de concrétiser la collaboration de différents acteurs et d'améliorer la prise en charge de situations de souffrance au travail.

Objectif – Finalité

L'académie de Montpellier a voulu se doter d'un dispositif efficace basé sur trois axes :

- **une information** à la disposition de tous les agents et **un dispositif de signalement** ;
- **une procédure** avec un rôle clarifié des différents acteurs ;
- **ses mesures concrètes et un suivi** (proposition d'actions, sanctions, mesures d'accompagnement...).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Un groupe de travail, composé des chefs des services de gestion de personnels, des accidents de services, des affaires juridiques, des médecins de prévention, de la conseillère technique de service social, de la psychologue académique du travail et de la référente académique égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, s'est réuni de mars 2021 à septembre 2022. Il a intégré la référente violences sexistes, sexuelles et luttes contre les discriminations à sa nomination.

Le document finalisé et validé par Mme la Directrice de Ressources humaines (novembre 2022).

Une large diffusion du livret est prévue en janvier dans la Lettre d'information RH qui est adressée à l'ensemble des personnels de l'académie.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le document a été validé par la Directrice des ressources humaines en novembre 2022 et diffusé à l'ensemble des personnels de l'académie dans la Lettre d'information RH de mars 2023.

Il est prévu de faire une première évaluation de l'action après un an d'exercice, c'est-à-dire en avril 2024. Il apparaît d'ores et déjà comme un facteur de réussite le fait d'associer les acteurs clefs de la RH. Les groupes de travail ont permis la clarification des rôles de chacun et de faire émerger une procédure claire et légitime. Le livret est le fruit de cette collaboration.

Diffusion via la Lettre RH, donc la diffusion la plus large est aussi un facteur de réussite.

Point de vigilance

Être attentif aux suites données aux signalements enregistrés dans le cadre de la procédure proposée dans le livret.



FICHE 38 SUITE

Coûts estimés

NC.

Bilan – Évaluation

En cours.

Contact

Déborah LAVAUD-CHARRONDIÈRE, cheffe du service de l'accompagnement individualisé des personnels

Employeur : Communauté d'Agglomération du Pays de l'Or

FICHE 39

Intitulé : La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Contexte et enjeux

Dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion, le Pays de l'Or fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité.

Objectif – Finalité

L'objectif de ce projet est de renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes. Il s'intègre au Plan d'actions égalité professionnelle aux côtés du nouveau Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Descriptif

Le Pays de l'Or a récemment adopté un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif comprend une multitude d'acteurs qui participent aux trois phases suivantes, la première avec l'accueil du signalement, la deuxième avec le recueil et la troisième avec le traitement du signalement. Dans le cadre de la mise en place de ce dispositif, l'Agglomération a établi un plan d'actions pour parvenir à mobiliser et concerner l'ensemble des acteurs. Deux axes de travail sont priorités, le premier avec la formation de l'ensemble des agents aux travers de plusieurs actions comme la formation de tous les cadres en tant que « personne ressource » (Formation 0,5 jour sur la définition des notions, la présentation du dispositif et l'explication de leurs rôles) mais également la formation de tous les acteurs de la cellule de traitement du signalement (Formation 1 jour sur la définition des notions légales et la mise en situation du dispositif), ensuite la formation pour tous les directeurs à l'enquête administrative dans le cadre du traitement d'un signalement (Formation 1 jour sur l'enquête administrative) et enfin la formation aux agents via le numérique (Vidéos de formation du gouvernement, déposées sur notre plateforme de formation en ligne IDEALCO sur laquelle la collectivité a acheté un abonnement pour chaque agent). Le deuxième axe de travail en lien étroit avec le premier concerne la communication. Afin de parvenir à faire se sentir concernés chacun des membres de la collectivité sur cette thématique, une campagne de communication va débuter début d'année 2022, qui se compose de deux étapes : La première avec pour objectif de recenser des témoignages d'agent sur la thématique (témoignage anonyme) pour engager la deuxième étape qui consiste à utiliser ces témoignages anonymes sur des « flyers chocs » qui seront distribués numériquement auprès de tous les agents via leur coffre-fort électronique et doublé par de l'affichage aux sein de nos établissements.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Pour la formation

- Étape 1 : Formation pour les acteurs de la cellule de traitement du signalement (15/02/22).
- Étape 2 : Formation des personnes ressources (11/03/22).
- Étape 3 : Formation et accompagnement des DGA à l'enquête administrative et la gestion émotionnelle des situations (Fin 2022).
- Étape 4 : Formation des agents via le numérique (début mars 2023).

Pour la communication

- Étape 1 : Débuter la campagne de recueillement des témoignages anonymes (Fin 2022).
- Étape 2 : Éditer les flyer de communication sur les notions de violences (Fin 2022).

FICHE 39 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussites

- Volonté de l'équipe de pilotage/Appel à projet FFEP.

Freins

- Ressources : Financières et Humaines/Stéréotypes/Manque de connaissance de tous sur ces sujets.

Coûts estimés

- Estimation du montant global du projet : 11110 euros ;
- Montant sollicité dans le cadre du FEP : 6666 euros ;
- Montant de la participation financière de la structure : 4444 euros.

Bilan – Évaluation

Dans le cadre des lignes directrices de gestion de la communauté d'agglomération du Pays de l'Or, l'égalité professionnelle est un enjeu majeur abordé notamment à travers la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes. Des sujets sociétaux d'une grande importance cependant complexes à porter pour des petites collectivités sans grands moyens. Cet appel à projet est pour nous une opportunité de mener à bien l'ensemble des projets que nous souhaitons mettre en œuvre afin de participer à notre échelle, à une société plus égalitaire et respectueuse de chaque individu en tant que tel.

Contact

Solange SPARZA : solange.esparza@paysdelor.fr

Amandine TAGLIANTE SARACINO : amandine.tagliante@paysdelor.fr

2.4. Focus sur le Fonds égalité professionnelle (FEP)

Employeur : Ministère des Armées

FICHE 40

Intitulé : Obtention de la labellisation « Alliance », soit la double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité »

Descriptif

Après avoir obtenu en janvier 2020 le label « Égalité » sur un périmètre pilote représentant 53 000 agents, le ministère des Armées a déposé, fin 2020 auprès de l'AFNOR, sa candidature à la double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » pour l'ensemble du ministère.

Après une séquence d'audit sur sites en fin d'année 2021, suivie des auditions par les commissions d'attribution des labels en 2022, le ministère des Armées a obtenu en mai 2022, la double labellisation « Alliance » sur un périmètre couvrant l'ensemble des services du Ministère.

Contexte et enjeux

L'égalité et la diversité constituent des valeurs fondatrices du ministère des Armées, qui conduit depuis plusieurs décennies une politique volontariste en faveur de l'intégration, de la promotion sociale et de l'égalité des chances.

Parallèlement, que ce soit dans le cadre de politiques interministérielles ou de dispositifs internes, le ministère des Armées se veut exemplaire dans la lutte contre toute forme de discrimination. Fier de pouvoir offrir à des milliers de jeunes un « escalier social » permettant à chacun de ne pas être jugé sur ses origines, ses différences ou ses convictions, mais sur son mérite, ses compétences et son envie de progresser, le ministère doit continuer d'ouvrir largement ses portes à des profils issus de tous les horizons. Il s'agit d'un enjeu de société, mais également d'une nécessité opérationnelle.

Fort de ses dispositifs en matière d'égalité professionnelle et de mixité, organisés pour être sans cesse enrichis, le MINARM a obtenu le label « Égalité » en janvier 2020 sur un périmètre pilote. Cette obtention marquait la première étape d'une démarche plus globale et progressive de double labellisation. L'ultime étape de cette démarche a été franchie en mai 2022.

Objectif – Finalité

La labellisation « Alliance » récompense l'engagement des armées, directions et services ainsi que l'ensemble des actions mises en place en faveur de la cohésion sociale, l'inclusion, l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Cette double labellisation marque aussi l'ambition du ministère de s'inscrire dans une démarche exigeante d'amélioration continue, notamment en termes de pratiques RH, de communication et de dialogue social.

Facteur d'attractivité, cette double labellisation offre également l'opportunité d'attirer de nouveaux talents, en plus grand nombre, et montrer que chacun peut accomplir, en toute sérénité, un parcours professionnel complet au sein du ministère.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Pour conduire cette démarche, le ministère a pris l'option de se faire accompagner par un prestataire de services dans le cadre d'un marché de quatre ans pour parvenir à l'obtention de cette double labellisation au cours de l'année 2022.
- La démarche de labellisation ministérielle s'appuie sur une équipe projet et l'ensemble des représentants des armées, directions et services réunis dans un COPIL présidé par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits.
- Deux espaces collaboratifs de travail ont été créés sur l'intranet du ministère (INTRADEF)



FICHE 40 SUITE

Concernant le calendrier

- Dépôt du dossier de candidature pour la double labellisation « Égalité » et « Diversité » (Alliance) en décembre 2020.
- Séquence d'audits sur sites en octobre 2021.
- Auditions devant les commissions d'attribution au premier semestre 2022.
- Obtention en mai 2022 des deux labels « Égalité » et « Diversité » pour l'ensemble des services du Ministère.
- Avant janvier 2024 : préparation des audits de suivi « à mi-parcours » qui devront se dérouler deux ans après l'obtention des deux labels.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'état des lieux dressé par le cabinet-conseil chargé d'accompagner le ministère dans cette démarche de labellisation, a mis en lumière un certain nombre de points positifs tels que l'extension des compétences de la cellule Thémis à l'ensemble des critères de discrimination, la réelle impulsion des autorités du ministère et les moyens significatifs mis en œuvre. L'ensemble des armées, directions et services du ministère a été mobilisé pour cette démarche, en particulier à travers le prisme des écoles de formation initiale de cadres officiers et sous-officiers, qui illustrent et constituent un terrain privilégié de mise en œuvre de l'égalité et de la diversité.

Coûts estimés

Le montant total du marché d'accompagnement de la démarche de labellisation s'élève à 220000 euros.

Bilan – Évaluation

Le ministère des Armées a obtenu en mai 2022 les deux labels « Égalité » et « Diversité ». Il souhaite poursuivre et intensifier ses actions et ses efforts qui seront évalués lors d'un audit de suivi à mi-parcours (soit deux ans après l'obtention des labels).

Contacts

Catherine Bourdès, commissaire Générale, haute fonctionnaire à l'égalité des droits, Directrice de projet – Mixité – Tél. : 06 81 05 72 47

Genevieve EMPTOZ, AAHC, secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense, Equipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité – genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr, Tél. : 09 88 68 63 88

Anais ARRIGHI, AAE, chargée d'études RSE, Secrétariat général pour l'administration, Direction des ressources humaines du ministère de la défense, Equipe projet attachée au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet mixité – anais.arrighi@intradef.gouv.fr, Tél. : 09 88 68 64 16

Employeur : Ministère de la Culture

FICHE 41

Intitulé : Renouveau de la double labellisation Diversité et Égalité professionnelle délivrée par l'AFNOR pour le ministère de la Culture, et accompagnement des Établissements Publics sous tutelle du ministère dans leur démarche de candidature à la labellisation ou de renouvellement de leur labellisation

Descriptif

Après une première obtention en 2017 des labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » délivrés par l'AFNOR, pionnière parmi les ministères, le ministère de la Culture a obtenu en 2022 le renouvellement de sa double labellisation pour quatre nouvelles années en y associant l'ensemble des directions régionales des affaires culturelles (DRAC), des directions des affaires culturelles en outre-mer (DAC) et des services à compétence nationale (SCN).

Par ailleurs, le ministère poursuit et prolonge l'extension de la démarche égalité-diversité au plus grand nombre possible de ses établissements publics : 17 d'entre eux ont déjà obtenu le renouvellement de leur labellisation ou sont en cours de renouvellement, un établissement public a été nouvellement labellisé en juin 2022, deux d'entre eux sont en cours de labellisation et une quinzaine supplémentaire préparent leur candidature avec l'appui du ministère.

Contexte et enjeux

Le ministère et les secteurs culturels et artistiques, sous son impulsion, ont engagé une démarche ambitieuse et volontariste en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes au cours du dernier quinquennat, ayant ainsi permis de réelles avancées en la matière. L'enjeu pour les années à venir sera à la fois de continuer à œuvrer en faveur de l'égalité dans le champ culturel et artistique, mais également de renforcer les actions en faveur de la promotion de la diversité, nouvelle frontière qui constitue un enjeu fondamental et dont il convient de s'emparer de manière plus approfondie. En ce sens, le ministère travaille à la mise en place d'outils pour mesurer la place de la diversité dans les secteurs culturels, ainsi qu'à l'élaboration d'une feuille de route Diversité, à l'image de la feuille de route Égalité et complémentaire à celle-ci, visant à définir les objectifs à atteindre sur la période 2022-2026 en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans l'ensemble des politiques culturelles.

Objectif – Finalité

En s'engageant dans le renouvellement de cette démarche de double candidature aux labels Égalité et Diversité, le Ministère de la Culture s'engage à renforcer et prolonger la mise en œuvre d'un certain nombre d'objectifs, qu'il souhaite voir relayer au sein de ses établissements publics :

- développer l'accès à la culture à tous les publics, en s'appuyant sur des pratiques internes d'égalité professionnelle et de diversité ;
- rendre visibles, à travers les représentations culturelles, la diversité des identités et des expressions qui constituent notre pays ;
- mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
- affirmer la responsabilité sociale du ministère de la Culture, en garantissant l'égalité de traitement et une meilleure traçabilité des choix ;
- dialoguer avec les représentantes et représentants du personnel sur des enjeux fédérateurs et porteurs de valeurs ;
- lutter contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes et contre toutes les formes de discriminations, en particulier celles liés à l'origine, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, la situation économique et le handicap.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Fin 2022 – 1^{er} semestre 2023 pour le processus concernant les EP (renouvellements et nouvelles candidatures).



FICHE 41 SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Caractère transversal de la démarche.
- Boîte à outils commune et de plus en plus complète.
- Capacité d'entraînement du MC à l'égard des EP.
- Crédibilité et légitimité d'une démarche « intégrée » mêlant l'interne et l'externe.

Freins identifiés – points de vigilance

- Lassitude, substitution d'autres priorités (économiques, écologiques etc.).

Coûts estimés

La Mission Diversité-Égalité dispose d'un budget annuel de 300k€ qui permet de payer les prestations externes (Altidem, cellules de signalement).

Bilan – Évaluation

Un audit de mi-parcours est prévu fin 2023 afin d'évaluer la progression de la démarche du ministère et des établissements publics en matière d'égalité et de diversité, et de déterminer les points à améliorer pour les deux années suivantes.

Contact

Agnès SAAL, haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations, ministère de la Culture – agnes.saal@culture.gouv.fr

FICHE 42

Employeur : Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
Ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Intitulé : Certification AFNOR : labellisation « ALLIANCE » (label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et label « diversité »)

Descriptif

Candidature et obtention, conjointement par les trois ministères (candidature commune) du label « alliance » délivré par l'AFNOR, qui certifie l'engagement employeur dans les politiques d'égalité et de diversité et sa traduction en actions concrètes pour les personnels, mais aussi pour les usagers (en l'occurrence les élèves et étudiants).

Contexte et enjeux

Les trois ministères, qui partagent une même direction générale des ressources humaines, se sont engagés conjointement dans cette démarche de labellisation, dans le cadre des orientations gouvernementales.

Objectif – Finalité

La certification AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » est une démarche qui à la fois structure les actions à mettre en œuvre (ensemble de prescriptions rassemblées dans un cahier des charges : formation, plan d'action, cellule d'écoute...) et valide leur réalisation effective et leur progression par la réalisation d'audits réguliers (tous les deux ans).

La labellisation est ainsi à la fois un levier d'action et une reconnaissance objective de l'engagement institutionnel, qui concourt à la qualité de la « marque employeur » en interne (au bénéfice des personnels par la reconnaissance d'une politique RH qui garantit l'égalité de traitement et la non-discrimination) et en externe (enjeux d'attractivité sur la base de valeurs partagées).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les ministères se sont engagés dès 2017 dans une démarche de préparation à la labellisation et ont commencé à mettre en œuvre le cahier des charges AFNOR, articulé par la suite avec les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (obligation pour les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle).

À partir de 2019, la concertation avec les organisations syndicales s'est intensifiée pour aboutir, en décembre 2020, à l'adoption d'un plan d'action triennal (2021-2023) commun aux trois départements ministériels. Ce plan d'action a été largement diffusé, symboliquement, le 8 mars 2021.

Le plan d'action 2021-2023 est un document stratégique d'orientation, qui se décline au niveau national et territorial : toutes les académies du ministère de l'éducation et de la jeunesse ont ainsi élaboré un plan d'action académique (PAA) décliné du plan national, prenant en compte leurs enjeux et leviers d'action propres à leurs territoires respectifs, de même que l'ensemble des opérateurs nationaux des trois secteurs, en particulier les quelques 180 établissements du secteur enseignement supérieur et recherche, tous dotés d'un plan d'action établissement (PAE) spécifique.

Une animation ministérielle structurée par secteur permet d'accompagner l'ensemble des acteurs ; le dialogue avec les organisations syndicales nationales et territoriales est constant (comités de suivi, comités techniques) pour assurer le suivi de la mise en œuvre des plans.

Ainsi, si la labellisation est engagée sur un périmètre partiel, la mise en œuvre des politiques d'égalité et de diversité concerne bien l'ensemble du territoire et l'ensemble des services, ce qui permet d'envisager l'extension progressive du périmètre des audits de labellisation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Corpus documentaire, législatif et réglementaire structurant (cahier des charges AFNOR, accord 2018, loi 2019), portage politique et administratif.



FICHE 42 SUITE

Freins identifiés

- Complexité d'une organisation forte de plus d'un million d'agents, difficulté à porter des politiques transverses dans des organisations plutôt traditionnellement « verticales ».

Points de vigilance

- Maintien de la dynamique dans un objectif d'amélioration continue.

Coûts estimés

La direction générale des ressources humaines, qui a piloté la démarche, a bénéficié de l'appui d'un prestataire pour une aide au diagnostic et une préparation aux audits, notamment pour accompagner les académies ; outre l'administration centrale, les audits du périmètre pilote ont en effet concerné aussi bien les services académiques et départementaux que les établissements scolaires (écoles, collèges, lycées).

Bilan – Évaluation

Les trois ministères ont obtenu conjointement une double labellisation en juin 2022, sur proposition des commissions « égalité professionnelle » et « diversité », composées de représentants de l'État, des organisations syndicales et d'experts.

Les ministères préparent désormais une extension du périmètre pour les prochains audits.

La démarche de labellisation permet de contribuer à la « mise en visibilité » de ces politiques et concourt à leur déploiement et à leur mise en œuvre concrète.

Contact

Thierry REYNAUD, Directeur de projet responsable du pilotage, de l'animation et de la coordination des politiques diversité, lutte contre les discriminations et égalité entre les femmes et les hommes.

Employeur : Dijon métropole

FICHE 43

Intitulé : Sensibiliser l'ensemble des agents à la Diversité, égalité, laïcité

Descriptif

Formations.

Contexte et enjeux

La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole se sont engagés conjointement dans une démarche d'obtention des labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces labels ont été obtenus en 2018 et ont été renouvelés récemment en 2022.

Le label diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité au sein des services, mais également dans le cadre des relations avec les partenaires et les usagers.

Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à soutenir l'égalité et la mixité professionnelle, à lutter contre le sexisme et les stéréotypes.

Objectif – Finalité

Au vu des engagements pris par les trois collectivités, la collectivité employeur souhaite sensibiliser l'ensemble des agents à ces trois thématiques afin de développer une culture commune et un partage des enjeux par chacun, quel que soit son positionnement dans l'organisation.

Ces formations/sensibilisation devront créer un socle commun de connaissances et une prise de conscience collective.

Une partie des agents de la collectivité ont déjà suivi des formations sur les thématiques diversité et égalité. Il s'agit désormais d'élargir la sensibilisation/formation à l'ensemble des agents et d'avoir une approche plus pragmatique sur certaines thématiques bien ciblées.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

3000 agents à former d'ici fin 2024

Constitution d'un comité technique et d'un comité de pilotage

Constitution d'un collectif d'intervenants

Souhait d'une pédagogie active, non-descendante, et empreinte des réalités de terrain.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Un travail coordonné avec les équipes de DIJON.
- De bons animateurs.
- Un ajustement permanent des contenus et supports.

Freins identifiés

- Les agents ne sont pas en demande, c'est une formation prescrite.
- Le sujet est sensible.

Points de vigilance

- Les process et outils internes doivent exister pour accompagner les agents dans leur demande de soutien en cas de discriminations vécues ou observées (recrutements, temps de travail, etc.).

Coûts estimés

Coût pédagogique intervenants (avec indemnisations de frais) = 25 000 euros par an.



FICHE 43 SUITE

Bilan – Évaluation

Action non terminée.

Contact

Florence BONFILS – florence.bonfils@cnfpt.fr

2.5 La prise en compte de la parentalité

Employeur : Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

FICHE 44

Intitulé : Une enquête relative à la parentalité en partenariat avec IPSOS au Fonds à l'Égalité Professionnelle de la DGAFP

Contexte et constat

Conformément à l'engagement pris par le ministère dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle, des actions en faveur de la parentalité ont permis de renforcer cette thématique.

Différents droits et dispositifs sont d'ores et déjà mis en place et accessibles (aménagement des postes et d'horaires en faveur des femmes enceintes, autorisations d'absence, entretiens spécifiques en amont et au retour du congé de maternité, renforcement du dispositif de garde, information des droits des parents d'enfants handicapés mineurs et majeurs et des familles monoparentales, droit des parents de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire...).

La parentalité peut également générer des contraintes et parfois des difficultés qui peuvent impacter la vie professionnelle. Ces contraintes peuvent notamment être facteur de différenciation dans les profils de carrière comparés des femmes et des hommes. Qu'il s'agisse de parents de jeunes enfants, d'adolescents, d'enfants handicapés ou d'aidants familiaux, l'accompagnement proposé doit être adapté.

Les actions d'accompagnement des parents doivent également permettre un partage plus égal des responsabilités parentales dans toutes ses composantes et offrir la possibilité, aux femmes qui le souhaitent, d'investir pleinement la sphère professionnelle. A contrario, elles doivent permettre aux hommes d'occuper davantage la sphère familiale s'ils le souhaitent. Si de nombreux droits en matière de parentalité sont aujourd'hui reconnus, pour autant ils peuvent être méconnus et donc insuffisamment sollicités. Pour mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société, l'effort d'information doit également porter sur les évolutions juridiques qui répondent aux nouvelles formes de parentalité.

Mieux concilier responsabilités familiales et carrières professionnelles est une dimension importante de la qualité de vie au travail.

Intimement liée au respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la parentalité et au sein de la sphère familiale, en d'autres mots, l'égalité parentale : les actions de soutien à la parentalité et l'accompagnement des parents ne doivent pas véhiculer de stéréotypes sur les relations entre parents ou entre les enfants.

Un bilan à mi-étape en fin d'année 2021 du suivi du 3^e plan ministériel femmes/hommes a permis d'échanger sur la nécessité d'évaluer plus précisément la connaissance par les agents des dispositifs actuels en faveur de l'amélioration de l'articulation de la vie professionnelle et personnelle, de leur efficacité mais aussi d'envisager d'approfondir la connaissance des besoins et attentes spécifiques des parents.

Dans ce contexte, la DDEP a présenté un projet d'enquête en partenariat avec IPSOS au Fonds à l'Égalité Professionnelle de la DGAFP. Ce projet a été retenu par la commission de sélection et permettra un cofinancement de cette action.

Objectifs et finalités

Chaque année, près de 2800 agents des ministères économiques et financiers deviennent parents. L'enquête auprès de ces agents visent à recueillir leur avis sur les dispositifs d'accompagnement existants, d'identifier les impacts de la parentalité sur leur vie professionnelle, les freins et difficultés rencontrées au quotidien comme dans leur parcours professionnels. Sur la base des résultats de cette enquête, un plan d'action allant au-delà des dispositifs de communication habituels doit permettre d'agir concrètement en faveur d'une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.



FICHE 44 SUITE

Résumé du projet

Spécifiquement orientée sur les parents de jeunes enfants en bas âge afin de limiter l'échantillon de répondants, l'enquête s'adressera spécifiquement aux parents (femmes et hommes) ayant eu un enfant au cours des 3 dernières années, soit près de 10 000 agents. Cette enquête doit permettre d'évaluer la connaissance des dispositifs d'accompagnements existants, leur mise en œuvre dans l'organisation du travail, d'identifier les difficultés éventuelles rencontrées en amont et après l'arrivée de l'enfant, leurs impacts dans la situation de travail. Ce retour d'expérience récente pour chacun des

sondés doit également permettre de recueillir les attentes et propositions d'amélioration. Ce recueil d'information donnera lieu à la mise en place d'un plan d'action pour l'amélioration de la qualité de vie au travail des parents.

Livrables prévus

Les principaux livrables de ce projet sont l'enquête construite sur la base de 30 questions (fermées et ouvertes) à l'attention de près de 10 000 agents, divisée en sous parties pour sonder les femmes et les hommes ayant récemment accueilli un enfant au sein de leur foyer (questions adaptées pour permettre un retour d'expérience des femmes ayant été enceintes, l'accompagnement managérial en amont et au retour du congé, pères ayant bénéficié du congé de paternité, des impacts organisationnels dans leur travail, des freins potentiels, ...). Un plan d'action se base sur les résultats de cette enquête pour favoriser l'accompagnement de la parentalité.

Bénéficiaires visés

À court terme, les parents d'enfants en bas âge et plus globalement tous les parents des MEF sont les bénéficiaires principaux. Les décideurs RH, les référents diversité, les acteurs de prévention ainsi que les managers de tous niveaux doivent bénéficier des résultats de cette enquête dont les résultats devront être diffusés en donnant lieu à un plan d'actions pour agir sur des processus et mécanismes pouvant entraîner des discriminations et permettre une meilleure articulation des temps de vie.

Plus globalement, c'est toute l'administration qui bénéficiera à terme des résultats de ce projet qui permettra d'affiner le pilotage des actions en faveur de l'égalité professionnelle pour permettre des résultats en ce sens.

Ces résultats viendront nourrir le bilan du 3^e plan égalité professionnelle ministériel et les réflexions autour de la construction du prochain plan à compter de 2023.

Partenaires associés au projet

La mise en œuvre de cette enquête relative à la conciliation des temps de vie mais également en lien avec la nécessité de garantir l'égalité effective dans les parcours professionnels, nécessite un pilotage transverse et l'association des acteurs essentiels au projet.

La DDEP pilote et suit le projet orientations générales, étapes de cadrage et validation de chaque grandes étapes, notamment les livrables et les dispositifs de communication mis en œuvre ainsi que le plan d'action qui en découlera à l'issue.

Les référents diversité et égalité professionnelle des différentes directions du ministère ont été associées à la démarche et invitées à la lecture du projet d'enquête. Le SIRCOM a par ailleurs été associé dans ce cadre.

En parallèle, l'avis des bureaux SRH3 (action sociale, SST- médecin coordonnateur du travail, coordinatrice des assistants de service social) ont été informés de la démarche et le projet de questionnaire transmis pour avis en amont.

Partenariat IPSOS

Pour mener cette enquête, et sur la base du marché ministériel entre le MEFR et le sondeur IPSOS, il est fait appel à ce prestataire pour son expertise sur la construction de questionnaire, son apport méthodologique au regard de cette expertise, et ses outils de diffusion et d'analyse d'enquête (au regard également de sa connaissance de l'observatoire interne mené par ce même prestataire).

FICHE 44 SUITE

Principales étapes

Mi-avril 2022 : réunion de lancement DDEP IPSOS.

Mai 2022 : construction de l'enquête (livrable du questionnaire).

Juin 2022 : validation du projet et de suivi et réalisation de test et définition du plan de communication.

Semaine du 20 juin au 8 juillet 2022 : diffusion de l'enquête et relances.

Juillet/août 2022 : analyse des résultats et présentation.

septembre 2022 : Diffusion des résultats (instances de dialogue social, agents) et plan d'action sur la base de ces enseignements.



Employeur : Centre Hospitalier de Béziers

FICHE 45

Intitulé : Grossesse et travail. L'accompagnement des agentes enceintes au sein de leur établissement

Descriptif

Le centre hospitalier de Béziers a mis en place un dispositif permettant d'accompagner les agentes enceintes jusqu'au congé maternité. Modification de planning, aménagement d'horaire et de poste, tenue professionnelle adaptée, et accompagnement à la parentalité. Ainsi, poursuivre une activité dans des conditions compatibles avec la grossesse devient possible.

Contexte et enjeux

La maternité est un moment heureux mais qui peut être mal appréhendé par l'entourage professionnel en raison des absences liées au congé maternité. Au centre hospitalier de Béziers 80 % des agentes enceintes sont en arrêt de travail dès le quatrième mois de grossesse (hors absence pour grossesse pathologique). 120 grossesses sont déclarées en moyenne chaque année.

Objectif – Finalité

- Définir des actions concrètes permettant de rendre la grossesse et le travail pleinement compatibles.
- Proposer un parcours d'accompagnement des salariées enceintes jusqu'au congé maternité.
- Promouvoir auprès de l'encadrement le changement de paradigme visant à accueillir l'annonce d'une grossesse comme un événement heureux et non contraignant pour la vie du service.
- Réduire l'absentéisme lié à la grossesse non pathologique.
- Accompagner la parentalité (congé paternité, retour au travail après la naissance ou l'adoption).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Calendrier

- Septembre 2020 : réflexion dans le cadre de la démarche Égalité Femmes Hommes.
- Novembre 2020 : constitution du Groupe de Travail (GT) « grossesse et travail ».
- 2021 : conception du dispositif d'accompagnement des femmes enceintes par le GT.
- 8 mars 2022 : lancement du dispositif « Grossesse et Travail » à l'occasion de la manifestation « Égalité, Maternité, Parentalité ».

Actions réalisées

- Action 1 : fournir des tenues professionnelles adaptées aux femmes enceintes.
- Action 2 : Proposer des places de parking aux agentes enceintes qui en ont besoin.
- Action 3 : Mettre en place une salle d'allaitement.
- Action 4 : Prise en charge qualitative de l'agente enceinte au travail :
 - mise en place des entretiens RH et encadrement : échange avec chaque femme enceinte sur ses conditions de travail et ses souhaits après ou avant sa déclaration de grossesse ;
 - proposition des solutions permettant de concilier vie professionnelle et grossesse.
- Action 5 : Donner une information accessible :
 - création du livret « mon carnet de grossesse » ;
 - révision des formulaires « Congé maternité ou adoption », « Congé paternité et d'accueil de l'enfant », « Temps de travail (congé parental) », « Mode de garde des enfants de 0 à 6 ans ».

FICHE 45 SUITE

- Action 6 : Les bonus :
 - À la déclaration de la grossesse, un kit de félicitations est offert à chaque agente. Ce kit contient des produits écologiques, des fiches conseils sur l'alimentation et le carnet de grossesse du CHB.
 - Le dispositif Mère Veilleuse : ateliers d'échanges, de soutien et d'accompagnement à la parentalité (de la grossesse au retour au travail).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs réussite

- Engagement de la Direction.
- Mobilisation du groupe de travail « grossesse et travail ».
- Travail de collaboration entre la Direction des Soins et la Direction des Ressources Humaines pour la mise en œuvre.

Freins identifiés

- La pérennisation de l'action d'accompagnement à la parentalité (coût).
- La mise en place d'une organisation qui nécessite de mobiliser des ressources internes.

Points de vigilance

- La communication à réaliser pour que cette politique soit déployée.
- Nécessite d'accompagner les équipes d'encadrement et les agentes enceintes pour co-construire les projets (particulièrement sur les aménagements de poste proposés).

Coûts estimés

- Coût d'une tenue professionnelle pour femme enceinte : 26,32 euros.
- Coût du carnet de grosses (création et impression de 250 carnets) : 4646 euros.
- Coût du kit de félicitations (pour 250 kits) : 1260 euros.
- Coût des ateliers d'accompagnement à la parentalité (pour 100 agentes) : 7 200 euros.

Bilan – Évaluation

Modalités d'évaluation :

- questionnaire de satisfaction ;
- suivi de la réduction du nombre de journées maladie avant le congé maternité ;
- suivi des indicateurs du dispositif.

Contact

Élise SCARPATI, ingénieure RSE – elise.scarpati@ch-beziers.fr, Tél. : 04 67 35 77 61



Employeur : Département de la Seine-Saint-Denis

FICHE 46

Intitulé : Guides pour les agents/Devenir parents au Département + Non au sexisme au travail

Descriptif

Dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle, deux guides étaient inscrits :

- 1. un **guide « devenir parent au Département »** regroupant toutes les informations nécessaires aux agents qui vont accueillir un-e enfant (femme enceinte, personne en parcours PMA, en parcours d'adoption, ainsi que les conjoints).

Voici le sommaire de ce guide :

Partie 1 : Pendant la grossesse

- Pour les femmes enceintes
 - Les Autorisations Spéciales d'Absence
 - La possibilité de télétravailler
 - L'absence d'un délai de carence en cas d'arrêt maladie
- Pour le conjoint ou la conjointes des femmes enceintes
- Pour les femmes en parcours PMA et leur conjoint

Partie 2 : Les congés après l'arrivée de l'enfant

- Le congé maternité
- Le congé du second parent
- Le congé pour adoption
- L'utilisation du Compte Épargne Temps à la suite d'un congé maternité, du second parent ou adoption
- Le congé parental

Partie 3 : Les autres Autorisations Spéciales d'Absence

- ASA pour garde d'enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
- ASA pour allaitement
- ASA pour un examen obligatoire post-natal

Partie 4 : L'accueil d'une enfant et l'impact sur la rémunération : le supplément familial de traitement

Partie 5 : Les allocations et subventions

Partie 6 : Le Comité Départemental des Œuvres Sociales

Ce document est remis automatiquement à toute personne qui indique qu'elle va accueillir prochainement un enfant.

- 2. Un **guide « non au sexisme au travail »** afin de donner des définitions, rappeler la loi et que le sexisme au travail est interdit mais aussi des exemples afin de faciliter l'identification du sexisme et comment savoir réagir. Voici le sommaire de ce guide :
 - 1. Le sexisme, de quoi parle-t-on ?
 - La définition du sexisme
 - Les stéréotypes sexistes
 - 2. Le sexisme interdit par la loi
 - L'agissement sexiste
 - Comment est sanctionné l'agissement sexiste ?

FICHE 46 SUITE

- 3. Identifier le sexisme au travail
 - Les différentes formes du sexisme au travail
 - Les « blagues »
 - L'incivilité, l'irrespect, le mépris
 - L'assignation à des codes sociaux de sexe et la complémentarité des compétences
 - Les interpellations familières
 - Les remarques ou compliments déplacés
 - Les considérations sexistes sur la maternité ou « les charges familiales »
 - Les conséquences du sexisme au travail
- 4. Distinguer l'agissement sexiste des autres violences sexistes et sexuelles
- 5. Réagir face à une situation de sexisme au travail
 - En tant qu'agent victime
 - En tant qu'agent témoin
 - En tant qu'encadrant

Contexte et enjeux

Le département est depuis de longue date engagé pour l'égalité professionnelle, le premier plan d'actions date de 2015. Dans le plan d'actions adopté en 2020, la volonté était présente de proposer des outils aux agents.

Pour ce qui est de devenir parents, il s'agissait de rassembler dans un document unique des informations présentes dans plusieurs documents (le règlement des congés, les règlements des ASA et le règlement intérieur). L'enjeu était de simplifier la recherche d'information et permettre à chacune et chacun d'avoir accès à ses droits.

Pour ce qui est du guide sur le sexisme, la volonté était de créer un document de référence pour poser les enjeux et expliquer les différentes formes que le sexisme peut prendre au travail.

Il permet aussi de rappeler que c'est interdit et de donner la démarche à suivre quand on est victime. Enfin il permet de responsabiliser les encadrants qui doivent recadrer toute personne qui commettrait un agissement sexiste.

Objectif – Finalité

Ces deux documents ont pour objectif de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, en s'assurant que chacune et chacun connaisse ses droits, et lutte contre le sexisme au travail afin d'évoluer dans un environnement sain et serein.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le guide « devenir parent » a été élaboré en 2021 par la Mission égalité diversité et est diffusé aux agents depuis le début de l'année 2022.

Le guide sexisme a été diffusé lors des événements organisés autour du 8 mars, un atelier de sensibilisation à la lutte contre le sexisme et à la présentation du guide avait été programmé.

Depuis, le guide est diffusé à toutes les personnes qui participent à la formation de lutte contre le harcèlement sexuel ou à celle intitulée égalité femmes-hommes et lutte contre les stéréotypes de genre.

Ces deux guides sont également présents sur le site intranet.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les enjeux de diffusion sont importants, notamment auprès des agents travaillant dans des sites déconcentrés.

Coûts estimés

Les deux documents ont été rédigés, maquetés et imprimés en interne, il n'y pas de coût sur ce projet.

FICHE 46 SUITE

Bilan – Évaluation

Les outils sont appréciés. Il sera intéressant d'organiser une rencontre avec des agents volontaires afin d'avoir leur retour sur ces outils et ce qu'il faudrait améliorer en vue d'une V2.

Contact

Élise MICHAUD – emichaud@seinesaintdenis.fr

Employeur : Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)

FICHE 47

Intitulé : 2 études corrélées (1) sur le déroulement des carrières et les écarts de rémunérations par cohortes générées et (2) sur l'égal accès aux métiers à l'IGN

Descriptif

Les travaux d'étude sur les cohortes générées doivent permettre d'évaluer en particulier l'éventuel impact des critères statutaires et de gestion, des temps partiels et temps non complets, des parentalités sur les déroulements des carrières et sur les promotions, ainsi que sur les rémunérations. L'étude doit différencier les parts indiciaires et indemnitaires des rémunérations, analysées selon les filières, catégories et corps. Elle doit proposer un plan de réduction de ces inégalités (avancement, salaires).

Les travaux d'étude sur la mixité doivent établir le constat de la situation actuelle de répartition des genres dans les filières, corps et emplois, d'analyser les procédures de recrutement et autres données pouvant influencer sur l'attractivité en fonction du genre. Une enquête auprès du personnel et des élèves doit compléter le coté qualitatif de l'étude. L'étude doit aboutir à des préconisations permettant de faire progresser l'IGN vers une mixité plus marquée (actuellement 65 % d'hommes pour 35 % de femmes en moyenne, et un déséquilibre encore plus marqué pour les métiers de l'IGN qui sont majoritairement techniques).

Contexte et enjeux

Le protocole Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes à l'IGN 2021-2023 a été signé le 8 mars 2021 par le directeur général, la directrice des ressources humaines et les représentants des organisations syndicales. Deux actions découlant de ce protocole sont l'objet de ce projet. Une étude de cohortes générées (déroulements de carrière, promotions et rémunérations) et une étude relative à la mixité des filières, des corps et des emplois et à l'égal accès aux métiers à l'IGN.

Objectif – Finalité

Les objectifs de la première étude sont de savoir calculer les écarts d'avancement et de rémunération sur des populations déterminées, d'en connaître les causes, de déterminer des indicateurs pour pouvoir les suivre et les réduire, voire les annuler. La deuxième vient compléter la première, à partir du constat de métiers générés en trouvant les causes de ces déséquilibres et en proposant des indicateurs permettant de suivre l'évolution de la mixité suite à la mise en place des préconisations.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Une mise en concurrence de prestataires potentiels pour ces deux études séparées a été lancée et a permis de choisir les meilleures propositions. Le groupe EGAE a été retenu comme titulaire des deux marchés. Pour chacune des deux études, un comité de pilotage a été créé pour suivre l'avancement des actions/étapes suivantes :

Étude de cohortes générées

Détermination des cohortes à étudier après analyses des données et documents fournis par l'IGN, échanges avec les experts et validation des cohortes à partir des propositions du prestataire. Mesure des écarts de rémunération sur ces cohortes, analyse quantitative des données, et qualitative suite à des entretiens, rédaction du rapport par le prestataire et présentation des préconisations pour réduire les écarts, au COPIL et aux instances de l'IGN.

Mise en place et paramétrage d'outils existants de suivi des écarts sur des indicateurs pertinents, avec méthodologie et/ou formation.

Mixité des métiers

Lancement du diagnostic sur la mixité des métiers avec l'analyse des données du SIRH, du résultat d'une enquête interne à organiser et des entretiens complémentaires, ainsi que de données externes. Propositions de pistes d'amélioration de la mixité par le prestataire avec un plan d'actions et d'indicateurs. Rédaction d'un rapport d'étude et présentation au COPIL et aux instances de l'IGN.



FICHE 47 SUITE

Calendrier

- *Cohortes générées* :
 - notification des marchés : 19/07/2022 ;
 - fétermination des cohortes : mi-novembre ;
 - rapport et réunion intermédiaire : début décembre ;
 - livraison étude finale et restitution finale : mi-décembre.
- *Mixité des métiers* :
 - notification des marchés : 20/06/2022 ;
 - lancement de l'enquête interne : 04/10/2022 ;
 - rapport et réunion intermédiaire : mi-novembre ;
 - entretiens complémentaires : avant fin novembre ;
 - livraison étude finale et restitution finale : début décembre ;
 - présentation CODIR IGN : décembre 2022 – janvier 2023 ;
 - présentation CoSui Égalité : janvier 2023.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Implication de la direction (ici, DRH et indirectement DG^{ale}).
- Détermination claire du besoin (réel), à travers de bonnes données socles (RSC, RSU).
- Pertinence et qualité des informations pour étayer les analyses.

Freins identifiés

- Délais liés à la complexité des appels d'offres et à la mise en place du marché (plusieurs mois).
- Difficulté à compiler les bonnes données à partir du SIRH pour étudier les cohortes (anciennetés, éléments de rémunérations).
- Plus largement, la taille réduite des corps et la multiplicité des statuts (avec les modalités de recrutements variées : CDDs, CDIs, etc.) compliquent beaucoup l'identification de cohortes homogènes et biaise ainsi l'effet statistique sur des grands volumes.

Points de vigilance :

- Dérive calendaire.
- Rester focus sur le sujet (de la mixité des filières, les réponses à l'enquête interne ont failli dériver sur le taux de signalement de VSS : le sexisme est certes un élément d'explication des déséquilibres en matière de mixité, et qu'il faut traiter ; mais il y en a d'autres : modalités de recrutements, stéréotypes sur les métiers scientifiques, etc.).

Coûts estimés

60 000 dont 36 000 financés par le FEP

Bilan – Évaluation

La production du rapport sur la « Mixité » a contribué à prendre conscience des efforts à fournir pour rééquilibrer les filières professionnelles, tant au niveau des recrutements et des mobilités internes qu'en agissant au niveau sociétal. Ainsi, les conclusions de l'étude ont permis d'adhérer à l'association « Elles bougent », offrant ainsi des possibilités de d'embauches ciblées avec la participation au forum « Réseaux et Carrières au féminin » ou permettant aux agent.es d'aller témoigner pour promouvoir les filières techniques auprès des jeunes filles élèves et étudiantes. Par ailleurs, les 69 actions proposées par le cabinet EGAE seront autant de pistes pour alimenter la réflexion à l'occasion du renouvellement prochain du protocole d'accord.

FICHE 47 SUITE

Concernant l'étude sur les « Écarts de rémunération », malgré un constat d'efficacité assez mitigé de la méthode des cohortes à cause des effectifs réduits des différents profils des agents de l'institut, certains phénomènes ont été mis en exergue par l'analyse statistique. Ainsi, un accompagnement spécifique de la prise et du renouvellement des temps partiels va être déployé pour être transparent sur les impacts à long terme de ces dispositions, de même qu'un effort sur les promotions et avancements pour les agents ayant recouru à des congés parentaux qui souvent sont synonyme de décalage dans les progressions de carrières. La piste de création d'un indicateur a été abandonnée à la suite des annonces gouvernementales sur la mise en place d'un index Égalité professionnelle dans la fonction publique d'État d'ici la fin de l'année 2023.

Contact

Frédéric BRÖNNIMANN (Frederic.bronnimann@ign.fr), référent égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'IGN



Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

Employeur : Université de Rouen-Normandie

FICHE 48

Intitulé : Genre et carrières des personnels BIATSS. Analyse des inégalités professionnelles à l'université de Rouen-Normandie

Descriptif

Le projet consiste en la réalisation d'une étude, de nature qualitative, sur les différences de carrières entre personnels BIATSS hommes et femmes au sein de l'Université de Rouen-Normandie. Cette recherche procède par entretiens biographiques auprès d'une quarantaine d'agents BIATSS titulaires et contractuels, en veillant à une répartition cohérente avec la structure de l'emploi entre les catégories A, B et C et les quatre filières présentes. Quelques analyses quantitatives, élaborées à partir de la base de données RH de l'université, permettent de situer et compléter les matériaux qualitatifs collectés.

Contexte et enjeux

Depuis sa réélection en décembre 2020, le président de l'Université Rouen Normandie, Joël Alexandre, appuyé par le Conseil d'administration, a souhaité faire de la lutte contre les inégalités à l'université une dimension centrale de son action. L'université de Rouen-Normandie s'est notamment engagée à produire et analyser des données qualitatives longitudinales sur le déroulement des carrières des BIATSS à l'université. Cette action a été pensée sur la base de l'étude du dernier bilan social de l'université qui mettait en évidence l'existence d'un plafond de verre restreignant l'accès des femmes aux postes les plus élevés chez les personnels BIATSS. Dans une catégorie de personnels globalement féminisée (64,78 % des effectifs BIATSS de l'université de Rouen-Normandie sont des femmes), les femmes BIATSS sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois catégorie C (32,59 % des femmes contre 22,62 % des hommes) et moins présentes dans les catégories supérieures (17,48 % de catégorie A parmi les femmes BIATSS, contre 27,52 % de catégorie A parmi les hommes BIATSS). Ainsi, la surreprésentation statistique n'est pas nécessairement synonyme d'égalité de carrière entre les sexes et, comme dans de nombreuses organisations du travail, on observe, à l'université de Rouen-Normandie, l'existence d'obstacles à la progression des femmes au sein de la hiérarchie.

Sur la base de ces observations et dans le contexte général d'un développement des politiques d'égalité à l'université de Rouen-Normandie, la recherche menée vise à recenser, décrire et analyser les différences de carrières entre personnels BIATSS hommes et femmes au sein de l'établissement et à mettre en lumière les processus qui les génèrent.

Objectif – Finalité

La principale question à laquelle entend répondre cette étude est la suivante : les femmes BIATSS connaissent-elles les mêmes carrières que les hommes BIATSS à l'université de Rouen Normandie ? Cette question peut paraître naïve (de nombreuses recherches ayant déjà démontré l'existence d'inégalités professionnelles dans des secteurs très variés), néanmoins elle s'avère relativement inédite dans la mesure où aucun travail scientifique n'a été mené jusqu'alors sur la fabrique genrée des carrières dans l'administration universitaire.

De plus, cette recherche ne répond pas seulement à la nécessité de produire des connaissances scientifiques sur un secteur de la fonction publique encore peu étudié, elle se veut aussi un point d'appui à la mise en place de politiques RH innovantes tournées vers la lutte contre les inégalités. Ainsi, en partenariat avec la Direction des ressources humaines de l'université (direction support) et avec les instances représentatives du personnel, cette recherche donnera lieu à la formulation de propositions d'actions concrètes. Elle participera aussi à alimenter une démarche plus globale de modernisation des politiques RH, l'Université de Rouen Normandie s'étant engagée à améliorer le recrutement, l'accueil et l'accompagnement de ses personnels en vue de l'obtention du label « HR Excellence in Research » accordé par la Commission Européenne.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La recherche, qui a donné lieu au recrutement d'une ingénieure de recherche dédiée, a commencé en septembre 2022.

FICHE 48 SUITE

Les étapes sont les suivantes :

- septembre/octobre 2022 : revue de la littérature, analyse des documents administratifs et réglementaires régissant les carrières, premiers entretiens avec des personnes « ressource » ;
- novembre 2022 à avril 2023 : réalisation de l'ensemble des entretiens prévus et retranscription ;
- mai à juillet 2023 : première phase d'analyse des résultats de l'enquête et rédaction du premier livrable ;
- août à décembre 2023 : synthèse de l'ensemble des matériaux et rédaction du rapport final de la recherche ;
- janvier à février 2024 : valorisation de cette étude dans le champ scientifique, présentation des résultats au personnel de l'Université, ainsi qu'à leur présentation auprès d'autres universités intéressées (dans le cadre de la Conférence Permanente Égalité Diversité notamment).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le projet a été très bien accueilli par l'ensemble des personnels BIATSS de l'université qui se montrent très coopératifs dans la réalisation de cette étude. Les points de vigilance concernent le respect de la confidentialité des données RH (dans le cadre notamment de la RGPD) mais le Délégué à la protection des données (DPO) de l'université de Rouen accompagne la recherche.

Coûts estimés

Coût total : 81 100 euros (dont 11 100 euros financés par le FEP).

Bilan – Évaluation

L'action étant encore en cours de réalisation, le bilan ne peut pas encore être dressé.

Contact

Marion CHARPENEL, docteure en science politique, maîtresse de conférences à l'Université de Rouen Normandie
– marion.charpenel@univ-rouen.fr



2.6 Les études

Employeur : Université de Bordeaux

FICHE 49

Intitulé : Sensibiliser les personnels à l'accès aux dispositifs favorisant l'exercice de la parentalité

Descriptif

Thématique meilleure articulation entre les temps de vie professionnel et personnel notamment en termes d'organisation du travail.

Contexte et enjeux

L'Université de Bordeaux comporte près de 6000 personnels, soit 2800 personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) et 3200 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. Parmi eux, 3238 sont des femmes.

Elle a mis l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de ses enjeux de transformation et de qualité de vie au travail (nomination d'une chargée de mission dédiée à la question, création afférente en novembre 2015 d'une cellule de veille et de lutte contre ces faits, adoption d'un schéma directeur égalité femmes hommes en 2016...). Depuis juin 2022, on note la mise en œuvre du Gender Equality Plan (GEP) dans le cadre du projet européen (H2020) RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together –, réunissant le consortium de 7 universités européennes toutes labélisées « excellentes » (se focalise particulièrement sur le soutien aux carrières académiques des femmes, dans une perspective intersectionnelle attentive à traiter l'ensemble des discriminations pesant sur les carrières académiques et administratives et plus globalement sur l'égalité professionnelle). Ce GEP intègre le plan d'égalité professionnelle F/H préexistant, avec dans la continuité un axe centré sur la parentalité et l'équilibre avec la vie professionnelle.

En parallèle, il est à noter qu'en dépit de la volonté politique et de la direction administrative de favoriser la conciliation des temps de vie (plan d'action avec déclinaison du télétravail avant crise covid, création d'un dispositif de modulation de services d'enseignement à la suite d'un congé maternité, d'adoption pour favoriser les carrières des femmes, information sur dispositifs RH et d'action sociale pour les familles...), les récents échanges et enquêtes internes menées signalent que cette « conciliation » ne se fait pas sans difficultés au niveau des personnels. On constate également une méconnaissance générale persistante des dispositifs RH et d'action sociale en faveur de la parentalité (notamment depuis l'allongement du congé paternité effectif depuis le 1^{er} juillet 2021) et un recours faible ou quasi inexistant, ou plus communément et largement le fait des femmes.

L'objectif actuel de l'université, au travers du GEP et de ses bilans, consiste bien à renforcer les modes de fonctionnement et d'organisation du travail vertueux tant pour les femmes que les hommes dans une perspective de meilleure conciliation des contraintes familiales et parentales avec l'exercice du travail. Il s'agit de :

- sensibiliser les personnels à leurs droits en tant que chargé.es de famille et en particulier les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé de naissance, de paternité, parental, ect) ;
- d'inciter à déployer les modalités de travail favorisant la conciliation des temps de vie : télétravail, aménagement d'horaires (réduction des temps de trajets, respect des temps familiaux) ;
- faciliter la prise des congés familiaux, la reprise à l'issue de ces congés, et la situation des femmes enceintes, notamment en ciblant le public des CDD ;
- systématiser et mieux faire connaître l'offre sociale de l'université (places en crèches...).

Objectif – Finalité

La réponse à cet appel à projet s'inscrit dans la déclinaison opérationnelle du plan égalité femme-homme qu'elle cherche à renforcer. Elle vise à compléter et renforcer les actions de communication et de sensibilisation en cours par la création de supports et d'initiatives innovantes. Il s'agit de favoriser une meilleure connaissance et lisibilité des dispositifs et ressources en perspective d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et parentale pour tous les personnels, quels que soit leur statut, sexe et niveau d'encadrement, l'objectif final de l'ensemble

FICHE 49 SUITE

des actions étant de favoriser l'implication des hommes et de créer une culture d'organisation égalitaire et favorisant la QVCT.

Les exemples d'actions complémentaires en cours : création et diffusion d'un guide parentalité, webinaires complémentaires d'échanges pour les personnels (monoparentalité, droits...) et les managers (dispositifs existants, réglementation, bonnes pratiques de management), création de mails type d'information RH/action sociale à destination des personnels qui sollicitent un congé maternité/paternité/d'adoption...

Les livrables prévus dans le cadre de cet appel à projet sont les suivants :

- le livrable 1 s'articule autour d'une série de 3 vidéos adressées aux parents et futurs parents présentant les dispositifs et aides liées à 1/ l'arrivée d'un enfant, 2/ la reprise du travail et 3/ l'articulation quotidienne entre le volet professionnel et la fonction parentale ;
- le livrable 2 correspond à l'organisation d'un vidéo film donnant à voir par le biais de témoignages filmés de personnels de l'université, et de réponses de représentants des ressources humaines, les dispositifs existants en faveur des parents ainsi que les bonnes pratiques et conseils employeurs.

Il s'agit de toucher les parents et futurs parents : 2 300 parents ont déclaré avoir un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans auprès des services RH ; les parents représentent environ 38 % des effectifs.

Il s'agit aussi de créer des outils à l'usage des encadrants dans la supervision des équipes et des experts métiers RH. Les personnels parents, les encadrants et relais RH constituent près de 3 000 personnes au sein de l'université.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Modalités d'élaboration : réponses et supports orientés vers les préoccupations majeures et courantes des personnels et managers (recueil de témoignages, résultats d'enquêtes internes...). Travail commun avec le porteur de projet, les services RH, d'action sociale et la direction de la communication et sous-traitance des supports par un prestataire.

Calendrier : phase de conception et de production de mars à novembre 2022, phase de communication et de diffusion à partir de décembre 2022 ou janvier 2023. Diffusion des livrables envisagées dans le cadre d'une communication globale intégrant les autres actions.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- COPIL, témoignages et retours d'expériences internes, appropriation des livrables par les managers et experts RH et diffusion auprès des équipes/personnels.

Coûts estimés

20 000 euros.

Bilan – Évaluation

Nombre de téléchargements des supports mis à disposition ; taux de consultation des pages intranet dédiées au thème de la parentalité ; nombre de visionnage des motions design et du plateau – télé parentalité ; indicateurs de pilotage du RSU concernant la prise et/ou l'accès aux dispositifs RH et d'action sociale en faveur de la parentalité ; nombre de sollicitations des professionnels métiers RH et d'action sociale par les personnels et managers.

Contact

Anne-Lise CALANDOT, Responsable de la cellule d'innovation sociétale chez Université de Bordeaux – anne-lise.calandot@u-bordeaux.fr



Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**