

WEBINAIRE EGALITE PROFESSIONNELLE



**ACADÉMIE
D'AMIENS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Tout public



1



Anissa Benaïssa
Carine Torcet
Consultantes Formatrices



2

INTRODUCTION

- Durée : **2h00**
- Des temps de **questions** sont prévus pendant la formation.
- Une **évaluation vous sera envoyée** à l'issue de la formation.
- Le support vous sera envoyé par mail.

INTRODUCTION

Obligation légale

Volonté politique

Montée en compétences

Bien-être au travail

LES RÈGLES DE LA FORMATION



PROGRAMME DE LA FORMATION

Les chiffres clés de l'égalité



Les 7 facteurs d'inégalités



Le point de départ : les stéréotypes



Comment agir ?

LE POINT DE DÉPART

L'illusion de l'égalité.

Les chiffres clés de l'égalité dans la fonction publique d'État

LES CHIFFRES CLÉS

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Direction générale
de l'Administration et
de la fonction publique

ÉDITION 2021

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



GROUPE
egæ

9

LES CHIFFRES CLÉS

Quiz

GROUPE
egæ

10

LES CHIFFRES CLÉS

 En moyenne, quel est le **pourcentage de femmes** dans la fonction publique ?

1. 42%
2. 56%
3. 63%



GROUPE
egae

11

LES CHIFFRES CLÉS

 En moyenne, quel est le **pourcentage de femmes** dans la fonction publique d'État ?

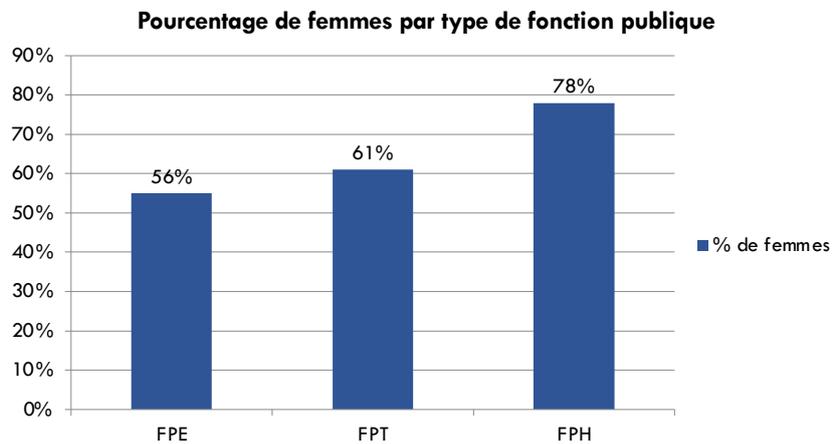
1. 42%
2. **56%**
3. 63%



GROUPE
egae

12

LES CHIFFRES CLÉS



GRUPE
egæ

13

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ **La part des femmes dans les postes A+ est équivalente à la part des femmes dans la fonction publique d'État.**

1. Vrai
2. Faux



GRUPE
egæ

14

LES CHIFFRES CLÉS


La part des femmes dans les postes A+ est équivalente à la part des femmes dans la fonction publique d'État.

1. Vrai
2. Faux

40%



GRUPE
egæ

15

LES CHIFFRES CLÉS

Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 (en %)

	A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE						
Ministères	65,7	46,2	34,6	51,6	60,0	55,9
EPA	45,9	37,5	64,9	68,0	54,3	56,6
Total FPE	62,4	40,1	42,0	55,2	56,4	56,0
FPT						
Communes	60,8	51,9	60,1	61,5	64,6	61,3
Départements	72,7	65,9	77,2	63,3	59,6	68,1
Régions	59,8	41,5	63,6	57,9	34,6	58,5
Total collectivités territoriales	64,9	58,4	66,3	61,5	62,5	62,5
Établissements communaux	84,2	48,3	84,2	88,5	86,1	87,7
Établissements intercommunaux	55,9	33,6	56,3	51,7	53,0	53,1
Établissements départementaux	38,6	38,5	36,5	23,9	63,7	27,9
Autres EPA locaux	49,3	35,5	53,7	57,8	50,5	53,9
Total EPA	57,8	36,8	57,4	58,3	63,4	58,2
Total FPT	62,4	51,2	63,6	60,7	62,8	61,3
Total secteur communal	60,6	43,5	60,3	62,0	64,2	61,7
FPH						
Hôpitaux	74,5	46,2	83,2	77,6	ns	77,4
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	84,2	63,8	84,3	88,3	ns	87,5
Autres établissements médico-sociaux	74,1	58,0	72,3	65,7	ns	68,4
Total FPH	74,8	49,1	82,6	78,7	ns	78,0
Ensemble de la fonction publique	65,1	41,9	55,1	63,7	59,1	62,5
Salariés du privé	-	-	-	-	-	46,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - SDessi. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

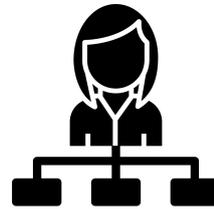
GRUPE
egæ

16

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ **Quelle est la part des femmes dans les postes d'encadrement supérieur et de direction dans la fonction publique d'État ?**

1. 24%
2. 34%
3. 56%



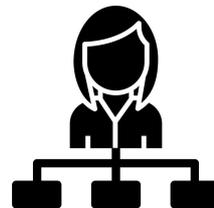
GROUPE
egae

17

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ **Quelle est la part des femmes dans les postes d'encadrement supérieur et de direction dans la fonction publique d'État ?**

1. 24%
2. 34%
3. 56%

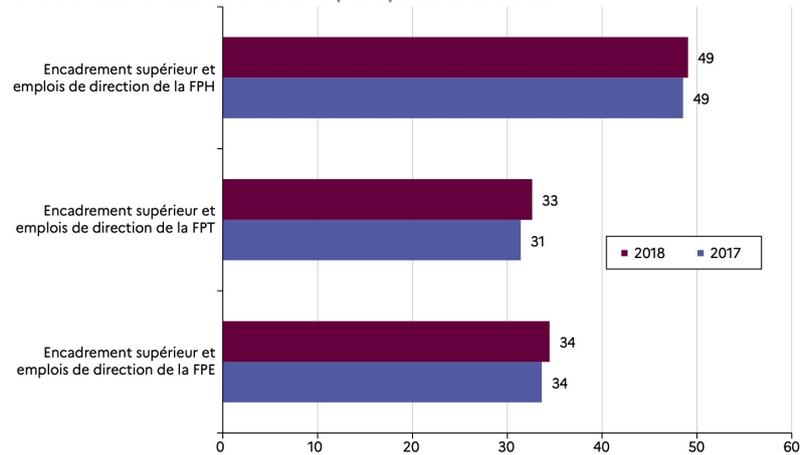


GROUPE
egae

18

LES CHIFFRES CLÉS

Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre



GROUPE egæ

19

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ Parmi les **agent·es contractuel·les** dans la fonction publique d'État, quel est le **pourcentage de femmes** ?

1. 55%
2. 64%
3. 68%



GROUPE egæ

20

LES CHIFFRES CLÉS


Parmi les agent·es contractuel·es dans la fonction publique d'État, quel est le pourcentage de femmes ?

1. 55%
2. **64%**
3. 68%



LES CHIFFRES CLÉS

Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 (en %)

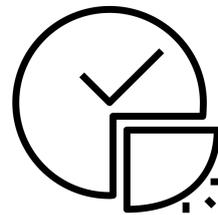
	Statut	A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	64,4	40,2	47,6	61,8	46,8	60,8	53,3
	Contractuels	50,3	34,7	63,4	77,1	57,0	63,1	64,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,6	.	14,5	29,0	ns	65,4	27,8
	Total agents civils	63,8	40,1	51,6	65,6	56,6	61,6	56,2
	Total agents civils hors enseignants	51,6	43,6	51,4	65,6	56,6	56,2	56,2
	Militaires et militaires volontaires	nd	.	nd	nd	nd	nd	nd
	Total	62,4	40,1	42,0	55,2	56,4	56,0	48,0
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,8	48,5	64,7	57,3	54,4	59,0	59,0
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	55,9	59,4	69,5	63,7	66,6	66,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,2	.	.	85,5	0,0	84,0	84,0
	Total	62,4	51,2	63,6	60,7	62,8	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,4	49,8	83,9	78,7	ns	81,4	81,4
	Contractuels	80,6	46,6	76,4	78,5	ns	78,7	78,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	53,0	.	ns	84,5	.	53,7	53,7
	Total	74,8	49,1	82,6	78,7	ns	78,0	78,0
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	67,7	41,3	61,8	63,0	51,7	64,5	63,6
	Contractuels ⁽²⁾	58,7	49,0	64,4	73,8	59,7	67,9	68,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	64,1	.	14,5	69,8	ns	64,3	57,7
	Total agents civils	66,0	41,9	62,1	65,8	59,2	65,2	64,5
	Total agents civils hors enseignants	63,9	46,0	62,0	65,8	59,2	64,5	64,5
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	nd	.	nd	nd	nd	nd	nd
	Total	65,1	41,9	55,1	63,7	59,1	62,5	61,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ **Quel est le pourcentage de femmes qui occupent un poste à temps partiel dans la fonction publique d'État ?**

1. 5%
2. 15%
3. 30%



GRUPE
egæ

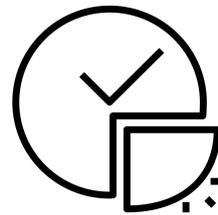
23

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ **Quel est le pourcentage de femmes qui occupent un poste à temps partiel dans la fonction publique d'État ?**

1. 5%
2. 15%
3. **30%**

Ce chiffre est de 12%
pour les hommes.



GRUPE
egæ

24

LES CHIFFRES CLÉS

Part des agents à temps partiel dans la fonction publique et quotités de travail (en %)

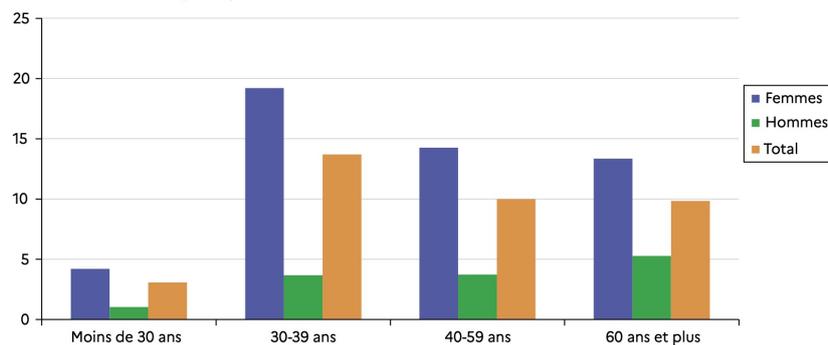
	Part des agents à temps partiel	Quotités de travail parmi les agents à temps partiel					
		<50% et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%
FPE (hors enseignants fonctionnaires)	22,2	9,9	21,4	14,7	9,0	34,0	11,0
Hommes	12,0	18,7	23,4	10,4	11,0	26,5	10,0
Femmes	29,6	7,3	20,8	15,9	8,5	36,2	11,2
FPT	26,3	17,5	14,1	12,1	11,7	28,2	16,4
Hommes	12,6	25,7	18,5	15,4	13,3	17,4	9,6
Femmes	34,9	15,6	13,1	11,3	11,4	30,7	17,9
FPH	23,0	11,0	14,4	5,9	6,4	53,2	9,2
Hommes	14,0	31,9	19,7	10,2	11,0	21,3	5,9
Femmes	25,6	7,7	13,6	5,3	5,6	58,1	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

25

LES CHIFFRES CLÉS

Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

26

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ Les femmes et les hommes suivent en moyenne le **même nombre de jours de formation professionnelle et statutaire.**

1. Vrai
2. Faux



GRUPE
egæ

27

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ Les femmes et les hommes suivent en moyenne le **même nombre de jours de formation professionnelle et statutaire.**

1. Vrai
Ça dépend
2. Faux

Cela dépend des années
et des ministères.



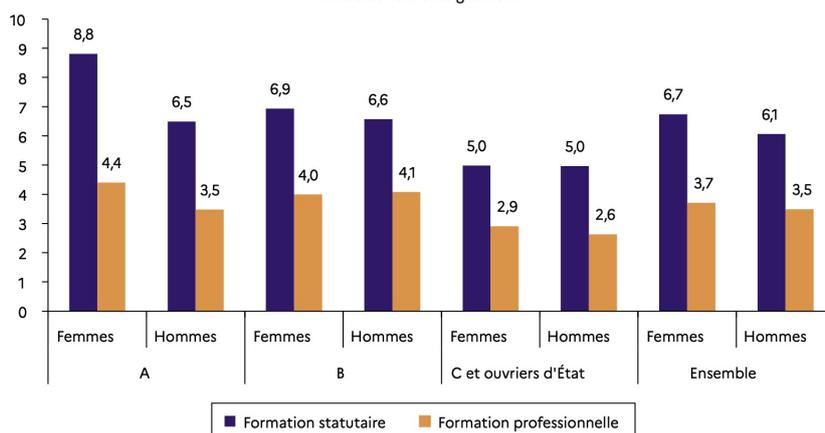
GRUPE
egæ

28

LES CHIFFRES CLÉS

Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2018 (en nombre de jours par agent)

Ministères hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾

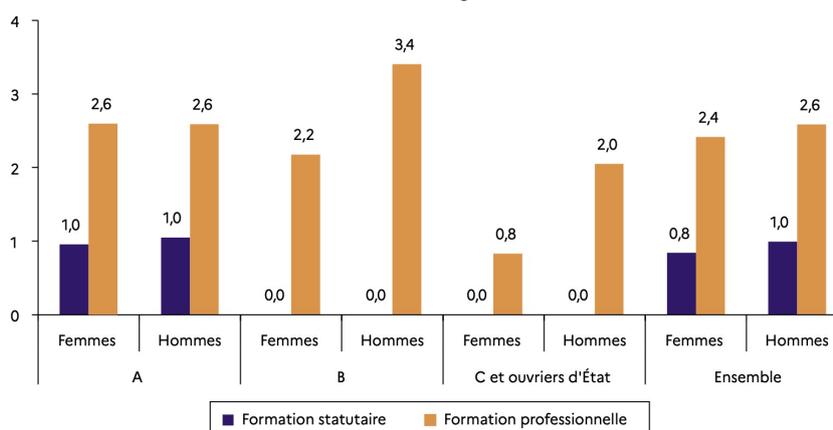


GROUPE egæ

29

LES CHIFFRES CLÉS

Ministères de l'enseignement⁽²⁾



Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessj ; Siasp, Insee.

GROUPE egæ

30

LES CHIFFRES CLÉS

Répartition des temps sociaux selon le sexe			
Unité : heures et minutes			
	Hommes	Femmes	Ecart hommes-femmes
Temps physiologique (sommeil, soins personnels et repas)	11:07	11:24	- 00:17
Temps professionnel (travail, études, formation, trajets)	06:05	4:48	01:17
Temps domestique	02:00	03:26	- 01:26
- Dont ménage, cuisine, linge, courses	01:08	02:35	- 01:27
- Dont soins aux enfants et adultes	00:18	00:36	- 00:18
- Dont bricolage	00:20	00:05	00:15
- Dont jardinage, soins aux animaux	00:14	00:10	00:04
Temps libre	03:20	02:45	00:35
- Dont télévision	01:48	01:25	00:22
- Dont lecture	00:09	00:14	- 00:05
- Dont promenade	00:10	00:12	- 00:02
- Dont jeux, Internet	00:30	00:17	00:13
- Dont sport	00:13	00:07	00:06
Temps de sociabilité (hors repas)	00:43	00:45	- 00:02
- Dont conversations, téléphone, courrier	00:16	00:19	- 00:03
- Dont visites, réceptions	00:23	00:23	00:00
Trajets (hors travail)	00:43	00:50	00:07
Ensemble	24:00	24:00	24:00

Durée moyenne au cours d'une journée (du lundi au dimanche), France métropolitaine - Hommes et femmes ayant un emploi.
Source : Insee - Enquête emploi du temps 2009-2010 - © Observatoire des inégalités

GRUPE
egæ

31

LES CHIFFRES CLÉS

 **Quelle est la part d'hommes parmi les greffier·ères dans la fonction publique d'État ?**

1. 12,5%
2. 24%
3. 37%



GRUPE
egæ

32

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ **Quelle est la part d'hommes parmi les greffier·ères dans la fonction publique d'État ?**

1. 12,5%
2. 24%
3. 37%



GROUPE
egae

33

LES CHIFFRES CLÉS

🗨️ **Parmi les fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 déc 2018, quelle était la part des femmes ?**

1. 47%
2. 83%
3. 95%



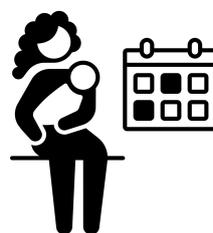
GROUPE
egae

34

LES CHIFFRES CLÉS


Parmi les fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 déc 2018, quelle était la part des femmes ?

1. 47%
2. 83%
3. **95%**



GROUPE egæ

35

LES CHIFFRES CLÉS

Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre (en %)

	2015	2016	2017	2018
Sexe				
Femmes	94,5	94,6	94,7	94,8
Hommes	5,5	5,4	5,3	5,2
Catégorie hiérarchique				
A+	0,9	1,1	0,8	0,9
A	77,5	78,6	81,2	81,6
B	9,6	8,9	7,7	7,8
C	12,0	11,3	10,4	9,8
Âge⁽¹⁾				
Moins de 30 ans	8,9	9,9	14,0	10,4
30 à 39 ans	73,1	72,1	68,8	71,4
40 à 49 ans	17,6	17,5	16,0	17,8
50 ans et plus	0,4	0,4	1,2	0,4
Durée⁽¹⁾				
Moins d'un an	68,4	74,3	84,2	81,8
De 1 à 5 ans	30,1	24,4	14,8	17,9
De 5 à 10 ans	1,3	1,1	0,8	0,3
Plus de 10 ans	0,2	0,2	0,2	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDess.

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) La répartition par âge et durée n'est pas connue pour le ministère de la Culture.

Lecture : 94,8 % des fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 décembre 2018 sont des femmes et 71,4 % sont âgés de 30 à 39 ans.

GROUPE egæ

36

LES CHIFFRES CLÉS

🗨 **Existe-t-il un écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique d'État ?**

1. Oui
2. Non



GRUPE
egæ

37

LES CHIFFRES CLÉS

🗨 **Existe-t-il un écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique d'État ?**

1. **Oui**
2. Non

13,5%



GRUPE
egæ

38

LES CHIFFRES CLÉS

Distribution des salaires nets moyens dans les trois versants de la fonction publique en 2018 (en euros)

FPE (ministères et établissements publics)	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100,0	2 573	2 378	1 538	1 945	2 955	3 704
Fonctionnaires	73,6	2 744	2 501	1 826	2 113	3 093	3 858
dont catégorie A	49,0	2 988	2 705	2 007	2 288	3 364	4 238
dont catégorie B	14,0	2 456	2 409	1 897	2 115	2 735	3 040
dont catégorie C	10,5	1 997	1 904	1 579	1 708	2 170	2 498
Contractuels	17,4	2 041	1 777	1 218	1 338	2 311	3 161
Autres catégories et statuts	7,7	2 360	2 260	1 669	1 920	2 670	3 161
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,7	2 590	2 390	1 586	1 964	2 966	3 717
Bénéficiaires de contrats aidés	1,3	1 219	1 205	1 183	1 204	1 206	1 261
Femmes	60,9	2 425	2 286	1 488	1 883	2 766	3 405
Hommes	39,1	2 803	2 556	1 651	2 063	3 231	4 147
Moins de 30 ans	10,4	1 776	1 762	1 224	1 409	2 022	2 293
30-39 ans	22,0	2 213	2 116	1 507	1 850	2 428	2 930
40-49 ans	32,0	2 612	2 464	1 730	2 124	2 916	3 572
50-59 ans	27,6	2 911	2 732	1 754	2 232	3 326	4 171
60 ans et plus	7,9	3 290	3 026	1 811	2 321	3 802	5 031



39

Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2018

	FPE (ministères et établissements publics)		FFT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen
Femmes fonctionnaires	100,0	2 588	100,0	1 964	100,0	2 148	100,0	2 175	100,0	1 948
Catégorie A	70,6	2 771	10,4	3 186	30,0	2 541	32,5	2 534	11,3	2 693
-30 ans	6,0	1 961	0,2	2 195	4,9	1 997	5,4	1 998	1,3	1 980
30-39 ans	17,0	2 857	2,0	2 705	10,3	2 273	11,3	2 270	3,1	2 345
40-49 ans	25,0	2 765	3,4	3 159	6,1	2 693	6,8	2 693	3,4	2 703
50-59 ans	18,3	3 205	3,5	3 389	5,5	3 097	5,9	3 095	2,9	3 133
60 ans et +	4,3	3 716	1,2	3 619	1,1	3 544	1,2	3 523	0,6	3 627
Catégorie B	14,8	2 373	16,8	2 300	20,3	2 357	21,3	2 370	12,7	2 208
-30 ans	0,9	1 894	0,5	1 778	1,0	1 848	1,1	1 859	0,5	1 689
30-39 ans	2,9	2 114	3,4	2 045	4,3	2 041	4,5	2 052	3,0	1 924
40-49 ans	4,5	2 358	5,6	2 285	6,2	2 335	6,5	2 347	4,0	2 189
50-59 ans	4,8	2 522	5,9	2 446	7,5	2 569	8,0	2 580	4,4	2 420
60 ans et +	1,7	2 674	1,5	2 537	1,3	2 682	1,3	2 695	0,8	2 532
Catégorie C	14,5	1 924	72,7	1 711	49,7	1 826	46,2	1 833	76,0	1 794
-30 ans	0,7	1 773	3,3	1 543	3,4	1 653	3,2	1 657	4,8	1 631
30-39 ans	2,4	1 813	12,2	1 861	11,7	1 754	11,1	1 756	15,8	1 746
40-49 ans	3,9	1 882	21,9	1 713	15,3	1 819	14,1	1 823	23,9	1 800
50-59 ans	5,6	1 968	28,2	1 736	17,3	1 900	15,8	1 914	28,1	1 841
60 ans et +	1,9	2 067	7,0	1 779	2,2	1 938	2,0	1 966	3,5	1 819
Hommes fonctionnaires	100,0	2 978	100,0	2 144	100,0	2 200	100,0	2 213	100,0	2 074
Catégorie A	60,5	3 367	8,3	3 792	24,2	2 886	25,7	2 858	10,2	3 561
-30 ans	3,4	2 052	0,1	2 407	3,1	2 042	3,4	2 041	0,6	2 089
30-39 ans	10,9	2 704	1,2	3 051	7,0	2 356	7,5	2 347	1,8	2 736
40-49 ans	20,5	3 235	3,0	3 647	7,0	2 910	7,5	2 893	2,9	3 324
50-59 ans	19,1	3 781	2,8	4 042	5,3	3 553	5,6	3 535	3,3	3 841
60 ans et +	6,6	4 361	1,3	4 359	1,7	4 395	1,7	4 341	1,5	4 964
Catégorie B	25,4	2 529	12,7	2 493	17,1	2 439	16,8	2 469	19,9	2 205
-30 ans	1,9	1 899	0,2	1 898	0,8	1 896	0,8	1 906	0,5	1 729
30-39 ans	5,3	2 258	2,1	2 137	3,4	2 079	3,3	2 100	3,9	1 914
40-49 ans	10,3	2 575	4,5	2 422	5,3	2 384	5,1	2 417	6,8	2 150
50-59 ans	6,4	2 756	4,8	2 668	6,2	2 658	6,1	2 699	7,1	2 373
60 ans et +	1,5	2 896	1,2	2 763	1,5	2 840	1,4	2 875	1,6	2 543
Catégorie C	13,8	2 113	78,8	1 913	58,7	1 847	57,5	1 850	69,8	1 819
-30 ans	1,0	1 879	4,6	1 643	3,0	1 625	2,9	1 626	3,4	1 618
30-39 ans	2,9	1 980	15,1	1 834	12,1	1 714	12,0	1 713	12,6	1 714
40-49 ans	4,6	2 139	24,5	1 939	17,9	1 819	17,4	1 821	22,0	1 802
50-59 ans	4,3	2 195	29,2	1 957	22,3	1 937	21,6	1 944	28,4	1 889
60 ans et +	1,0	2 237	5,4	2 015	3,5	2 057	3,5	2 070	3,4	1 935

Source : Sisip, Insee, Traitements Divers, DGCL - DESJ, DGAFP - SDESI



40

LES CHIFFRES CLÉS



Et à poste égal ?

Figure 3.111 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾
des **femmes fonctionnaires** civiles de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽³⁾⁽⁴⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁶⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	49,1	438,1	2 497	394	13,4	15,8	2 951	2 416
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,6	326,6	2 619	288	9,7	11,0	2 973	2 428
Professeurs des écoles	30,4	271,6	2 600	241	8,3	9,3	2 909	2 373
Professeurs de lycée professionnel	3,3	29,8	2 818	506	15,0	18,0	3 384	2 773
Professeurs de collège d'enseignement général	0,7	0,7	3 444	487	12,3	14,1	3 953	3 229
Autres enseignants	0,7	0,5	3 504	304	7,9	8,7	3 832	3 152
Police (capitaine et lieutenant)	0,7	1,3	2 795	1 363	32,1	48,7	4 244	3 409
Autres professions intermédiaires de catégorie A	2,5	22,6	2 528	491	16,0	19,4	3 075	2 525
Professions intermédiaires de catégorie B	12,4	110,9	2 142	706	24,4	33,0	2 890	2 384
Greffiers	0,9	8,4	2 095	542	20,3	25,9	2 678	2 209
Instituteurs	0,2	1,7	2 435	264	9,6	10,9	2 750	2 238
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	86,3	2 141	730	25,1	34,1	2 912	2 405

Figure 3.112 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾
des **hommes fonctionnaires** civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽³⁾⁽⁴⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁶⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	28,5	171,2	2 519	633	19,8	25,1	3 207	2 639
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	16,7	100,3	2 775	488	14,7	17,6	3 323	2 723
Professeurs des écoles	9,5	57,1	2 742	327	10,5	11,9	3 126	2 554
Professeurs de lycée professionnel	5,0	29,8	2 869	576	16,4	20,1	3 512	2 885
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,6	3 483	590	13,8	16,1	4 068	3 332
Autres enseignants	0,1	0,7	3 710	325	8,0	8,8	4 066	3 394
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	3,1	2 881	1 531	33,9	53,1	4 515	3 642
Autres professions intermédiaires de catégorie A	1,5	9,1	2 526	858	25,0	33,9	3 435	2 857
Professions intermédiaires de catégorie B	11,6	69,7	2 163	844	27,6	39,0	3 052	2 528
Greffiers	0,2	1,2	2 092	563	20,9	26,9	2 693	2 222
Instituteurs	0,1	0,5	2 468	337	11,8	13,7	2 846	2 324
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	57,7	2 152	836	27,6	38,8	3 033	2 510

LES CHIFFRES CLÉS


MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

GUIDE D'INTERPRÉTATION DES
RÉSULTATS DE L'OUTIL D'ÉCARTS DE
REMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES FONCTIONNAIRES

GRUPE
egæ

43

LES CHIFFRES CLÉS

 **25%** des femmes déclarent
avoir subi du **harcèlement
sexuel** au travail.

1. Vrai
2. Faux



GRUPE
egæ

44

LES CHIFFRES CLÉS

 **25%** des femmes déclarent avoir subi du **harcèlement sexuel** au travail.

1. Vrai
2. **Faux**

32%



GRUPPE
egæ

45

Les facteurs d'inégalités professionnelles

egæ

46

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

**Les inégalités
professionnelles sont
multifactorielles.**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

**Les inégalités
professionnelles sont
multifactorielles.**

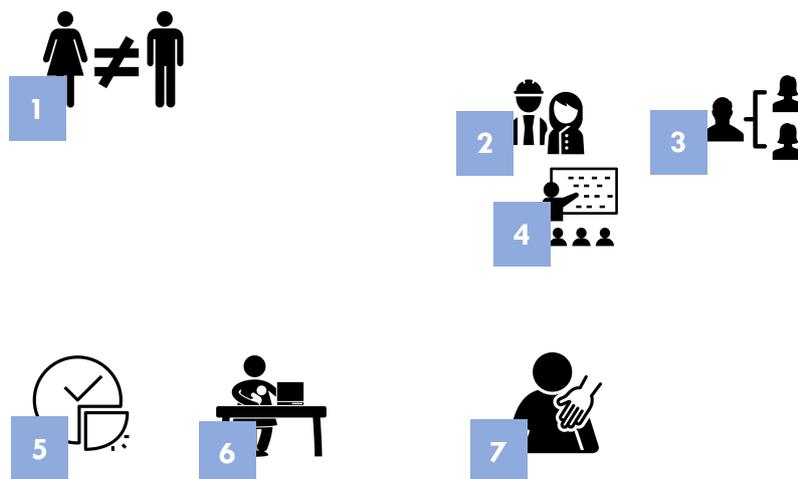
**Elles s'expliquent par de
multiples facteurs.**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

On peut identifier
7 facteurs.



LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



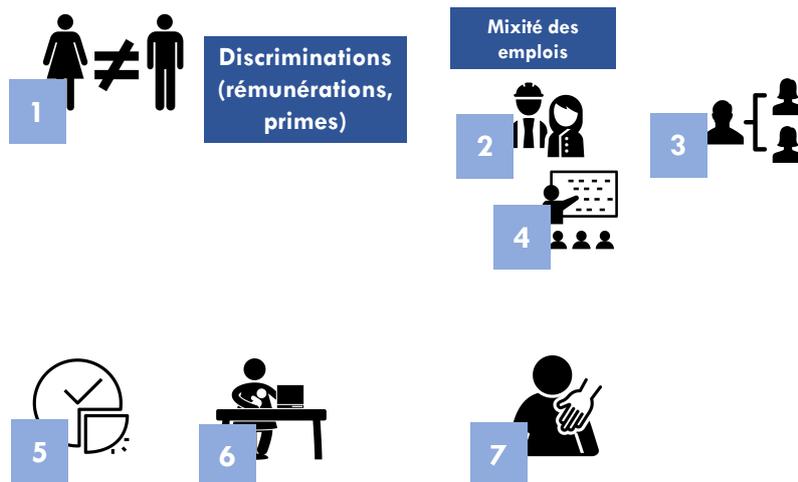
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



GRUPE
egæ

51

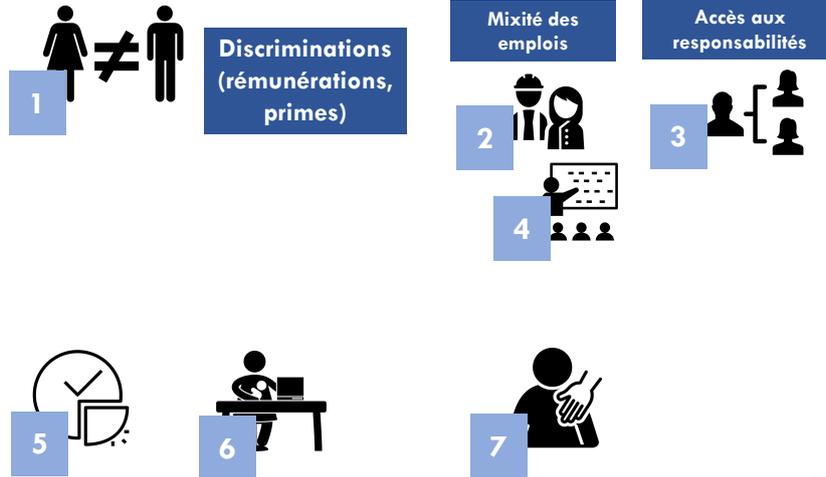
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



GRUPE
egæ

52

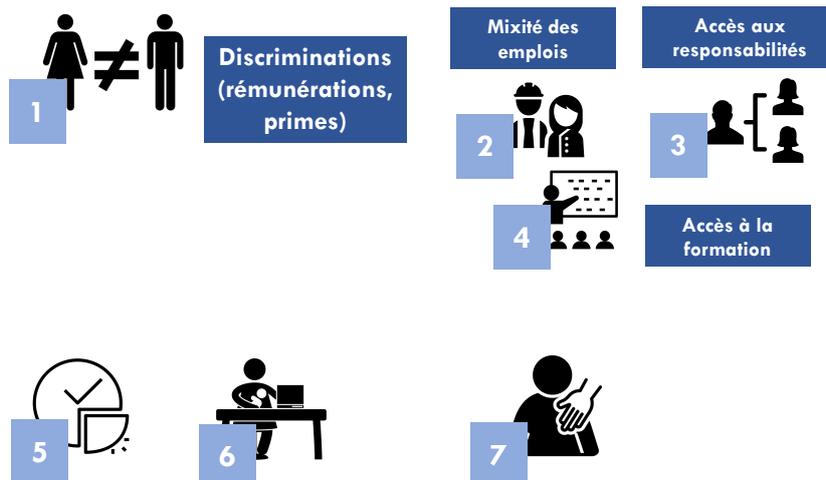
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



GRUPE
egæ

53

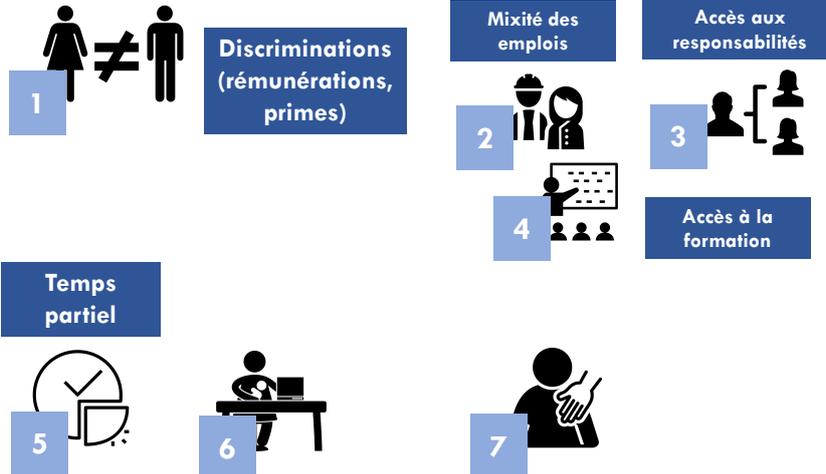
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



GRUPE
egæ

54

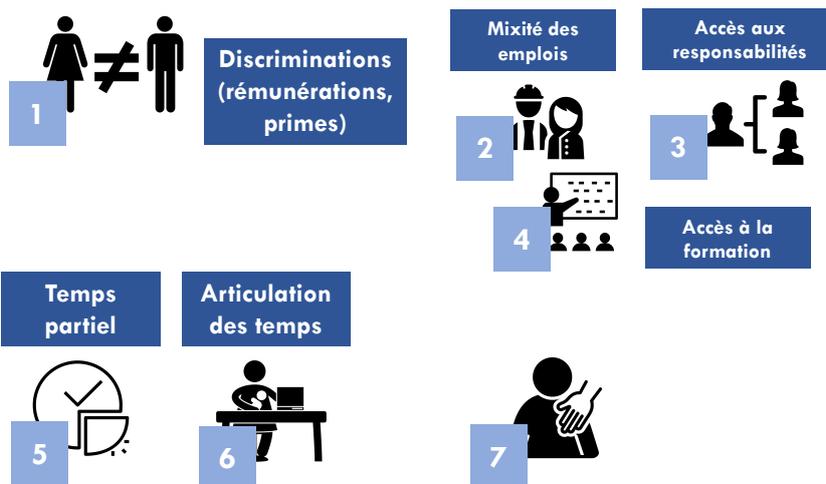
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



GRUPE
egæ

55

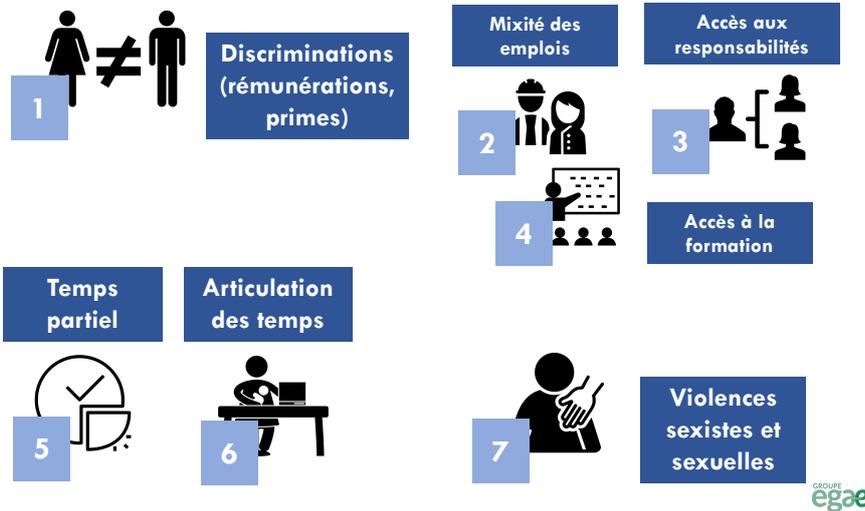
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



GRUPE
egæ

56

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



57

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

 **Agir sur les facteurs des inégalités : le plan d'actions.**

GROUPE egæ

58

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

Le plan d'action

 Article 6 septies de la loi de 1983

 « Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant·es **élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel.** »

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

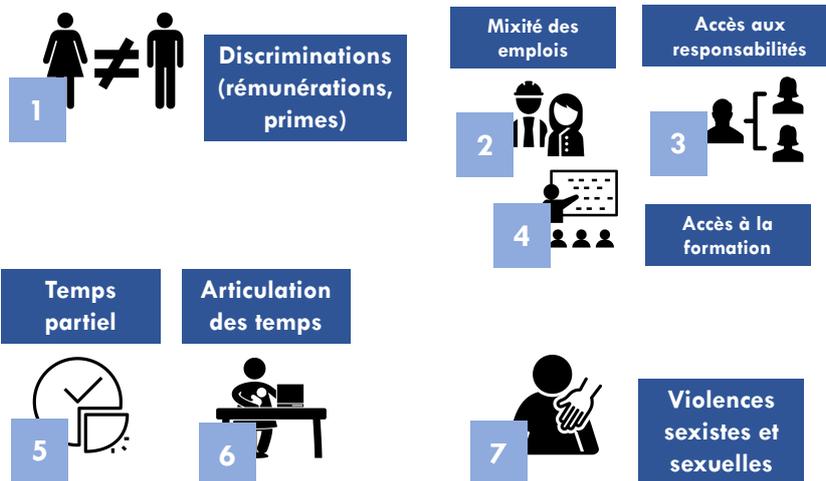
 Article 6 septies de la loi de 1983

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et traiter les **écarts de rémunération**.
- 2° Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- 3° Favoriser l'**articulation** entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, **les actes de violence**, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

4 axes

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

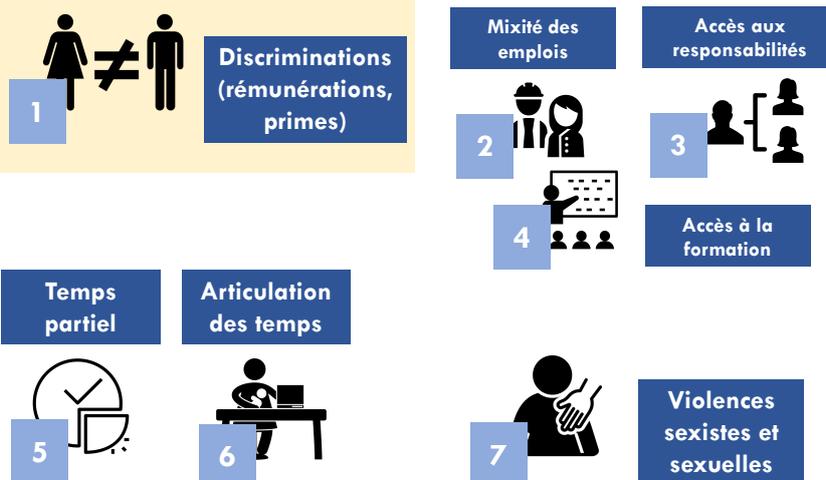


GRUPE egæ

61

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



GRUPE egæ

62

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS

1  Discriminations (rémunérations, primes)

Temps partiel Articulation des temps

5  6 

AXE N°2 – CARRIERES

Mixité des emplois Accès aux responsabilités

2  3 

4  Accès à la formation

7  Violences sexistes et sexuelles

GRUPE egæ

63

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS

1  Discriminations (rémunérations, primes)

AXE N°3 – TEMPS DE VIE

Temps partiel Articulation des temps

5  6 

AXE N°2 – CARRIERES

Mixité des emplois Accès aux responsabilités

2  3 

4  Accès à la formation

7  Violences sexistes et sexuelles

GRUPE egæ

64

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



AXE N°3 – TEMPS DE VIE

Temps partiel

Articulation des temps



AXE N°2 – CARRIÈRES

Mixité des emplois

Accès aux responsabilités



AXE N°4 – PREVENTION



Violences sexistes et sexuelles

egae

65

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

Un point commun à l'ensemble des facteurs : les stéréotypes.

GRUPE
egae

66

Le point de départ : les stéréotypes

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une
..... caricaturale figée, une
..... reçue, une opinion toute
acceptée et sans réflexion,
concernant un humain ou une
..... sociale »

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une reçue, une opinion toute acceptée et sans réflexion, concernant un humain ou une sociale »

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une **idée** reçue, une opinion toute acceptée et sans réflexion, concernant un humain ou une sociale »

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une **idée** reçue, une opinion toute **faite** acceptée et sans réflexion, concernant un humain ou une sociale »

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une **idée** reçue, une opinion toute **faite** acceptée et **véhiculée** sans réflexion, concernant un humain ou une sociale »

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une **idée** reçue, une opinion toute **faite** acceptée et **véhiculée** sans réflexion, concernant un **groupe** humain ou une sociale »

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une **idée** reçue, une opinion toute **faite** acceptée et **véhiculée** sans réflexion, concernant un **groupe** humain ou une **classe** sociale »

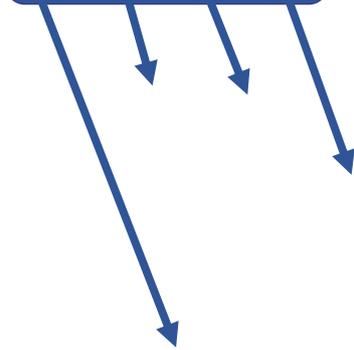
LES STÉRÉOTYPES

Des exemples ?

**Comment
fonctionnent les
stéréotypes ?**

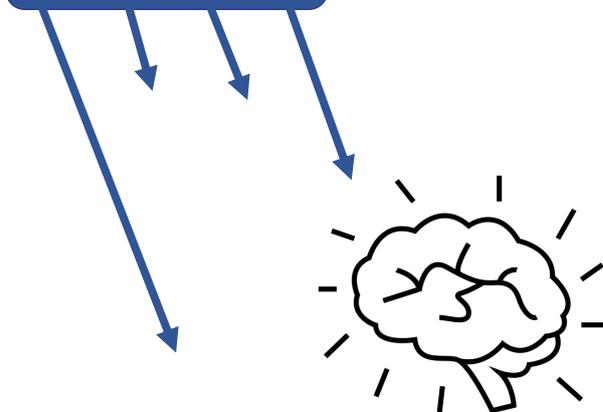
LES STÉRÉOTYPES

Stéréotypes

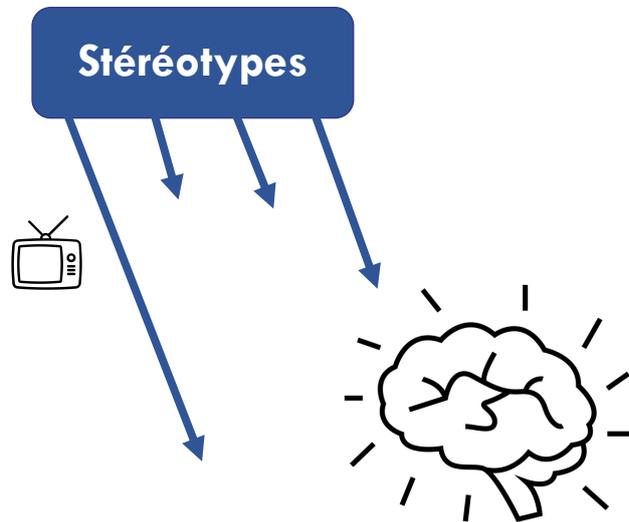


LES STÉRÉOTYPES

Stéréotypes



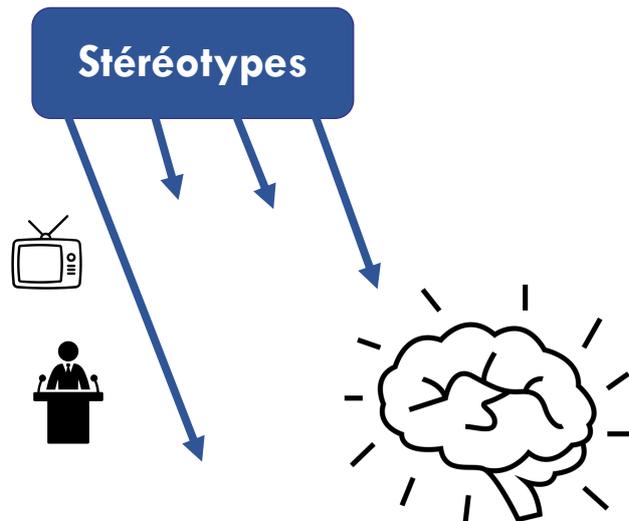
LES STÉRÉOTYPES



GRUPE
egæ

79

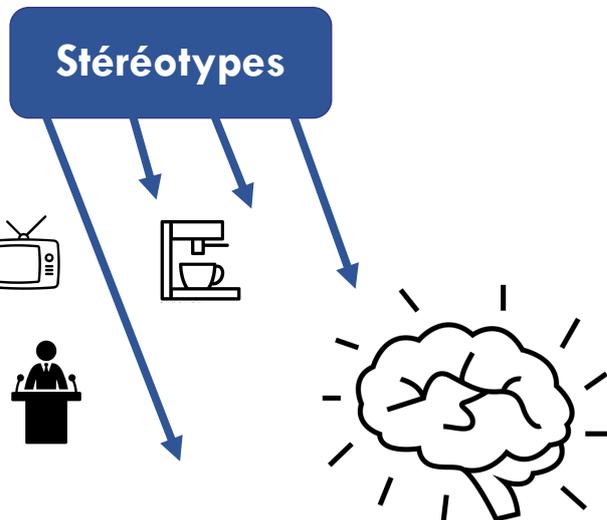
LES STÉRÉOTYPES



GRUPE
egæ

80

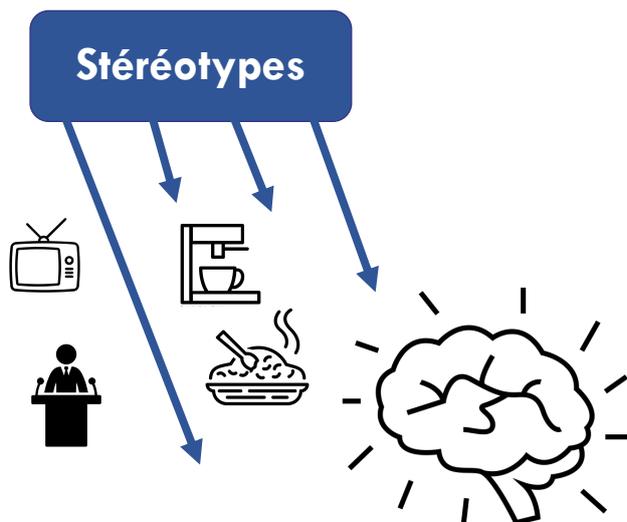
LES STÉRÉOTYPES



GROUPE
egae

81

LES STÉRÉOTYPES



GROUPE
egae

82

LES STÉRÉOTYPES

 **Les stéréotypes sont présents partout et chez tout le monde.**

**Les conséquences
des stéréotypes**

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

Le traitement différencié

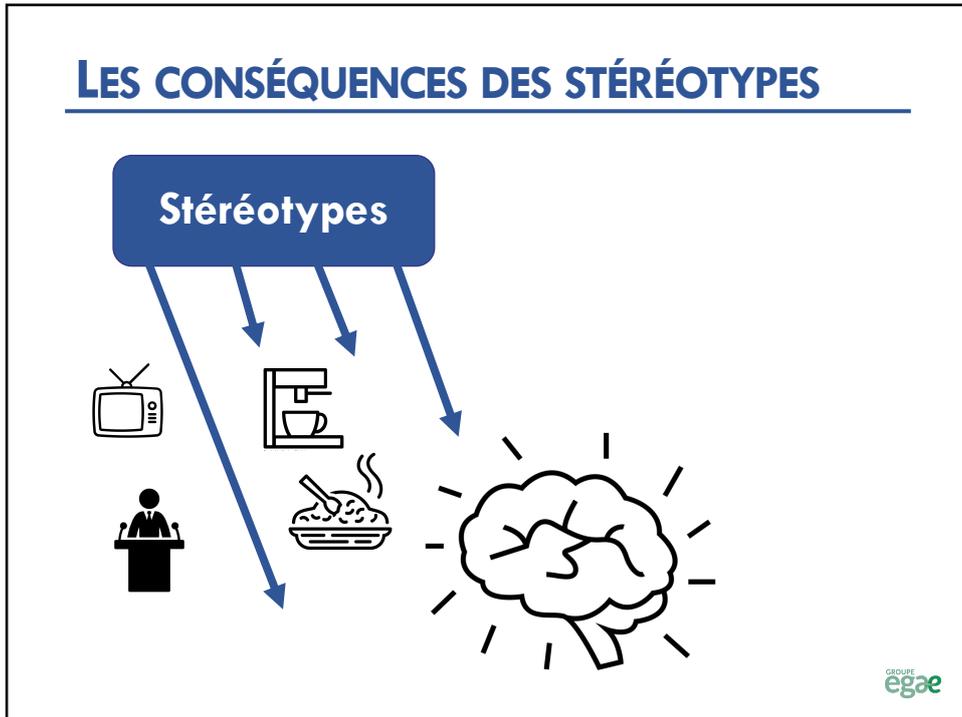
La menace du stéréotype

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

Le traitement différencié

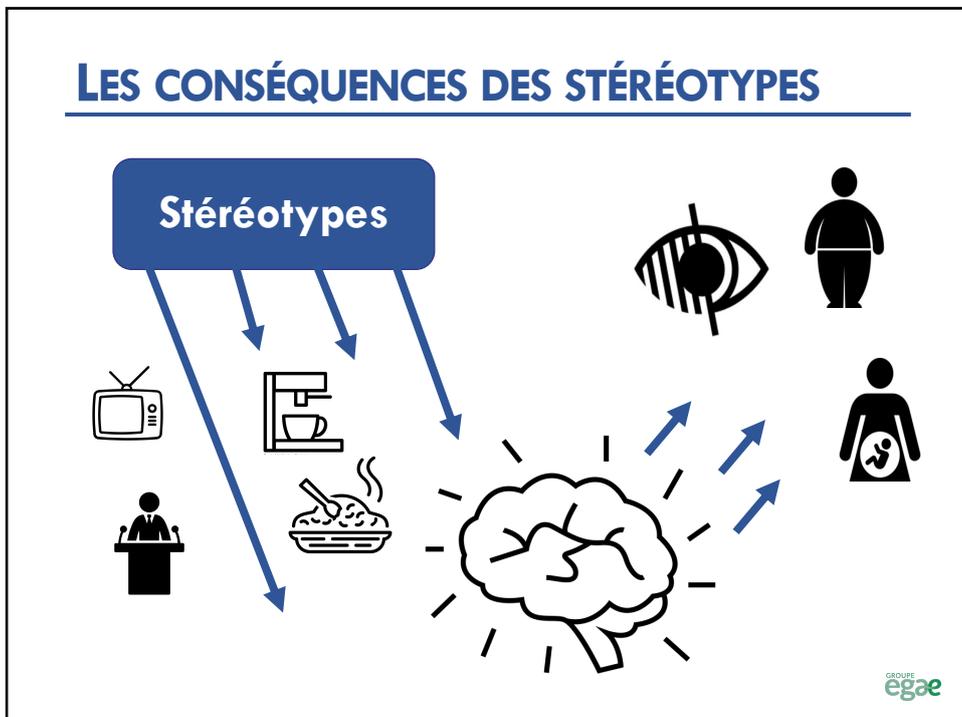
La menace du stéréotype

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



87

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



88

« TRAITEMENT DIFFÉRENCIÉ »

Agissement
discriminatoire

Discrimination

« TRAITEMENT DIFFÉRENCIÉ »

• Agissement discriminatoire

« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour **effet** de porter atteinte à sa **dignité** ou de créer un environnement intimidant, **hostile**, dégradant, humiliant ou **offensant** ».

Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

« TRAITEMENT DIFFÉRENCIÉ »

- **Discrimination**

« Un **traitement défavorable** fondé sur un **critère** défini par la loi et relevant d'une **situation visée par la loi**».

Défenseur des Droits



91

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

Le traitement différencié

La menace du stéréotype



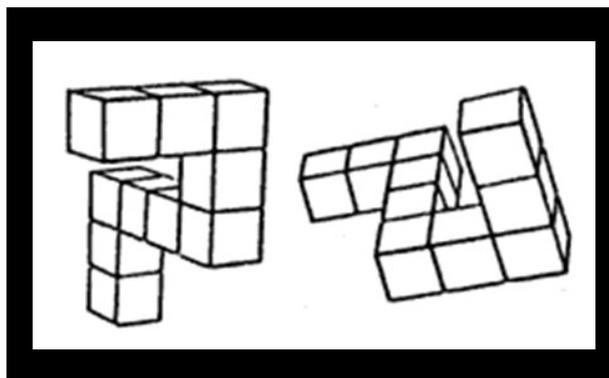
92

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

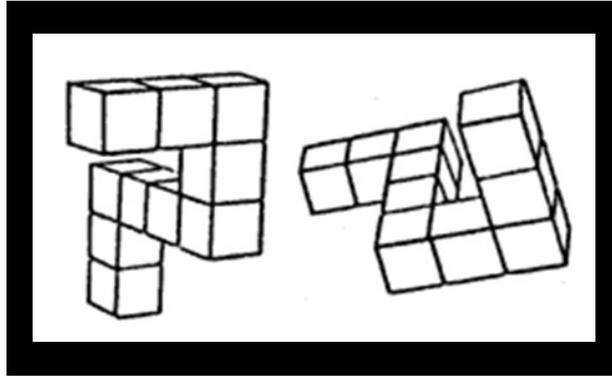
« La menace du stéréotype »

Steele & Aronson, 1995

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



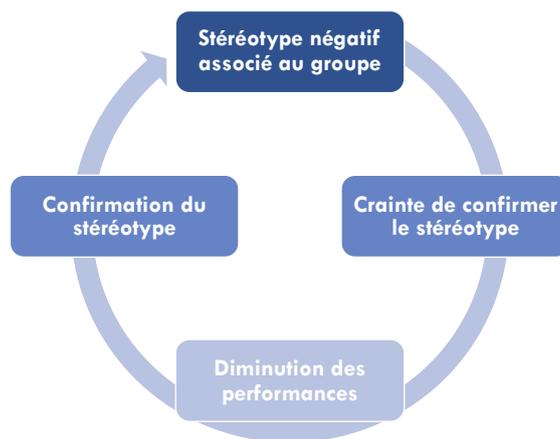
LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



Test de **géométrie** : Garçons > Filles

Test de **dessin** : Garçons = Filles

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



« La menace du stéréotype »

Comment agir à mon échelle ?

ega

97

COMMENT AGIR ?

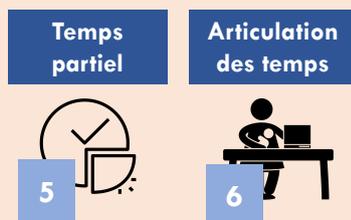
AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



AXE N°2 – CARRIERES



AXE N°3 – TEMPS DE VIE



AXE N°4 – PREVENTION



ega

98

Les bonnes pratiques qui peuvent être mises en place dans votre structure

COMMENT AGIR ?

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



AXE N°2 – CARRIERES

Mixité des
emplois

Accès aux
responsabilités



Accès à la
formation

AXE N°3 – TEMPS DE VIE

Temps
partiel

Articulation
des temps



AXE N°4 – PREVENTION



Violences
sexistes et
sexuelles

ÉTUDE DE CAS

Bonnes pratiques

- **Chiffrer** le nombre de primes par sexe dans la RSC.
- **Ré-interroger** les processus et critères d'attribution des primes (présence, heures supplémentaires, investissement, contribution à l'équipe...).
- **Former** les encadrant·es aux stéréotypes.

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



AXE N°3 – TEMPS DE VIE



AXE N°2 – CARRIERES



AXE N°4 – PREVENTION



ÉTUDE DE CAS



Bonnes pratiques

- **Chiffrer** le nombre de promotions et l'accès aux postes à responsabilité par sexe dans le RSC.
- **Communiquer** sur les postes à pourvoir en interne.
- **Inciter** les femmes à postuler à des postes à responsabilités.
- **Ré-interroger** les processus et critères de promotion.
- **Mettre en place** des programmes de mentorat.
- **Réfléchir** aux conditions d'exercice des fonctions d'encadrement pour les rendre attractives (temps de travail, organisation du travail, retour de congé parental etc.).
- **Adopter** une communication non stéréotypée dans la promotion des métiers.
- **Élaborer** et diffuser des fiches de postes (intitulés et contenus) avec une féminisation systématique, y compris dans les publications associées.
- **Veiller** à la composition des jurys de recrutement, d'avancement et de promotion.
- **Accompagner** les femmes dans la préparation des concours et examens professionnels et faciliter le suivi d'une préparation quelle que soit la catégorie.

ÉTUDE DE CAS



Bonnes pratiques

- **Construire** des indicateurs dans le RSC en matière d'accès à la formation.
- **Veiller** à ce que l'organisation matérielle des formations permettent à tous·tes d'y participer (lieux, horaires, modalités pratiques etc). Avoir une attention particulière sur les formations organisées le mercredi et le vendredi (chevauchement avec un temps partiel), envisager les formations en ligne afin de limiter les déplacements etc. Veiller aussi à prévoir les formations bien en amont afin de faciliter l'organisation de tous·tes.
- **Définir** des critères d'attribution objectifs non genrés pour l'accord donné à une agent·e concernant les formations dont elle ou il pourra bénéficier.
- **Communiquer** sur les conditions d'accès à la formation et sur les droits relatifs à l'autorisation d'absence et la prise en charge des frais.

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

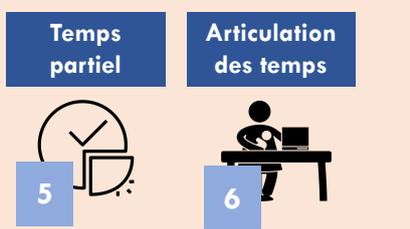
AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



AXE N°2 – CARRIERES



AXE N°3 – TEMPS DE VIE



AXE N°4 – PREVENTION



egae

105

ÉTUDE DE CAS

Bonnes pratiques

- **Construire** des indicateurs dans le RSC en matière de temps partiel.
- **Construire** des supports de communication sur le temps partiel et les diffuser : quelles sont les alternatives ? (télétravail, aménagement des horaires...), possibilité de cotiser à temps plein, possibilité de recourir au temps partiel que l'on soit un homme ou une femme...
- **Former** les encadrant·es à l'enjeu du temps partiel.
- **Veiller** à ce que la charge de travail soit adaptée (à la fois à la personne qui passe en temps partiel ainsi qu'à ses collègues).
- **Veiller** à ce que les réunions d'équipe et les réunions stratégiques n'aient pas lieu pendant le temps partiel de la personne.
- **Interroger** le temps partiel pendant les entretiens annuels.
- **Continuer** de confier des dossiers importants et valorisants à la personne.

GRUPE
egae

106

ÉTUDE DE CAS

Bonnes pratiques

- **Construire** des indicateurs dans le RSC en matière d'articulation des temps de vie.
- **Communiquer** de manière non stéréotypée à travers des guides ou des notes sur les différents congés et absence (maternité, paternité, parental, pour les personnes aidantes, autorisations spéciales d'absence, etc.).
- **Réaliser** un état des lieux des modalités horaires existantes, les communiquer aux agent·es et réaliser une charte des temps.
- **Définir** et organiser les modalités de télétravail.
- **Former** les encadrant·es à l'enjeu de l'articulation des temps de vie.

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



AXE N°2 – CARRIERES



AXE N°3 – TEMPS DE VIE



AXE N°4 – PREVENTION



ÉTUDE DE CAS

Bonnes pratiques

- **Réaliser** un sondage interne anonyme afin de faire état des violences sexistes et sexuelles au sein de la structure.
- **Communiquer** sur les violences sexistes et sexuelles en interne : visuels, numéros de téléphone, affiches de prévention, procédure de signalement...
- **Formaliser** une procédure de signalement des violences sexistes et sexuelles en interne.
- **Former** les encadrantes à la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail.

COMMENT AGIR ?

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



AXE N°3 – TEMPS DE VIE



AXE N°2 – CARRIÈRES



AXE N°4 – PREVENTION



Conclusion et évaluation

egæ

115

Vous souhaitez être au courant des dernières actualités sur les questions d'égalité, de violences sexistes et sexuelles et de lutte contre les discriminations ? Inscrivez vous à la newsletter Egal'Actu !

The screenshot displays the website **egal'actu** with a navigation menu including ACTUALITÉS, RUBRIQUES, AGENDA, ON AIME, ON PARTAGE, and NOUS CONTACTER. The main content area features three article teasers:

- AGENDA**: Mardi 26 avril : La Journée de la visibilité lesbienne fête ses 40 ans ! (Groupe Egæ - avril 29, 2022)
- La définition du harcèlement sexuel évolue : concrètement, qu'est-ce qui change ?** (Groupe Egæ - avril 28, 2022)
- L'Observatoire des Inégalités lance le site discrimination.fr** (Groupe Egæ - avril 28, 2022)

Below these teasers, there is a section for **17 mai : journée mondiale contre les LGBTphobies** (Groupe Egæ - mai 11, 2021) with a note: "Cet article est tiré des informations diffusées par la Fondation Émergence, structure canadienne, à l'occasion du 17 mai." To the right, a sign-up form titled **Recevez nos actualités** includes an "Adresse email" field and a "Je m'inscris" button.

At the bottom, a blue arrow icon points to the URL <https://egalactu.com/>. The logo for **GRUPE egæ** is visible in the bottom right corner.

116

Merci pour votre participation !



contact@groupe-egae.fr

groupe-egae.fr

