



**Ministère du Travail, de l'Emploi, de la
Formation professionnelle et du Dialogue
social**

**COMITE INTERMINISTRIEL DES DROITS DES
FEMMES ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FEUILLE DE ROUTE

COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Correspondants Cabinets du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

- Mme Bethânia GASCHET, Conseillère juridique et diplomatique

Haut fonctionnaire chargée de l'égalité des droits pour les ministères sociaux

- Agnès LECLERC (Secrétariat général des ministères sociaux).

La dimension égalité femmes/hommes est déjà bien intégrée dans les préoccupations du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social tant en matière de gestion des ressources humaines que dans ses politiques publiques.

En matière de **ressources humaines**, ce département ministériel est engagé dans une démarche de promotion de l'égalité des droits (dans le cadre notamment de l'obtention, en juillet dernier, du label diversité), démarche qu'il poursuivra avec détermination. Dans ce cadre doit être mis en œuvre un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Outre les obligations juridiques relatives aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, le plan d'action devrait concerner toutes les étapes du parcours de l'agent(e) : recrutement, gestion, formation, retour de congés, promotion, mobilité. Il devrait s'appuyer sur une analyse approfondie de la situation actuelle et comporter un volet important de lutte contre les stéréotypes.

S'agissant des **politiques publiques**, l'action du ministère en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devrait être renforcée autour de quelques grands axes : effectivité du droit au travers d'un renforcement de l'efficacité du dispositif de sanction des entreprises ne se conformant pas à leurs obligations, place des femmes aux postes de responsabilité (COMEX, IRP), simplification des négociations en matière d'égalité professionnelle, réflexion sur la classification des métiers, mixité des métiers, prise en compte de la dimension égalité dans les contrats de génération, ou dans la future génération de COM apprentissage, lutte contre le harcèlement sexuel, soutien à la parentalité par des mesures d'accompagnement adapté de retour à l'emploi des bénéficiaires du CLCA, utilisation de crédits du FSE etc. Cette action s'appuiera également sur des expérimentations en régions et la production d'outils méthodologiques. Elle s'inscrit en grande partie dans le cadre de la feuille de route sociale issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet dernier. Le ministère du travail sera particulièrement attentif aux résultats des négociations en cours entre partenaires sociaux.

Toutes ces mesures feront l'objet d'un suivi attentif grâce aux **outils statistiques sexués** dont dispose le ministère, et dont la qualité sera accrue.

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Parité

Le taux de féminisation dans les services des ministères chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle atteint 70%, 61 % en administration centrale, 71% dans les services déconcentrés. Pour autant s'agissant des postes de directeurs/directeurs généraux on ne compte qu'une femme pour 4 hommes en administration centrale. Pour les emplois fonctionnels (chefs de service, sous directeur, chef de projet) on dénombre en revanche 48% de femmes en administration centrale, pour 29% seulement en services déconcentrés (cf. tableaux statistiques détaillés ci-après).

La proportion des lauréates aux concours d'accès aux corps de contrôle et d'inspection progresse significativement depuis 2 ans.

Certaines des mesures préconisées sont en lien avec la politique volontariste des ministères sociaux en faveur de la promotion de la diversité, démarche qui a été couronnée par l'obtention, en juillet 2012, du label diversité.

PROJET DE
PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LES MINISTÈRES
CHARGÉS
DES AFFAIRES SOCIALES
(sous réserve des travaux de la fonction publique
et des rubriques de l'accord-cadre)

- **Thème I : Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes**
- **Thème II : Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations**
- **Thème III : Former l'ensemble des personnels à la problématique femmes/hommes**
- **Thème IV : Mesures spécifiques aux opérations de recrutement**
- **Thème V : Mesures spécifiques à la carrière des agents et à l'exercice de leur activité**
- **Thème VI : Mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités**

**Thème I : Améliorer la connaissance statistique et l'analyse
de la situation respective des femmes et des hommes.**

Mesure 1 : Enrichir les bilans sociaux d'un bilan de la diversité, en affichant clairement la situation comparée des femmes et des hommes en termes de résultats en matière de recrutement, de mobilité, d'avancement et de rémunération.

la)1 - Objectifs

Les constats doivent être étayés par des données statistiques précises, ce qui a pour but de poser de manière objective la problématique de l'égalité professionnelle.

la)2 - Méthodologie

Récupération des données auprès des services, traitement.

la)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

la) 4 - Pilotage

Le chef du bureau GPEC pour la DRH, et bureaux RH3 et RH4 pour la DAGEMO.

la)5 - Livrables

Données chiffrées clairement identifiées dans le bilan annuel de la diversité

la)6 - Financement

Mesure sans coût

la)7 - Calendrier

2013 : introduction d'un bilan de la diversité 2012 dans le bilan social portant notamment sur la thématique femmes/hommes.

2014 : suivi des indicateurs.

Mesure 2 : Intégrer, dans le rapport annuel de la diversité dans les ministères chargés des affaires sociales les actions qui concourent, directement ou non, à une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

lb)1 - Objectifs

Analyser et évaluer les actions de lutte contre les discriminations, en particulier en terme d'égalité professionnelle femmes hommes, ajuster, le cas échéant, ces actions et en dresser le comparatif sur plusieurs exercices.

Mise en œuvre de nouvelles actions.

lb)2 – Méthodologie

Rédaction de rapport

lb)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

lb)4 - Pilotage

DRH/DRH3D et DAGEMO/SDRH

lb)5 - Livrables

Rapport.

lb)6 - Financement

Mesure sans coût

lb)7 - Calendrier

2013 (au titre de 2012)

Mesure 3 : Conduire, sous l'angle du genre, une étude interne sur la question des rémunérations des agents non titulaires et des primes versées aux fonctionnaires.

lc)1 - Objectifs

Dresser l'état des lieux des rémunérations versées sous l'angle du genre aux agents non titulaires et celui du régime indemnitaire aux fonctionnaires afin d'identifier les éventuelles inégalités de traitement.

lc)2 – Méthodologie

Analyse comparative des données relative à la rémunération de ces agents.

lc)3 - Périmètre

Administration centrale et services déconcentrés des ministères chargés des affaires sociales.

lc)4 - Pilotage

DRH3A avec le concours de DRH1E + DAGEMO/RH3 et RH4.

lc)5 - Livrables

Etude interne.

lc)6 - Financement

Sans coût

lc)7 – Calendrier

2013

Mesure 4 : Réaliser une enquête sur le ressenti des agents à l'égard de leur parcours de carrière

Id)1. – Objectifs

Intégrer dans l'enquête des questions spécifiques à la thématique d'égalité femmes/hommes y compris la parentalité permettant à la DRH et à la DAGEMO d'identifier les éventuels obstacles ressentis et rencontrés par les agents et notamment les femmes dans les domaines abordés par l'enquête. L'exploitation des résultats permettra d'ajuster ou de compléter les mesures du plan égalité femmes/hommes.

Id)2 – Méthodologie

Enquête réalisée par un prestataire extérieur sous une forme dématérialisée:

- réponses anonymes
- réponses détruites à l'issue de l'opération par le prestataire
- déclaration auprès de la CNIL
- DRH et DAGEMO destinataires uniquement des résultats statistiques

Id)3 – Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

Id)4 - Pilotage

DRH3D

Id)5 – Livrables

Traitement des informations et présentation des résultats de l'enquête analysés par le prestataire.

Id)6 – Financement

Coût : 100 000 euros avec possibilité utilisation crédits DREES.

Id)7 - Calendrier

2014

Id)8 - Indicateurs

Nombre d'agents ayant répondu à l'enquête

<p style="text-align: center;">Thème II – Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations</p>
--

Mesure 1 : Continuer de réaliser des supports pédagogiques sur les thématiques de la diversité et notamment celle de l'égalité femmes/hommes.

IIa)1 – Objectifs Il faut intégrer l'égalité des sexes dans les pratiques professionnelles en s'appuyant sur des dispositifs pédagogiques tels que des quiz, abécédaires, plaquettes, guides, campagnes d'affichage... Tous les métiers et tous les niveaux de responsabilité doivent se sentir concernés.

IIa)2 - Méthodologie

- Création des supports par la DRH et/ou la DAGEMO avec le cas échéant le concours de la DICOM
- Réalisation d'actions de sensibilisation et de communication à l'occasion d'événements particuliers (journée de la femme par exemple)
-

IIa)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

IIa)4 - Pilotage

Comité de projet communication sur la diversité.

IIa)5 - Livrables

Supports dématérialisés mis en ligne sur l'intranet des ministères.

Documents distribués à l'occasion d'animations comme les cafés diversité (plaquette diversité, abécédaire...).

IIa)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

IIa)7 - Calendrier

Tout au long de l'année et en particulier à l'occasion de jalons (journée de la femme, journée internationale des personnes handicapées ...).

IIa)8 – Indicateurs

- taux de participation aux quiz
- nombre de connexions aux documents intranet
- nombre de supports réalisés

Mesure 2 : Mener une campagne continue d'information sur les actions entreprises

IIb)1 - Objectifs

Expliquer à tous les agents ce que recouvre la lutte contre les discriminations liées à l'égalité femmes/hommes

Donner les résultats des actions mises en place (enquêtes, sondages d'opinion)

Mettre en place un plan de communication inscrit dans la continuité, révisable et ajustable, pour pouvoir conserver le label

Inciter les agents à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires

IIb)2 - Méthodologie

Mise en ligne de brèves sur l'intranet.

Focus et fil rouge dans les différentes lettres électroniques des ministères et autres vecteurs de communication interne.

Utilisation du réseau des chargés de communication par le biais de leur espace professionnel intranet et de leur newsletter Eole.

Organisation de réunions/séminaires dédiés.

IIb)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

IIb)4 - Pilotage

DICOM.

IIb)5 – Livrables

Restitutions dans les intranets ministériels

Réalisation d'un document périodiquement actualisé intitulé « les chantiers en cours pour la promotion de l'égalité et de la diversité ».

Création de dessins humoristiques pour accompagner la charte pour une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels (voir thème V – mesure 2).

IIb)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

IIb)7 - Calendrier

Tout au long de l'année en fonction de la mise en œuvre des actions et des jalons.

IIb)8 - Indicateurs

- nombre d'actions réalisées
- impact des actions menées

Mesure 3 : Organiser une manifestation le 8 mars, journée de la femme, avec des expositions, des conférenciers, des spectacles de sensibilisation à la thématique...

IIc)1 - Objectifs

Cette journée est l'occasion de faire le point sur la situation des femmes et de mettre en avant la notion d'égalité femmes/hommes.

IIc)2 - Méthodologie

Concertation avec le comité de projet, communication sur la diversité sur une ou plusieurs animations.

IIc)3 - Périmètre

Administrations centrales santé et travail. Cette mesure peut être déclinée dans les services territoriaux.

IIc)4 - Pilotage

DICOM en lien avec DRH3D et DAGEMO cellule communication.

IIc)5 - Livrables

Création d'une bannière intranet reprenant l'univers graphique de l'arbre diversité avec une vignette reprenant la thématique Egalité femmes/hommes.

IIc)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

IIc)7 - Calendrier

Chaque année le 8 mars.

IIc)8 – Indicateurs

- nombre de participants aux animations dédiées.

Mesure 4 : Contribuer auprès de la délégation de la communication des ministères chargés des affaires sociales à la réalisation d'interviews filmées des membres de l'encadrement supérieur de l'administration centrale et des services déconcentrés des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, dont principalement des femmes, afin de les faire s'exprimer sur leur ressenti sur leurs fonctions, sur leur parcours et les difficultés éventuellement rencontrées pour accéder à ces postes.

Ild)1 - Objectifs

Connaitre, par le biais de ces interviews, le ressenti de ces femmes sur leur déroulé de carrière en qualité de cadres dirigeantes.

Contribuer à lever les appréhensions qu'auraient certaines femmes à se porter candidates aux emplois fonctionnels. Ces interviews doivent aussi contribuer à conduire une réflexion sur la progression professionnelle des femmes.

Ild)2 - Méthodologie

Réalisation par un prestataire extérieur d'entretiens individuels filmés, d'une durée unitaire de cinq à dix minutes.

Ild)3 - Périmètre

Champs travail et santé : administration centrale et services déconcentrés

Ild)4 - Pilotage

DAGEMO avec la DICOM pour la conception, en lien avec DRH

DICOM pour la diffusion.

Ild)5 - Livrables

Vidéos à mettre en ligne sur les sites intranet et internet des ministères chargés des affaires sociales, à utiliser comme supports de formation et par les chargés de communication par le biais de leur espace professionnel intranet pour diffusion dans les services déconcentrés. Possibilité de diffusion sur les écrans dans les espaces publics des services (entrée du site de Duquesne notamment).

Ild)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

Ild)7 - Calendrier

2013

Mesure 1 : Constituer, former et animer un réseau de référents diversité.

IIIa)1 - Objectifs

La politique de diversité doit être lisible et relayée dans l'ensemble des structures des ministères chargés des affaires sociales.

A ce titre, les référents diversité accompagneront localement la politique diversité ; ils contribueront à une meilleure connaissance du cadre juridique et méthodologique de cette politique ; ils appuieront et conseilleront leur encadrement et ils contribueront au fonctionnement du réseau.

IIIa)2 - Méthodologie

Mettre en place et suivre un plan de formation pour l'ensemble des agents hors encadrement supérieur.

IIIa)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

IIIa)4 - Pilotage

DRH : Bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie (DRH3C), bureau de l'accompagnement des carrières (DRH3D). DAGEMO : bureau RH1.

IIIa)5 - Livrables

Formation de l'ensemble des référents diversité entre octobre et décembre 2012 à une formation de formateurs assurée par l'IGPDE.

Bilan des évaluations de cette formation.

Elaboration par les référents diversité d'un plan de formation destiné à l'ensemble des personnels hors encadrement supérieur (Cf. annexe plan de formation) pour fin 2013.

IIIa)6 - Financement

Le coût de la formation de formateur, assurée par l'IGPDE, à l'attention des référents diversité s'élève à 27 000 €.

IIIa)7 - Calendrier

Premier semestre 2012 : constitution du réseau.

Quatrième trimestre 2012 : formation des référents.

IIIa)8 – Indicateurs

- taux de référents diversité formés
- bilans et suivi des évaluations réalisées par les agents formés, à chaud et à froid

Mesure 2 : Former à ces enjeux l'encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire RH et les représentants du personnel par un prestataire extérieur ainsi que les gestionnaires RH et les autres agents par les référents diversité.

IIIb)1 - Objectifs

Sensibiliser et former l'encadrement dirigeant et supérieur (directeurs d'administration centrale et directeurs de services territoriaux ARS, DRJSCS, DIRECCTE, cadres supérieurs, responsables des ressources humaines), les représentants du personnel ainsi que les gestionnaires RH et les autres agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes (y compris égalité femmes/hommes), dans tous les actes de gestion des ressources humaines : recrutement, accueil de stagiaires, formations, promotions, mobilités.

IIIb)2 - Méthodologie

Mettre en place et suivre un plan de formation pour ces agents.

IIIb)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

IIIb)4 - Pilotage

DRH : Bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie (DRH3C) et bureau de l'accompagnement des carrières (DRH3D) ;

DAGEMO : bureau RH1.

IIIb)5 – Livrables

- Bilans quantitatifs et qualitatifs des formations réalisées, à l'initiative du prestataire et des référents diversité formateurs.
- Synthèse des appréciations portées par les agents formés
-

IIIb)6 - Financement

Le coût de la formation par le prestataire est de 20 810 €. Le coût des formations réalisées en interne par les référents diversité porte sur la prise en charge de leurs déplacements, leur hébergement et leurs indemnités de formation.

IIIb)7 - Calendrier

2012 : encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire RH et représentants du personnel.

2013 : gestionnaires RH, BRHAG et autres agents.

IIIb)8 – Indicateurs

- taux d'agents formés
- taux de satisfaction à partir des évaluations réalisées par les agents formés, à chaud et à froid.

Mesure 3 : Veiller à ce que l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle prenne en compte dans ses actions de formation sur les ressources humaines, les enjeux de l'égalité femmes/hommes.

IIIc)1 - Objectifs

S'assurer que, en formation statutaire comme en formation continue, les modules destinés aux gestionnaires RH et aux agents chargés de management comprennent un volet égalité femmes/hommes intégrant le cadre juridique et statistique, une sensibilisation aux stéréotypes et une analyse des moyens d'action.

IIIc)2 - Méthodologie

- Echanges avec l'INTEFP sur les objectifs pédagogiques et la méthodologie
- Suivi annuel de la mise en œuvre du contrat d'objectifs et de performances (COP) 2011-2013 qui comporte plusieurs engagements en matière de diversité

-

IIIc)3 - Périmètre

Tous agents formés par l'INTEFP, appartenant ou non au ministère chargé du travail.

IIIc)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1

IIIc)5 - Livrables

Document d'évaluation du COP

Offre nationale de formation 2014

IIIc)6 - Financement

Mesure sans coût

IIIc)7 - Calendrier

- Etat des lieux avec l'INTEFP au titre du bilan 2012, dans le cadre du COP, ainsi que du suivi des actions 2013
- Construction de l'offre nationale de formation 2014.

Mesure 1 : Tendre à une composition paritaire des jurys de concours et examens et des membres des commissions de sélection

IVa)1 - Objectifs

Tendre à la parité dans la composition des jurys des concours de recrutement et des commissions de sélection de toute nature. Veiller à une présidence de ces instances équilibrée entre les femmes et les hommes.

Diversifier et renouveler les candidatures.

IVa)2 - Méthodologie

Informers de l'objectif tous les services recruteurs concernés

Améliorer la communication pour éviter l'autocensure des candidats ou candidates aux jurys.

IVa)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

IVa)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1

DRH : DRH3B

IVa)5 - Livrables

Formaliser une lettre d'appel à candidature indiquant les critères de choix des membres de jury et associés, ainsi que l'information relative à l'organisation de formations de professionnalisation portant notamment sur la prévention des discriminations et sur l'égalité de traitement.

IVa)6 - Financement

Mesure sans coût

IVa)7 - Calendrier

Concours 2013 : 40% de femmes dans les jurys.

Concours 2014 : 50% de femmes dans les jurys.

NB : La parité dans les jurys étant déjà atteinte pour les ministères des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, et pour le ministère chargé du travail, l'objectif est de maintenir le taux.

IVa)8 – Indicateurs

Ratio entre la moyenne annuelle des présidences assurées par les hommes et celle des présidences assurées par des femmes

Ratio, en moyenne par type de jury ou commission, entre le nombre total de femmes et le nombre total de membres de ces instances.

Mesure 2 : Anticiper les contraintes d’agenda des membres de jurys

IVb)1 - Objectifs

Organiser le calendrier des concours (réunions de jurys, oraux) pour faciliter la participation des femmes et des hommes aux jurys.

IVb)2 - Méthodologie

Inciter les services gestionnaires de concours à développer une démarche participative et d’écoute. Programmer l’ensemble des opérations impliquant les membres de jurys, d’examens et des commissions de sélection, de manière à réduire les contraintes d’organisation pouvant peser sur certains ou certaines d’entre eux.

IVb)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

IVb)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1

DRH : DRH3B

IVb)5 - Livrables

Voir indicateurs

IVb)6 – Financement

Mesure sans coût

IVb)7 - Calendrier

Concours 2013

IVb)8 – Indicateurs

Taux de satisfaction exprimée par les membres de jurys

Mesure 3 : Favoriser la compréhension des mécanismes subjectifs d'appréciation, les mécanismes inconscients, les écueils à éviter afin de rester objectif et prévenir les risques directs et indirects de discrimination lors de l'épreuve orale.

IVc)1 - Objectifs

Faire en sorte que les jurys ne reproduisent pas involontairement des stéréotypes liés au genre ; qu'ils soient conscients des risques de discrimination liés à des critères ou des méthodes d'appréciation qui, inconsciemment, favorisent un sexe plutôt que l'autre.

IVc)2 - Méthodologie

Sensibiliser les jurys à ces questions en les intégrant dans leur formation.

Formaliser un cahier des charges pour la formation de professionnalisation des membres de jury et examinateurs interrogeant les candidats à l'oral

IVc)3 - Périmètre

Travail

NB : Cette mesure est déjà incluse dans le cahier des charges des actions de formation de professionnalisation des jurys des concours et d'examens professionnels des ministères des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, l'objectif est de la maintenir.

IVc)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1

DRH : DRH3B, DRH3C

IVc)5 – Livrables

Elaboration d'un cahier des charges, servant de base à l'appel à candidature des organismes de formation, visant à aider les membres du jury à la compréhension des mécanismes d'interrogation et des stéréotypes susceptibles d'être à l'œuvre dans les critères ou méthodes d'évaluation.

IVc)6 - Financement

Mesure sans coût supplémentaire

IVc)7 - Calendrier

Concours 2013

IVc)8 – Indicateurs

Taux de participation des membres de jury aux formations.

Mesure 4 : Veiller pour les autres formes de recrutements à l'application effective des règles de transparence et de traçabilité définies par l'instruction du 27 juillet 2012 relative aux nouvelles procédures de recrutement mises en place dans les ministères chargés des affaires sociales.

IVc)1 - Objectifs

S'assurer que seules les compétences professionnelles ont déterminé les choix de recrutements. Disposer de justificatifs tels que fiches d'évaluation et grilles d'entretien pour garantir ces choix.

IVc)2 - Méthodologie

Sensibiliser tous les services recruteurs. Intégrer cette dimension dans leur formation.

Examiner les mesures indirectement discriminatoires pouvant subsister dans les décrets, arrêtés, circulaires et instructions existants

IVc)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

IVc)4 - Pilotage

DAGEMO : BRAGH, bureaux gestionnaires.

DRH : BRHAG, bureaux

IVc)5 - Livrables

Voir indicateurs

IVc)6 - Financement

Mesure sans coût

IVc)7 - Calendrier

Dès septembre 2012

IVc)8 – Indicateurs

S'assurer que

Pour le secteur travail :

- ceux de 2013 atteignent 50%
- ceux de 2014 atteignent 100%

Pour le secteur affaires sociales, santé, sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative :

- ceux de 2013 atteignent 100 %
- ceux de 2014 atteignent 100 %

Mesure 5 : Veiller au respect de la neutralité des genres dans la rédaction des notes, rapports, fiches de postes et à la féminisation des titres et fonctions lorsque cela est pertinent.

Vd)1 – Objectifs

S'assurer que dans tous les documents produits par les services de RH la neutralité des genres est respectée et que, lorsque sont en cause des femmes, les titres et fonctions sont féminisés

Vd)2 – Méthodologie

Les services producteurs, les BRHAG, les services de mise en ligne notamment pour les fiches de postes, doivent vérifier l'application de la règle de neutralité.

Vd)3 – Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

Vd)4 – Pilotage

DRH3D pour les fiches de postes

DRH1 pour les notes de service et circulaires

DAGEMO/ RH2, RH3 et RH4

Vd)5 – Livrables

Vd)6 – Financement

Aucun coût

Vd)7 – Calendrier

2012

Vd)8 - Indicateurs

- 100 % des fiches de postes en administration centrale conformes à fin 2012
- Périmètre étendu aux services territoriaux en 2013

<p style="text-align: center;">Thème V – Mesures spécifiques à la carrière des agents et à l'exercice de leur activité</p>

Mesure 1 : Mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée.

Va)1 - Objectifs

Accompagner les agents absents pour maladie, maternité, congés parentaux, retours de mobilité, pour assurer la prise de leur poste dans les conditions optimales.

Va)2 - Méthodologie

Sensibiliser les services gestionnaires RH et services employeurs, notamment par la diffusion du guide Absences de longue durée [guide qui doit être diffusé fin 2012]. Veiller à l'application effective des préconisations de ce guide.

Examiner les mesures indirectement discriminatoires pouvant subsister dans les décrets, arrêtés, circulaires et instructions existants.

Va)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

Va)4 - Pilotage

DAGEMO : RH3 ; RH4 ; BRHAG

DRH : DRH3D, BRHAG, Bureaux

Va)5 - Livrables

Voir indicateurs

Va)6 - Financement

Mesure sans coût

Va)7 - Calendrier

Dès janvier 2013

Va)8 – Indicateurs

Mesure, parmi les agents revenus après une absence de longue durée, de la part d'entre eux ayant bénéficié des règles définies dans le guide.

Mesure 2 : Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels. Cette mesure est en lien avec la démarche diversité.

Vb)1 - Objectifs

Inventorier les modes d'organisation, les formes innovantes de travail, les modalités de formation, l'usage des outils informatiques qui peuvent être mobilisés de telle sorte que soient mieux conciliées l'activité professionnelle et la vie personnelle des agents.

Vb)2 - Méthodologie

Diffuser dans les services centraux et déconcentrés une charte comportant plus de soixante recommandations sur les procédures et comportements qu'il convient de faire évoluer. Accompagner sa diffusion de mesures de communication et d'actions de sensibilisation.

Les préconisations sont assorties d'indicateurs permettant d'en mesurer les résultats et de les présenter aux instances représentatives du personnel.

Vb)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

Vb)4 - Pilotage

DAGEMO/SDRH

Vb)5 - Livrables

Charte

Vb)6 - Financement

Mesure sans coût

Vb)7 - Calendrier

Diffusion de la charte : fin 2012

Premier bilan : fin 2013.

Vb)8 – Indicateurs

Le suivi global de mise en œuvre de la charte pourra être assuré par trois macro-indicateurs :

- nombre de règlements intérieurs locaux (RIL) modifiés pour adapter les pratiques locales à la charte
- nombre de CHSCT réunis en vue d'une analyse des recommandations de la charte
- nombre de sites dans lesquels la charte est intégrée au livret d'accueil des agents

Mesure 3 : Limiter l'impact de la durée des formations et de leur localisation géographique sur la situation des agents connaissant les plus fortes contraintes

Vc)1 - Objectifs

S'assurer que la programmation, le déroulement, la durée et la localisation des actions de formation ne constituent pas des formes de discrimination indirecte.

Vc)2 - Méthodologie

- recenser en lien avec l'INTEFP les difficultés identifiées comme résultant de l'un ou plusieurs de ces facteurs
- mettre progressivement en place des mesures de nature à en réduire les effets.
-

Vc)3 - Périmètre

Tous agents formés par l'INTEFP, appartenant ou non au ministère chargé du travail.

Vc)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1

DRH : DRH3C

Vc)5 - Livrables

Synthèse de l'analyse et liste des mesures à prendre

Vc)6 - Financement

Mesure sans coût

Vc)7 - Calendrier

1^{er} semestre 2013 pour l'analyse

2^{ème} semestre 2013 pour les mesures à prendre

Vc)8 - Indicateurs

- évolution du taux de participation des femmes, selon la localisation de la formation (sur la base d'un échantillon de formation à déterminer avec l'INTEFP)
- évolution du taux de participation des femmes, selon la durée de la formation (sur la base d'un échantillon de formation à déterminer avec l'INTEFP)

**Thème VI – Mesures relatives
aux parcours professionnels : promotions et mobilités**

Mesure 1 : Veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun agent.

Vla)1 – Objectifs

La gestion de la mobilité et de la promotion des agents ne doit faire l'objet d'aucune inégalité de traitement. Elle doit s'appuyer sur des critères homogènes, transparents et connus de tous les agents.

Vla)2 – Méthodologie

Assurer une bonne information des agents.

Veiller à ce que la mobilité effectuée notamment par une femme n'affecte pas ses chances d'obtenir une promotion au choix

Veiller à ce que la mobilité d'un agent, notamment les femmes, ne soit pas dépendante de son éventuel temps partiel

Veiller à ce que le travail à temps partiel ne pénalise pas l'accès à la promotion au choix

Examen des mesures indirectement discriminatoires pouvant subsister dans les décrets, arrêtés, circulaires et instructions existants

Vla)3 – Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

Vla)4 – Pilotage

DRH1 + DRH3D + DAGEMO

Vla)5 – Livrables

Vla)6 – Financement

Vla)7 – Calendrier

2012

Vla)8 – Indicateurs

- taux de femmes proposées
- taux de femmes promues

Mesure 2 : Favoriser un accès égal des deux sexes aux postes d'encadrement intermédiaire : mise en œuvre du compte mobilité géographique.

Vlb)1 - Objectifs

Limiter les contraintes résultant de l'obligation de mobilité géographique, qui pèsent sur les membres du corps de l'inspection du travail, lors de leur promotion

Vlb)2 - Méthodologie

Mise en œuvre du compte mobilité géographique permettant la prise en compte des mobilités géographiques effectuées antérieurement au changement de grade (directeur adjoint du travail, directeur du travail), dans les conditions définies par la note de service du 1^{er} février 2012.

Examen des mesures indirectement discriminatoires pouvant subsister dans les décrets, arrêtés, circulaires et instructions existants

Vlb)3 - Périmètre

Travail (mesure résultant des règles propres au corps de l'inspection du travail)

Vlb)4 - Pilotage

DAGEMO : RH3

Vlb)5 - Livrables

Voir indicateurs

Vlb)6 - Financement

Mesure sans coût

Vlb)7 - Calendrier

A compter de mi-2012

Vlb)8 – Indicateurs

Ratios annuels, par sexe, entre la part d'inspecteurs promus directeurs adjoints du travail, et la part de femmes parmi ces promotions. Mêmes ratios s'agissant des directeurs adjoints du travail promus directeurs du travail. Mesure de l'évolution de ces ratios sur quelques années.

Mesure 3 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement dans les services centraux

Vlc)1 – Objectifs

Faciliter l'accès des femmes aux emplois d'encadrement afin de maintenir la part des femmes occupant actuellement ces emplois dans les services centraux. Maintenir à 50% le taux de femmes occupant des fonctions de chef de bureau et d'adjoints au chef de bureau en administration centrale.

Vlc)2 - Méthodologie

Elargir le vivier des femmes susceptibles d'occuper des fonctions d'encadrement :

mieux utiliser l'entretien professionnel pour identifier les agents et en particulier les femmes et les accompagner vers une mobilité ascensionnelle

- garantir l'égalité des chances, dans l'accès aux postes d'encadrement intermédiaire au regard du temps partiel
- Adapter les modalités de préparation aux concours (usage de la visio-conférence, etc.) en limitant ainsi d'éventuels déplacements géographiques
- Agir dès les écoles de formation afin que cette problématique y soit abordée (sensibilisation, accompagnement des élèves)
- Revue des cadres
- Identifier et soutenir les femmes d'ores et déjà capables d'occuper ces postes, qui accusent en général un déficit de visibilité et d'appui par rapport à leurs homologues masculins :
 - Mettre en place un soutien et un accompagnement individualisé : tutorat, « mentoring », parrainage, coaching
 - Favoriser l'accès des femmes aux réseaux stratégiques (formations, conférences....), voire mettre en place en interne des lieux d'échanges
- Contractualiser sur le moyen terme avec certains cadres des parcours de carrière les amenant à accéder à terme à des postes de direction
- Mieux accompagner la mobilité lors du recrutement d'un cadre
- Programmer les moments professionnels importants dans des créneaux horaires et à des dates où tous et toutes peuvent être présents
- Développer et organiser le travail à distance pour qu'un poste d'encadrement intermédiaire puisse être exercé avec une moindre présence sur place
-

Vlc)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

Vlc)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1/ CPP, RH3 et RH4

DRH : DRH1A

Vlc)5 - Livrables

Voir indicateurs

Vlc)6 - Financement

Mesure sans coût

Vlc)7 - Calendrier

A compter de janvier 2013

Vlc)8 – Indicateurs

Mesure de l'évolution du ratio femmes-hommes par sous-ensembles (directeurs, chefs de service, sous-directeurs...)

Mesure 4 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour réduire les écarts entre la part d'hommes et de femmes sur les emplois d'encadrement supérieur dans les services déconcentrés, relevant ou non du champ du décret.

Vld)1 - Objectifs

Faire accéder une part accrue de femmes aux emplois de direction et d'encadrement supérieur en services déconcentrés, afin de réduire le déséquilibre actuel entre les deux sexes.

Vld)2 - Méthodologie

Elargir le vivier des femmes susceptibles d'occuper des fonctions d'encadrement supérieur, en lien avec la mesure sur l'accès à l'encadrement intermédiaire :

- mieux utiliser l'entretien professionnel pour identifier les agents et en particulier les femmes et les accompagner vers une mobilité ascensionnelle
- garantir l'égalité des chances, dans l'accès aux postes à responsabilité au regard du temps partiel
- Adapter les modalités de préparation aux concours (usage de la visio-conférence, etc.) en limitant ainsi d'éventuels déplacements géographiques
- Agir dès les écoles de formation afin que cette problématique y soit abordée (sensibilisation, accompagnement des élèves)
- Revue des cadres
- Identifier et soutenir les femmes d'ores et déjà capables d'occuper ces postes, qui accusent en général un déficit de visibilité et d'appui par rapport à leurs homologues masculins :
 - Mettre en place un soutien et un accompagnement individualisé : tutorat, « mentoring », parrainage, coaching
 - Favoriser l'accès des femmes aux réseaux stratégiques (formations, conférences....), voire mettre en place en interne des lieux d'échanges
- Contractualiser sur le moyen terme avec certains cadres des parcours de carrière les amenant à accéder à terme à des postes de direction
- Mieux accompagner la mobilité lors du recrutement d'un cadre supérieur
- Programmer les moments professionnels importants dans des créneaux horaires et à des dates où tous et toutes peuvent être présents
- Développer et organiser le travail à distance pour qu'un poste de direction puisse être exercé avec une moindre présence sur place

Analyser les conditions d'exercice de ces fonctions. Analyser l'impact de l'exigence de mobilité géographique à la prise de poste.

Vld)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

Vld)4 - Pilotage

DAGEMO :RH1/ CPP, RH3 et RH4

DRH : MEDS, DRH1A

Vld)5 - Livrables

Voir indicateurs

Vld)6 - Financement

Mesure sans coût

Vld)7 - Calendrier

A compter de janvier 2013

Vld)8 – Indicateurs

- Mesure de l'évolution du ratio femmes-hommes par sous-ensembles (directeurs régionaux, adjoints aux directeurs régionaux). Objectif 2013 : 32 % de femmes ; objectif 2014 : 35% pour le secteur travail et objectif 2013 : 30 % de femmes, objectifs 2014 : 35 % pour le secteur santé.
- Mesure en flux de la part d'hommes et de femmes nommés sur ces emplois chaque année.

o o o

A noter enfin pour mémoire, en matière d'action sociale, que les agents de l'administration centrale du ministère du travail ont accès au service de prévention du ministère des affaires sociales qui comporte un service de planning familial.

Par ailleurs une étude pourrait être conduite en 2013 pour examiner la possibilité de proposer des places dans des crèches proches du site Javel du ministère.

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**

L'ÉTAT DONNEUR D'ORDRE / FINANCEUR / PARITÉ DANS LES ORGANISMES RATTACHÉS

Action 1 : dresser une photographie exacte en termes de parité de l'ensemble des instances consultatives relevant du ministère.

Calendrier : fin 2012/début 2013

Action 2 : Réfléchir aux moyens de renforcer l'égalité H/F par les organismes subventionnés par le ministère : parité au niveau de la gouvernance/promotion de l'égalité des droits en termes de gestion des ressources humaines

Calendrier : 2013

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTRE

VOLET TRAVAIL

Les mesures envisagées en matière de politique sectorielle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrivent très largement dans le cadre de la feuille de route sociale établie à l'issue de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet dernier.

Elles reprennent pour l'essentiel les éléments de cette feuille de route avec un point d'avancement sur les jalons prévus pour les actions qui relèvent principalement du ministère chargé du travail et de la direction générale du travail à titre opérationnel.

MESURE 1 : Effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle F/H (obligation de produire RSC, obligation accord ou PA sur l'égalité professionnelle)

Action 1.1 : Elaboration de l'outil méthodologique « Kit national » pour les entreprises sur l'égalité F/H et le RSC

Détail opérationnel de l'action : création et mise en ligne d'un outil méthodologique à destination des entreprises à partir d'un recensement des divers guides existants produits par les organisations professionnelles ou autres (ORSE), pour aider les entreprises notamment les PME à élaborer le RSC et remplir les obligations sur négociation égalité professionnelle H/F.

Calendrier : automne réunions de travail DGME/ANACT/DGT/SDFE : consultations des partenaires sociaux/ouverture du site après le comité interministériel

Action 1.2 : Effectivité du droit sur la pénalité 1%- Démarche expérimentale avec trois régions sur triptyque Information/appui-conseil/contrôle

Détail opérationnel de l'action :

Mettre en place un dispositif expérimental dans 3 régions sur le sujet égalité H/F pour conduire des actions en direction des partenaires sociaux (branches et entreprises) en vue d'amplifier l'effectivité de l'obligation de négocier sur l'égalité (pénalité 1%). A partir d'un « diagnostic régional » reposant notamment sur la perception des acteurs et l'état de leur mobilisation sur le sujet et sur le bilan des actions déjà conduites par la Direccte, un projet de mesures (information/sensibilisation, formation, accompagnement/conseil et contrôle) sera défini afin d'amplifier les démarches et d'obtenir un impact accru sur les entreprises. Un dispositif de suivi statistique et d'évaluation sera construit parallèlement par la DARES (cf. annexe 1 ci-jointe) avec la mobilisation des SESE dans les Direccte. Les outils existants (notamment en termes de communication) seront mutualisés entre les 3 régions.

Le projet expérimental pourra être adapté aux situations locales (nature des branches et secteurs ciblés le cas échéant, nature des actions en fonction de l'état de mobilisation des acteurs locaux) mais comprendra également des éléments communs.

Etat d'avancement du projet et calendrier :

- 24 juillet : validation des 3 régions choisies : Auvergne, Bretagne, Midi-Pyrénées après appel à projet ;
- 18 septembre : 1^{ère} réunion du comité national tripartite à Rennes
- septembre et octobre : réunions DGT/DARES/ANACT/Direccte pour définir le cadre de travail et expliciter le projet et objectifs attendus (échanges de documents pour mutualisation des outils existants d'ici fin septembre) ;
- Fin 2012 validation du contenu expérimental pour déploiement début 2013.

Action 1.3 : Modification du décret du 7 juillet 2011 pour intégrer la primauté donnée à la négociation sur le plan d'action, rendre obligatoire le dépôt du plan d'action dans les Direccte, augmenter le nombre de domaines d'action sur lesquels les entreprises devront choisir d'agir et rendre obligatoire celui de la rémunération.

Calendrier de réalisation : Présentation au CESEP les 9 octobre et 12 novembre 2012 à la CNNC le 6 décembre, transmission au Conseil d'Etat en novembre ; publication début décembre.

Action 1.4 : Afin de favoriser l'accès de chaque salarié(e) à des éléments de comparaison en matière de rémunérations, intégrer à la synthèse du plan d'action les éléments en termes de rémunération par catégories socioprofessionnelles prévus pour le RSC (Art D. 2323-12)

Calendrier de réalisation : fin 2012, intégré dans le décret sur le dispositif de sanctions prévu à l'action 1.3

MESURE 2 : Simplification de l'organisation des négociations collectives sur le champ égalité F/H

Action 2.1 : Repenser dans le sens de la simplification l'organisation des diverses négociations collectives obligatoires en matière d'égalité professionnelle (périodicité, niveau, thème)

Calendrier de réalisation

Intégré dans le cadre des négociations en cours (notamment qualité de vie au travail). Suivi par la DGT (en lien avec le groupe de travail piloté DGT qui sera mis en place sur la rationalisation, de manière générale, des négociations obligatoires).

MESURE 3 : Temps partiel et égalité F/H

Action 3.1: Invitation des partenaires sociaux à négocier sur le sujet temps partiel dans le cadre des négociations sécurisation de l'emploi et le cas échéant qualité de vie au travail

Calendrier de réalisation :

La négociation sécurisation de l'emploi est lancée. Le document d'orientation a été envoyé aux partenaires sociaux. Elle devrait aboutir avant la fin de l'année. Suivi dGT/DGEFP. La négociation qualité de vie au travail a démarré le 21 septembre et devrait durer jusqu'au printemps 2013 avec point d'étape fin d'année 2012 ; suivi par la DGT.

Action 3.2: Conférence de progrès avec des branches identifiées recourant fortement au temps partiel (propreté, services à la personne, commerce et distribution).

Accompagnement de la DGT pour aider à la détermination des branches, propositions de thèmes pour le colloque et identification d'intervenants

Calendrier de réalisation : A partir de novembre 2012 (conférence de progrès à Caen le 16 novembre avec les branches propreté, commerce et distribution)

MESURE 4 : Classifications et égalité F/H

Action 4.1 : Création d'un groupe de travail au sein du CESEP sur l'analyse des classifications sur quelques branches à partir des premiers travaux menés en 2012 avec des chercheurs ; participation de la DGT au groupe de travail.

Calendrier de réalisation : fin 2012 et 2013

MESURE 5 : Représentativité équilibrée des femmes dans les IRP (cf. annexe 2 ci-jointe)

Action 5.1 : Prise en compte dans le cadre de la négociation en cours sur la modernisation du dialogue social de la représentation équilibrée des femmes dans les IRP

Suivi de la négociation par la DGT à ce stade

Calendrier de réalisation : Négociation en cours/ à suivre durant l'automne

MESURE 6 : Promotion des femmes sur des postes des comités exécutifs

Action 6.1 : Développer des actions de sensibilisation auprès des entreprises pour conforter les dynamiques positives de promotion des femmes sur des postes des comités exécutifs

Participation de la DGT aux travaux ministériels.

MESURE 7 : Prévention du harcèlement sexuel dans les entreprises

Action 7.1 : Dans le prolongement de la promulgation de la loi, détermination de mesures de sensibilisation des entreprises en lien avec le SDFE ; identification des meilleurs vecteurs ; rédaction d'une lettre en direction des entreprises et d'une circulaire à l'attention des services de contrôle.

Calendrier de réalisation : Automne 2012.

MESURE 8 : Soutien à la parentalité/ Réformer le complément de libre choix d'activité (CLCA)

Ce projet de réforme répond à un triple enjeu :

- L'employabilité des femmes et la réduction des impacts négatifs du CLCA sur leur carrière et leur trajectoire professionnelle ;
- L'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la conciliation entre les vies professionnelle et personnelle.

Ces propositions de réforme feront partie des sujets soumis à la négociation des partenaires sociaux conformément aux conclusions de la grande conférence sociale.

VOLET EMPLOI

MESURE 1 : consacrer une enveloppe de 12 M€ de crédits du FSE à la mise en place d'un fonds d'expérimentation de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au titre de la programmation 2007-2013, de nombreux projets ont été initiés au niveau régional et au niveau national un appel à projet spécifique portant sur 1,5 M€ a été lancé par la DGEFP (Sous-direction du FSE) en étroite collaboration avec le service du droit des femmes. Les projets devaient s'inscrire dans les priorités suivantes :

- accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans les politiques d'égalité professionnelle et salariale
- soutenir la négociation collective
- favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/privée).

Huit projets d'envergure nationale ont été retenus à ce titre.

La mise en place d'une enveloppe FSE très significative permettrait d'affecter davantage de moyens à la mesure 222 du programme opérationnel « compétitivité régionale et emploi 2007-2013 ». Cette mesure spécifique intitulée « Amélioration et développement de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail » est dédiée à cette problématique. Les axes de mobilisation de cette nouvelle enveloppe pourraient en particulier recouvrir : l'information et la sensibilisation des acteurs du monde de l'entreprise et l'accompagnement des entreprises, la mixité des emplois à prédominance féminine ou masculine, l'amélioration de la situation des salariés en congé parental.

Etat d'avancement du projet et calendrier :

Etude des différents scénarii d'organisation avec le ministère des droits des femmes, en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2013.

MESURE 2 : assurer la mixité des emplois d’avenir en sensibilisant le réseau d’accueil des jeunes (missions locales), Pôle emploi et les employeurs à la nécessité d’éviter la reproduction des stéréotypes ; favoriser la présence des jeunes femmes dans les emplois d’avenir, notamment ceux conclus dans le secteur marchand.

Traditionnellement, les femmes sont davantage présentes dans les contrats aidés du secteur non marchand et les hommes bénéficient davantage des contrats aidés du secteur marchand ainsi que le fait apparaître le tableau ci-dessous. Il convient donc de veiller à la mixité des emplois proposés, en maîtrisant la séquence : rédaction de l’offre d’emploi d’avenir, orientation des jeunes bénéficiaires, accompagnement dans l’emploi et plus généralement dans le parcours d’insertion, préparation de la sortie dès lors que l’emploi d’avenir est conclu pour une durée longue mais pas illimitée. Des actions particulières en faveur des jeunes femmes des ZUS seront mises en place en lien avec les acteurs de la politique de la ville.

Les femmes dans les principales mesures de politique de l’emploi (Source : DARES)

	2011		2010		2009	
	total des entrées	% des femmes	total des entrées	% des femmes	total des entrées	% des femmes
CUI-CIE	52 244	44,7	113 000	41,9	100 500 *	44,6
CUI-CAE	232 507	62,5	376 000	63,2	285 000 **	62,9
CIVIS	169 621	52,7	213 000	52,0	185 310	52,0
Contrat de professionnalisation	173 185	48,6	147 990	48,6	145 950	50,0
Contrat d'apprentissage	nd	nd	287 440	32,4	288 008	32,2

*CIE **CAE

Etat d’avancement du projet et calendrier :

Octobre 2012 : Circulaire relative au déploiement du programme des emplois d’avenir dans le courant du mois d’octobre et mise en place des conventions d’objectifs et de moyens avec les grands réseaux regroupant les structures du secteur non-marchand ;

A partir de l’automne 2012 : Partenariats opérationnels entre les missions locales, Pôle emploi et les acteurs locaux en particulier ceux actifs dans les ZUS et les zones rurales en difficulté dont les jeunes constituent le public prioritaire du programme des emplois d’avenir.

MESURE 3 : Faire en sorte que les contrats de génération prennent en compte la problématique de l’égalité entre les hommes et les femmes, en traitant chaque fois que cela est important les problématiques spécifiques du maintien dans l’emploi des salariées seniors et de l’intégration des jeunes femmes.

Le gouvernement a saisi les partenaires sociaux du sujet « contrat de génération » par un document d’orientation les appelant à ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sans délai, afin de

définir notamment les conditions dans lesquelles le contrat de génération se déploiera dans les entreprises en fonction de leur effectif (moins de 300 salariés ; à partir de 300 salariés).

Pour les grandes entreprises, des accords contrats de génération absorberont les accords seniors exonérateurs de la pénalité de 1%. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, des accords collectifs pourront également être signés et dans tous les cas des contrats individuels conclus avec un(e) jeune embauché(e) en CDI et un(e) salarié(e) senior(e) identifié(e).

Le document d'orientation précise qu'une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et aux effets attendus du contrat de génération en termes d'égalité professionnelle. Il apparaît en effet que le maintien dans l'emploi des femmes seniors peut aujourd'hui être compromis par l'accumulation des tâches liées à la solidarité intergénérationnelle, dans un contexte de prise en charge encore trop peu organisée de la dépendance des générations les plus âgées. Il importe également que les jeunes femmes soient bien représentées dans le public jeune embauché dans le cadre des contrats de génération, ce qui renvoie à leur difficulté générale à accéder à un emploi aidé du secteur marchand (voir encadré ci-dessus). Les bassins d'emploi connaissant un problème général de taux d'emploi des femmes feront l'objet d'une attention particulière de la part des services du ministère et de ses partenaires dans le cadre du fonctionnement des services publics locaux de l'emploi (SPEL).

Etat d'avancement du projet et calendrier :

- automne 2012 : négociation interprofessionnelle
- décembre 2012 : présentation du projet de loi en conseil des ministres (avec étude d'impact intégrant la dimension égalité)
- début 2013 : adoption de la loi et des textes d'application, circulaire explicitant le contenu des mesures relatives à l'anticipation des besoins en compétences, la transmission des savoirs, l'exercice effectif du tutorat, les modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprises, les moyens de prendre concrètement en compte la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes
- courant 2013 : déploiement effectif du contrat de génération ; dans ce cadre, des actions innovantes sur les territoires et en interentreprises pourront être soutenues par l'utilisation des crédits d'aide au conseil à la GPEC voire du FSE.

MESURE 4 : Mobilisation de l'offre de services de Pôle emploi en faveur de l'orientation professionnelle, de la mixité des emplois et du retour à la vie active après une période de congé parental

Les bénéficiaires du CLCA (complément de libre choix d'activité) de rang 2 et 3, sans activité à leur entrée dans le dispositif retrouvent difficilement un emploi au terme de leur congé parental. L'absence de mode de garde adapté, la faible qualification des bénéficiaires et l'inadéquation de leurs compétences ou expériences au regard des offres locales, les tiennent durablement éloignées du marché.

En participant aux expérimentations pilotées par le ministère des droits de la femme, en lien avec la DGEFP et la CNAF, sur le retour à l'emploi des bénéficiaires du CLCA, Pôle emploi va mobiliser son offre de service, en proposant des prestations adaptées, avant la fin du congé

parental : l'objectif de l'expérimentation est de réduire l'éloignement à l'emploi de ces personnes en profitant de leur période de « congé parental » pour préparer leur retour à l'emploi et construire un parcours de formation professionnelle.

Le dispositif, modulaire, intégrera **diagnostic approfondi, prestations d'aide à l'élaboration et/ou à la confirmation du projet professionnel, construction du parcours de formation, accompagnement au retour à l'emploi** avec prospection ciblée.

Une attention particulière sera portée à la diversification des choix d'orientation et à la non reproduction des stéréotypes de genre dans la phase d'aide à l'élaboration du projet des bénéficiaires.

Etat d'avancement du projet et calendrier :

- *Septembre 2012 : première version du cahier des charges dans lequel s'intègrent les propositions de Pole emploi*
- *fin octobre 2012 : consolidation du cahier des charges*
- *mars 2013 : lancement des expérimentations*

MESURE 5 : S'efforcer d'intégrer un objectif de mixité dans la prochaine génération de COM apprentissage

Méthode:

Dans la mesure où les COM sont régionaux, il conviendra de négocier COM par COM, pour bien prendre en compte les particularités régionales en matière de politique d'apprentissage ainsi que la politique du Conseil régional en matière de mixité. L'Etat devra veiller dans ses propositions à intégrer l'objectif de mixité.

Calendrier ???

MESURE 6 : Améliorer la connaissance des inégalités H/F en matière d'accès à la formation professionnelle et la prise en compte de l'égalité dans les missions obligatoires du SPO

S'agissant de la connaissance des inégalités :

Une enquête pourrait être confiée à l'IGAS en matière d'accès à la formation professionnelle afin d'améliorer le diagnostic et formuler des préconisations. Celles-ci pourraient ensuite être soumises à discussion des différents partenaires : Conseils régionaux, partenaires sociaux dans le cadre du CNFPTLV ou d'autres instances.

S'agissant d'orientation, il conviendrait de :

- Renforcer et publier les statistiques qui rendent visibles la réalité des disparités d'orientation et de profession ;
- Promouvoir la recherche sur le sujet

- développer les méthodes pédagogiques qui favorisent la mise en oeuvre de l'éducation à l'orientation et qui permettent la mise en visibilité et à distance des mécanismes non conscients.
- mieux accompagner l'élaboration du projet professionnel dès le collège, par des conseillers formés à ces questions
- agir sur les contenus des formations pour modifier les perceptions rendre visibles les réussites des hommes et femmes dans un métier « de l'autre sexe » (astronaute, pilote de chasse versus homme sage femmes)

MESURE 7 : Améliorer l'accès des femmes qui travaillent à temps partiel au DIF

Méthode :

Dans le cadre des réflexions qui vont s'engager sur le CIF, le DIF et le futur » compte individuel de formation « étudier la possibilité de généraliser un régime plus favorable pour les salariés à temps partiel que le « prorata temporis ».

A noter que **certains accords de branche prévoient déjà la possibilité d'acquérir des heures de DIF au-delà de la règle du « prorata temporis ».** (A titre d'illustration, l'accord national de 2012 dans les entreprises de la plasturgie et relatif à la FPTLV prévoit que pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 50 % du temps de travail collectif applicable dans l'entreprise, l'acquisition des droits à DIF se fait sur la base d'un temps plein).

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE

OUTILS STATISTIQUES SEXUES / ETUDES D'IMPACT PREVISIBLES, COMMUNICATION et SUIVI

OUTILS STATISTIQUES

MESURE 1 : Systématiser la production de statistiques sexuées (cf. annexe1)

Action : Mettre en ligne des tableaux détaillant de façon systématique les statistiques sexuées en complément de ceux introduits dans les diverses publications de bilan.

Calendrier de réalisation : A partir de septembre 2012

MESURE : Réaliser des études et recherches prenant en compte le genre (cf. annexe 2)

Action : Programmer de nouvelles études prenant en compte le genre dans le cadre de la préparation du programme de travail de la Dares pour 2013.

Calendrier de réalisation : Travail en 2013.

Annexe 1 : Outillage statistique pour suivre la question du genre dans le champ Travail, Emploi et Formation Professionnelle - Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

La catégorie de genre est déjà introduite dans la plupart des sources de données individuelles existantes ce qui permet la production de statistiques sexuées et la réalisation d'études, de recherches et d'évaluation prenant en compte le genre.

1-La production de statistiques sexuées

Les statistiques publiées par la Dares prennent en compte, à chaque fois que cela est possible, le genre comme variable descriptive et d'analyse. Des tableaux détaillant de façon plus systématique les statistiques sexuées seront diffusés en complément de ceux introduits dans les diverses publications de bilan.

2-La réalisation d'études et de recherches prenant en compte le genre

De nombreuses études sur l'égalité femmes-hommes ont été publiées par la Dares ou financées par la Dares dans le cadre d'appels à projets de recherche. Elles reposent sur l'exploitation de différentes sources de données et se structurent autour de 4 thèmes : l'emploi et le chômage ; les salaires et les rémunérations ; la durée, l'organisation du temps de travail et les conditions de travail ; les relations professionnelles et la négociation collective (*voir document joint recensant ces études depuis 2005*).

En particulier, en mars 2012, la Dares a publié deux Dares-Analyses sur la situation comparée des femmes et des hommes sur le marché du travail :

[2012-015 - Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période](#) (*Dares-Analyses*, mars 2012)

[2012-016 - Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes](#) (*Dares-Analyses*, mars 2012)

Pour 2013, de nouvelles études seront programmées dans le cadre de la préparation de son prochain programme de travail (d'ici fin 2012).

3-L'évaluation des actions et des politiques du point de vue du genre

Parmi les nouveaux chantiers, dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route sociale, la DARES va participer aux réflexions sur la définition des objectifs et de la méthodologie d'évaluation des programmes intégrés d'action et d'expérimentation pour assurer l'effectivité du droit dans plusieurs régions.

Pour 2013, de nouvelles évaluations d'actions ou de politiques publiques du point de vue du genre pourront être programmées dans le cadre de la préparation de son prochain programme de travail (d'ici fin 2012). Il pourrait ainsi être envisagé d'analyser le contenu des accords et des plans sur l'égalité professionnelle élaborés en application de la loi portant réforme des retraites ; Il pourrait également être envisagé la réalisation d'une étude sur la place des femmes au sein des institutions représentatives du personnel.

Annexe 2 : Les études réalisées et financées par la Dares sur l'égalité femmes-hommes

Les études sur l'égalité hommes-femmes, publiées par la Dares ou financées dans le cadre d'appels à projets de recherche, reposent sur l'exploitation de différentes sources de données et se structurent autour de quatre thèmes :

1. l'emploi et le chômage
2. les salaires et les rémunérations
3. la durée, l'organisation du temps de travail et les conditions de travail
4. les relations professionnelles et la négociation collective

1- L'emploi et le chômage

1.1. Publications de la Dares

[2012-015 - Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période](#) (*Dares-Analyses*, mars 2012)

Source : Enquête Emploi de l'Insee

Résumé : En 2010, deux tiers des femmes âgées de 15 à 64 ans sont présentes sur le marché du travail en France métropolitaine, contre une sur deux en 1975. Depuis plusieurs décennies, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans s'est rapproché de celui des hommes en France comme dans les principaux pays de l'Union européenne.

Le taux de chômage des femmes s'élève à 9,7 % en 2010, soit un demi point de plus que celui des hommes. Depuis 1975, il s'est rapproché régulièrement de celui des hommes au-delà des fluctuations liées à la conjoncture économique. Dans de nombreux pays développés, le taux de chômage des femmes est aujourd'hui moins élevé que celui des hommes. C'est déjà le cas en France depuis 2007 pour les jeunes dans les premières années suivant la fin des études, les jeunes femmes tirant parti de leur meilleur niveau d'étude.

30 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel en 2010 contre 6 % des hommes. Les métiers occupés par les femmes restent très différents de ceux des hommes ; ce sont des postes non qualifiés d'employés ou d'ouvriers dans 27 % des cas, contre 14 % pour les hommes. Les femmes sont aussi plus fréquemment en situation de sous emploi et ont des salaires inférieurs aux hommes, même pour celles qui travaillent à temps complet et n'ont pas connu d'interruption de carrière. D'une manière générale, ces disparités dans l'emploi demeurent importantes et se réduisent peu.

[2012-022 - Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes](#) (Dares-Analyses, mars 2012)

Source : Enquête Emploi de l'Insee et projections CAS-Dares

Résumé : Entre 2010 et 2020, le nombre de postes à pourvoir devrait se maintenir à un niveau élevé, en raison principalement des départs en fin de carrière. D'ici 2020, le nombre de départs en fin de carrière devrait rester conséquent, proche de 600 000 par an, même si l'âge moyen de cessation d'activité devrait continuer à augmenter. Ces départs libéreront des postes qui, selon les métiers, pourront ne pas être tous remplacés. Les perspectives de créations d'emploi devraient principalement profiter aux cadres, aux professions intermédiaires, aux métiers de soins et d'aide aux personnes fragiles et aux professions du bâtiment. Infirmiers, aides-soignants et aides à domicile figureraient parmi les métiers bénéficiant des plus importants volumes de créations d'emploi à l'horizon 2020. A contrario plusieurs professions à vocation administrative verraient leurs effectifs se réduire. Dans certains métiers d'ouvriers de l'industrie, l'emploi continuerait à se replier, mais à un rythme moindre que par le passé. Bon nombre de ces métiers enregistreraient parallèlement d'importants départs en fin de carrière.

La part des métiers occupés par des cadres ou des professions intermédiaires pourrait passer de 39,0 % de l'emploi total en 2010 à 40,6 % en 2020, tandis que les métiers peu qualifiés d'employés ou d'ouvriers se maintiendraient à un niveau proche de 18 %. Les femmes devraient continuer à investir les métiers de cadres. Elles pourraient former 48,8 % des personnes en emploi en 2020, contre 47,5 % en 2010.

[2010-027 - Activité féminine et composition familiale depuis 1975](#) (Dares-Analyses, mai 2010)

Source : Enquête Emploi de l'Insee

Résumé : En 2008, 84 % des femmes âgées de 25 à 49 ans sont actives, en emploi ou au chômage, contre 96 % des hommes. Le taux d'activité des femmes décroît avec le nombre d'enfants et augmente lorsqu'ils grandissent. Les différences selon la composition familiale sont conservées lorsqu'on compare des femmes vivant en couple ou non, ayant le même âge, le même niveau de diplôme, la même nationalité. Depuis 1975, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, quels que soient le nombre et l'âge des enfants. Font exception les femmes ayant deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans du fait de l'extension de l'allocation parentale d'éducation aux mères de deux enfants en 1994. Leur comportement d'activité s'est éloigné de celui des femmes sans enfant entre 1995 et 2008. D'une manière générale, l'âge du plus jeune enfant est plus déterminant aujourd'hui qu'auparavant.

[2009-31.3 - Hommes et femmes recrutés en 2005 : les préférences des employeurs](#) (*Dares-Analyses*, juillet 2009)

Source : Enquête « Offre d'emploi et recrutement » de 2005 auprès d'établissements du secteur privé ayant essayé de recruter au moins un salarié

Résumé : En 2005, le profil des salariés recrutés dans le secteur privé diffère sensiblement selon le genre. Les femmes sont plus diplômées que les hommes et moins souvent en emploi avant leur embauche. Elles ne bénéficient pas des mêmes conditions d'emploi dans l'entreprise : elles sont, plus souvent que les hommes, recrutées à temps partiel, et sur des contrats à durée déterminée. Les diplômées du supérieur font davantage l'expérience du « déclassement », notamment en début de carrière.

Des différences d'orientation lors de la scolarité et une forte polarisation des recrutements féminins dans certains métiers et secteurs expliquent en partie cette situation. Un quart des employeurs interrogés déclarent également ne pas avoir été indifférents au genre des candidats lors du recrutement. Dans 70 % des cas, ils déclarent préférer recruter un homme plutôt qu'une femme. La quasi-totalité des employeurs exprimant une préférence sur le genre de la personne recrutée la justifie par la nature du poste à pourvoir. Lorsque le recrutement d'une femme est préféré, plus de la moitié des employeurs évoquent également comme motif les préférences des clients et des usagers. Les employeurs sont généralement satisfaits de la personne recrutée et plus fréquemment encore lorsqu'ils ont embauché une femme.

[2007-132 - L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarité sur l'activité des mères : une revue de la littérature](#) (*Document d'études de la Dares*)

Résumé : Malgré la hausse du taux d'activité des mères françaises depuis le milieu des années 1960, leur décision d'activité reste aujourd'hui contrainte par des facteurs spécifiques, dont la mise en évidence a fait l'objet de travaux de recherche récents. L'objectif de cette synthèse est de présenter des études qui mesurent l'influence causale de certains facteurs familiaux sur le choix d'activité des mères françaises. Cette synthèse ne recense pas tous les déterminants de l'activité féminine, mais se concentre sur deux des nombreux éléments qui peuvent affecter aujourd'hui l'activité des mères : le nombre d'enfants et leur âge de première scolarisation. Ces deux caractéristiques ont été choisies d'une part parce que leur lien avec l'activité des mères a fait l'objet de nombreuses études ces dernières années, et d'autre part parce que les résultats de ces études peuvent avoir une implication en termes de politiques publiques. Sont également reportés les travaux français qui traitent de l'impact de certaines politiques publiques sur les variables sus mentionnées et qui peuvent donc également avoir un effet sur l'offre de travail des mères. En permettant d'alléger les contraintes qui pèsent sur les mères, la mise en place de politiques publiques adaptées peuvent permettre de soutenir l'emploi des mères.

Bien que les spécificités institutionnelles et culturelles françaises peuvent, dans certains cas, rendre l'analyse des travaux étrangers non directement transférable à la France, les

enseignements de quelques études sur données étrangères sont intéressantes dans le cadre de cette synthèse : certaines recherches portent sur des évolutions communes à plusieurs pays dont la France. D'autres recherches étrangères sont intéressantes d'une part pour leur originalité et leur portée dans le monde scientifique, et d'autre part parce qu'elles ont inspiré des études sur données françaises.

[2007-10.3 - Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales](#) (*Premières Synthèses*, mars 2007)

Source : Enquête sur la structure des salaires (ESS) 2002, menée par l'Insee.

Résumé : En 2002, seulement 15 % des femmes qui travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus sont cadres, contre 23 % des hommes. Lorsqu'elles sont cadres, les femmes perçoivent, en moyenne, un salaire horaire 20 % inférieur à celui de leurs homologues masculins. Les différences de caractéristiques observables entre hommes et femmes, comme le diplôme ou l'expérience, justifient une faible part de ces écarts. En revanche, la situation familiale des salariés explique une part importante de l'écart d'accès aux emplois de cadres et des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, évalués « toutes choses égales par ailleurs ».

Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes d'occuper un emploi de cadre ; cet écart de probabilité atteint 29 % parmi les hommes et les femmes vivant en couple avec ou sans enfant alors qu'il se réduit à 13 % parmi les hommes et les femmes sans enfant vivant seuls. Pour ce dernier groupe de salariés, l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes, évalué « toutes choses égales par ailleurs », n'est pas significatif, alors qu'il est de 19 % pour l'ensemble des cadres.

[2005-24.2 - La mixité professionnelle à l'épreuve du temps](#). (*Premières Synthèses*, juin 2005)

Résumé : Depuis 15 ans, la mixité professionnelle a progressé au sein des entreprises industrielles qui ont intégré des femmes sur des postes traditionnellement masculins. Cette progression est surtout sensible au niveau des emplois de techniciens, voire de cadres. Elle est moins visible pour les ouvriers. Pourtant, cette forme concrète de distribution du travail entre des hommes et des femmes associés dans leur activité ne constitue toujours pas la norme : si les représentations sexuées ont évolué, la référence à des qualités qui seraient « naturelles » aux hommes ou aux femmes continue à régir la division du travail. De plus, la mixité professionnelle se diffuse plus aisément quand la croissance économique est forte et les besoins de main-d'œuvre importants. Par ailleurs, son développement repose également sur l'élargissement de l'accès des femmes aux formations à des métiers techniques, ainsi que sur l'engagement de personnes clés en faveur de la mixité professionnelle.

[2005-10.1 - Les femmes dans les politiques d'emploi entre 1990 et 2002.](#) (Premières Synthèses, mars 2005)

Résumé : Entre 1990 et 2002, la part des femmes dans les entrées en mesures est restée relativement stable, oscillant d'environ deux points autour de la parité. Les femmes sont très présentes dans les contrats du secteur non marchand : elles y représentent près de deux embauches aidées sur trois. Davantage recrutées par les établissements publics, elles occupent essentiellement des postes d'agents d'entretien ou des emplois administratifs. Dans le secteur marchand, le commerce et les services aux particuliers sont les principaux employeurs.

Plus âgées et plus qualifiées que les hommes à l'entrée en dispositif, elles sont moins fréquemment insérées dans l'emploi non aidé dans les mois qui suivent la sortie de mesure. Près de 10 % d'entre elles sont inactives deux ans et demi après la sortie de CIE, CES ou SIFE.

[2004-31.2 - L'accès des femmes aux métiers: la longue marche vers l'égalité professionnelle](#) (Premières Synthèses, juillet 2004)

Source : Enquêtes Emploi 1992-2002

Résumé : De 1992 à 2002, la place des femmes dans les professions s'est renforcée, en particulier dans celles à dominante masculine. La ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes s'est un peu réduite, mais elle s'est en même temps déplacée, ce qui a pu conduire à l'apparition de formes nouvelles de disparités entre et dans les métiers. En 2002, 10,8 millions de femmes ont un emploi, contre 9,6 millions dix ans plus tôt. Les femmes sont très présentes dans les professions du tertiaire, secteur en plein essor. Un nombre grandissant de femmes, notamment parmi les plus jeunes, accèdent à des postes d'encadrement ou techniques. Néanmoins, la plupart continuent d'occuper des professions peu qualifiées.

[2004-083 - La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature](#) (Document d'études de la Dares)

Résumé : Ce rapport présente une analyse de la littérature qui traite de l'influence de la présence de femmes dans les entreprises sur leur performance. Ces travaux développent principalement une argumentation économique, le « business case », à l'appui de politiques de mixité professionnelle des entreprises. De telles politiques explicites de mixité professionnelle sont apparues en France dans le prolongement des politiques de diversité et d'Equal Employment Opportunities développées dans les pays anglo-saxons où la question de la place des minorités ethniques et des femmes dans la société a constitué dès les années soixante un enjeu social et politique important. Elles y ont fait l'objet de multiples travaux.

Cette revue de la littérature présente d'une manière critique les principales conclusions de ces travaux, relevant de la gestion et parfois de la psychologie expérimentale. Ils étudient l'influence de la présence de femmes dans les entreprises, mais aussi des politiques actives

de féminisation de leurs effectifs et de leur encadrement sur leur performance en matière de gestion des ressources humaines, de politique commerciale, de rentabilité financière et d'évaluation de la responsabilité sociétale. L'étude souligne tant les apports de cette approche par le « business case », que les questions qu'elle pose quand on la confronte à l'approche française et européenne en matière d'égalité professionnelle.

[2001-48.2 - Les femmes dans les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi](#) (Premières Synthèses, novembre 2001)

Résumé : Au regard de leur forte présence, en légère mais constante progression depuis 1997, parmi les demandeurs d'emploi, les femmes sont sous-représentées à l'entrée dans l'ensemble des dispositifs ciblés de la politique de l'emploi. Mais il existe une forte disparité entre les mesures destinées à former les jeunes, où elles sont largement minoritaires, et les mesures plus générales de lutte contre les exclusions où elles prédominent. Dans le secteur marchand, l'emploi aidé profite plus souvent aux hommes qu'aux femmes. Pour ces dernières, il est plus concentré sectoriellement que l'ensemble de l'emploi féminin salarié. Un bon niveau de formation favorise moins les femmes que les hommes dans l'accès à un dispositif proche de l'emploi non aidé. Et de manière générale, les femmes faiblement qualifiées bénéficient moins des dispositifs en faveur des demandeurs d'emploi que leurs homologues masculins.

1.2. Rapports de recherche menés dans le cadre d'appels à projets financés par la Dares

- 2009 : « Fragilisation ou renforcement des plafonds de verre dans les restructurations ? Les carrières dans le secteur énergétique en France, en Angleterre et en Hongrie » (Rapport final dans le cadre d'une recherche financée par la Dares, S. Pochic, C. Guillaume)

Résumé : ce rapport s'intéresse aux carrières des cadres au sein de Gaz de France, en France et dans ses filiales en Angleterre et en Hongrie, et étudie notamment l'impact des restructurations qu'a connu le secteur énergétique sur les trajectoires individuelles des salariés. Après avoir rappelé le contexte de restructuration du marché de l'énergie dans les trois pays étudiés, il présente le système de gestion des carrières des cadres au sein de la maison-mère. Deux types de plafond de verre sont mis en évidence par cette étude. Le premier est lié au diplôme initial du cadre : si, depuis les années 1980, le recrutement s'est élargi aux diplômés d'école de commerce et aux universitaires, au lieu d'être restreint aux diplômés de grandes écoles d'ingénieur, comme c'était le cas auparavant, le poids du diplôme initial reste un facteur d'inégalité très fort dans la progression des carrières. Le second est lié au sexe : les femmes restent cantonnées aux directions tertiaires et aux fonctions support, et accèdent moins que les hommes au « top management » (seulement 8% de femmes). Parmi les nouvelles générations de cadres, on constate une féminisation accrue des cadres « à potentiel », mais il reste cependant plus difficile pour les femmes de parvenir à réaliser ce potentiel et à accéder aux postes clés de l'encadrement. Dans le modèle dominant de carrière en vigueur à GDF, les stratégies de conciliation travail/hors travail ou de disponibilité développées par les femmes cadres à Gaz de France leur permettent d'éviter certains obstacles, mais ne remettent pas en cause le modèle en vigueur, qui reste pensé sur un mode « masculin-neutre », et elles doivent le plus souvent se confronter in fine à ce modèle. D'un point de vue informel, le système de castes et de cooptation en place à Gaz de France joue également un rôle important dans l'existence du plafond de verre pour les femmes. En effet, pour les femmes qui se conforment au modèle de carrière dominant et sont les plus disponibles et les plus mobiles, l'intégration à des réseaux représente un second obstacle. Pour être intégrées dans ces réseaux, dominés par les hommes, mais qui représentent un passage obligé pour pouvoir accéder au statut de dirigeant, les femmes doivent faire acte d'assimilation, en « neutralisant leur genre », tout en luttant contre un éventuel paternalisme de la part des collègues hommes. D'un point de vue global, les discriminations dont sont victimes les femmes résident essentiellement dans le modèle de carrière dominant, le système informel de caste et de la symbolique du pouvoir, qui restent très masculins.

Dans les filiales anglaise et hongroise le plafonnement des carrières des femmes est toujours présent, voire qu'il se renforce, bien qu'il y ait de plus en plus de femmes cadres. Cela est dû notamment à la réduction des effectifs liée à la restructuration, en particulier dans les fonctions support, où les femmes pouvaient plus facilement faire carrière. La restructuration a également renforcé les exigences en terme d'implication et de mobilité du modèle de carrière dominant, le rendant d'autant plus difficile à satisfaire pour les femmes et en particulier pour les mères de famille.

- 2007 : « Conciliation vie professionnelle et vie familiale : Une comparaison des taux d'activité au Canada et en France et une tentative d'explication par les horaires, la durée du travail et les politiques de conciliation publiques et privées au Canada » (Rapport final dans le cadre d'une recherche financée par la Dares, D.-G. Tremblay, G. Cette, A. Sylvain)

Résumé : Ce rapport final décrit et analyse les différences de politiques publiques et privées visant à favoriser la conciliation vie familiale et vie professionnelle entre la France et le Canada. Le rapport part du constat que la France a un taux de fécondité (1,89) bien supérieur à celui du Canada (1,52) et un taux d'activité féminin plus faible (63,6% en France, contre 73,2% au Canada). Cette recherche vise alors à savoir si ces différences d'activité pourraient provenir en partie de plus grandes difficultés de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en France qu'au Canada.

A partir de l'enquête sur la population active canadienne de 2003 et de l'enquête emploi française de 2003, les auteurs analysent les écarts de taux d'activité entre la France et le Canada. Le taux d'activité des hommes français âgés de 25 à 54 ans (93,8%) est plus élevé que celui des canadiens (90,1%). En revanche, le taux d'activité des femmes françaises de 25 à 54 ans (79,1%) est le même que celui des canadiennes (79,2%). Les écarts de taux d'activité féminin entre les deux pays sont donc concentrés sur les moins de 25 ans et les plus de 54 ans. Cependant il y a aussi des différences parmi les 25 à 54 ans : entre 25 et 39 ans les femmes françaises sont moins nombreuses à travailler que les canadiennes, alors qu'entre 40 et 54 ans, c'est l'inverse. On ne voit pas de telles différences pour les hommes : à tous âges, les hommes français travaillent plus que les canadiens. Ces différences pourraient donc témoigner de difficultés de conciliation plus importantes pour les jeunes françaises.

Le rapport propose plusieurs autres explications possibles à ces différences, pour en éliminer certaines. Ainsi, les écarts observés entre les deux pays semblent ne pas venir d'une exposition différente au risque de chômage, mais en partie d'un recours au temps partiel plus important des femmes canadiennes de 25 à 34 ans, et de la présence d'enfants. L'analyse fait apparaître que, en France comme au Canada, par rapport à une situation sans enfant, en cas de présence d'enfant(s), les hommes sont plus souvent en emploi et les femmes moins souvent. Plus l'enfant benjamin est âgé et plus les femmes sont en emploi, alors que l'âge du benjamin n'a aucun lien statistique avec la situation d'emploi des hommes. Les canadien(ne)s ayant des enfants de moins de trois ans ont une probabilité de travailler plus grande que les français(es) toutes choses égales par ailleurs. Ces résultats confirment donc les résultats précédents et renforcent l'hypothèse selon laquelle la conciliation pourrait être plus facile au Canada.

2003 : « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre » (Rapport final dans le cadre d'une recherche financée par la Dares, J. Laufer)

Résumé : cette analyse met l'accent sur la mixité des politiques visant les cadres à potentiel et sur le fait que la sélection dans le groupe des cadres à potentiel impliquait de la part des hommes et des femmes une grande proximité à la fois dans les profils, dans les parcours et dans les objectifs de développement de compétences pour accéder à des niveaux de cadres dirigeants. Et si les normes d'âge semblent peser davantage sur les femmes, comme les questions liées à la mobilité, les négociations conjugales sur l'articulation carrière/vie familiale ne se font pas systématiquement aux dépens de l'investissement professionnel des femmes.

Malgré tout, un certain nombre d'éléments tendent à faire penser que davantage d'incertitudes pèsent sur l'évolution de carrière des femmes à partir d'un certain niveau.

Ces incertitudes tiennent à la fois à des facteurs « objectifs » qui ne pèsent pas de la même manière sur les femmes et sur les hommes cadres à potentiel – comme par exemple le profil des postes occupés ou le poids de certains modèles managériaux – et à des « choix » qui caractériseraient davantage les femmes si on les compare aux hommes ou du moins à la majorité d'hommes en situation semblable. Ainsi les questions liées aux négociations conjugales et à la mobilité professionnelle, celles des « choix de vie » à partir d'un certain niveau de carrière, le sentiment d'une certaine solitude et / ou d'une excessive visibilité et prise de risque dans certains postes à haut niveau où les femmes demeurent « rares », la vision de l'exercice du pouvoir dans les niveaux élevés des hiérarchies organisationnelles, autant d'éléments qui peuvent justifier de logiques d'anticipation plus difficiles à formuler pour les femmes et qui peuvent contribuer à la construction du plafond de verre, dans la mesure où les hommes en situation similaire seraient moins susceptibles d'être confrontés à cet ensemble de facteurs. Ainsi les femmes cadres à potentiel apparaissent dans une situation qui pourraient être qualifiée de paradoxale. D'une part, elles apparaissent avoir dépassé beaucoup des obstacles qui sont censés peser sur les femmes cadres : aspiration à occuper des postes de pouvoir, capacité à la mobilité, et pour beaucoup d'entre elles, capacité à intégrer les tensions entre carrière et vie familiale et éventuellement détermination à avoir au sein du couple la carrière dominante. D'autre part, elles apparaissent malgré tout confrontées à des obstacles spécifiques qui apparaissent peser sur elles davantage que sur les hommes. Ainsi, même si les femmes cadres à potentiel semblent témoigner sur beaucoup de critères - logiques de performances disponibilité, motivation pour l'encadrement -, d'une capacité à s'assimiler à la majorité masculine qui les entoure, elles témoignent d'une plus grande incertitude face à la suite de leur carrière. Si l'incertitude est évidemment le fait des hommes comme des femmes à ce niveau de poste, l'aléa restant fort quant au choix ultime de tel ou tel pour tel ou tel poste, cette incertitude semble faire intervenir des paramètres plus nombreux encore pour les femmes.

2- Les salaires et les rémunérations

[2012-016 - Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes](#) (*Dares-Analyses*, mars 2012)

Source : Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) 2009 menée par l'Insee en collaboration avec la Dares.

Résumé : En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. L'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire, c'est-à-dire la rémunération annuelle brute rapportée au nombre total d'heures rémunérées. Le temps de travail contribue en effet fortement aux écarts de rémunération car le temps partiel concerne principalement les femmes.

L'écart salarial est un peu moins marqué au niveau du salaire horaire de base (12 %). Les hommes perçoivent un montant moyen de primes supérieur à celui des femmes et sont plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires rémunérées. Ces écarts ont peu évolué au cours de ces dernières années.

Les écarts de salaires horaires sont les plus forts dans les catégories où les salaires horaires sont les plus élevés, c'est-à-dire parmi les cadres (21 %). Dans certains secteurs peu féminisés tels que la construction et le transport, le salaire horaire moyen des femmes est égal à celui des hommes car elles occupent plus de postes qualifiés, mieux rémunérés. L'écart est moins important parmi les salariés âgés de moins de 35 ans que parmi les 55 ans ou plus (8 % contre 24 %).

Le positionnement moins favorable des femmes dans l'échelle des salaires s'explique d'une part par leurs situations professionnelles. Les femmes sont en effet moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés. Elles ont une ancienneté un peu moins grande dans leur entreprise. D'autre part, à caractéristiques voisines, les femmes ont un salaire horaire inférieur de 9 points en moyenne à celui des hommes.

[2010-011 - Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006](#) (*Dares-Analyses*, février 2010)

Source : Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires (Ecmoss) 2006 menée par l'Insee en collaboration avec la Dares.

Résumé : Environ 61 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel en 2006 ont connu au moins une interruption dans leur carrière depuis leur premier emploi. Près de la moitié des salariés (49 %) ont connu le chômage ; 13 % des salariés - majoritairement des femmes - se sont arrêtés de travailler pour s'occuper de leurs enfants. Les autres motifs d'interruption (18 %) renvoient à des problèmes de santé dans deux tiers des cas.

Parmi les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures, ceux qui ont connu des interruptions de carrière ont un salaire horaire brut moyen plus faible que les salariés au parcours jusque-là continu (18 % d'écart), l'écart étant plus marqué entre les hommes qu'entre les femmes. Si les interruptions semblent ainsi être plus pénalisantes pour les hommes que pour les femmes, il reste que les femmes qui ne se sont pas arrêtées de travailler ont un salaire horaire brut en moyenne inférieur de 17 % à celui de leurs homologues masculins, un écart que les principales caractéristiques observables n'expliquent que partiellement.

[2008-44.5 - Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes](#) (*Premières Synthèses*, octobre 2008)

Source : Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) 2006 menée par l'Insee en collaboration avec la Dares.

Résumé : En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. L'écart est de 16 % quand on se réfère au salaire horaire brut total, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires accentuant légèrement l'écart constaté au niveau du salaire horaire de base.

Ces écarts salariaux reflètent pour partie la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi. Les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent moins souvent des postes qualifiés ou avec des responsabilités d'encadrement. L'écart salarial est plus élevé parmi les salariés les plus âgés et parmi les plus diplômés. Il est également marqué parmi les cadres et parmi les ouvriers. Les écarts de salaire horaire sont aussi plus importants dans les secteurs les plus féminisés où les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les plus rémunérateurs. Même à caractéristiques voisines, les femmes ont des salaires horaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois, recensées dans cette étude, n'expliquent qu'un peu plus du tiers de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

[2007-10.3 - Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales](#) (*Premières Synthèses*, mars 2007)

Source : Enquête sur la structure des salaires (ESS) 2002, menée par l'Insee.

Résumé : En 2002, seulement 15 % des femmes qui travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus sont cadres, contre 23 % des hommes. Lorsqu'elles sont cadres, les femmes perçoivent, en moyenne, un salaire horaire 20 % inférieur à celui de leurs homologues masculins. Les différences de caractéristiques observables entre hommes et femmes, comme le diplôme ou l'expérience, justifient une faible part de ces écarts. En revanche, la situation familiale des salariés explique une part importante de l'écart d'accès aux emplois de cadres et des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, évalués « toutes choses égales par ailleurs ».

Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes d'occuper un emploi de cadre ; cet écart de probabilité atteint 29 % parmi les hommes et les femmes vivant en couple avec ou sans enfant alors qu'il se réduit à 13 % parmi les hommes et les femmes sans enfant vivant seuls. Pour ce dernier groupe de salariés, l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes, évalué « toutes choses égales par ailleurs », n'est pas significatif, alors qu'il est de 19 % pour l'ensemble des cadres.

[2006-22.1 - Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale](#) (*Premières Synthèses*, mai 2006)

Source : Enquête sur la structure des salaires (ESS) 2002, menée par l'Insee.

Résumé : En moyenne, le salaire horaire total des femmes est inférieur de 19 % à celui des hommes en 2002. La moitié de cet écart s'explique par le fait, qu'en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, qu'ils n'occupent pas les mêmes emplois et qu'ils ne travaillent pas dans les mêmes établissements. Les femmes sont certes aussi diplômées que les hommes mais elles justifient d'une expérience professionnelle et d'une ancienneté dans l'entreprise plus faibles, en raison notamment d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Elles sont moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés.

Lorsque l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », en neutralisant ces effets de structure liés aux caractéristiques rémunératrices identifiées des individus, des emplois et des entreprises, un écart salarial de 11 % subsiste entre les hommes et les femmes. Cet écart résiduel non expliqué reflète en partie de la discrimination salariale. Les cadres, les ouvrières ainsi que les salariées de la construction sont les plus touchées par cette forme de discrimination. Les femmes de moins de 35 ans y sont, quant à elles, moins confrontées que leurs aînées¹.

[2004-080 - Les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes : la situation de quatre branches professionnelles](#) (*Document d'études* de la Dares)

Résumé : Les femmes gagnent moins que les hommes, et cela, (...) dans toutes les régions du monde, que l'on compare les rémunérations sur une base horaire, hebdomadaire ou mensuelle et que l'on considère l'ensemble des activités non agricoles ou les activités manufacturières uniquement", Anker R. (1997).

De nombreuses études ont traité ce thème et cherché à identifier les origines de ces écarts de rémunération. Une première ligne d'analyse est celle proposée par Becker (1957) en termes de préférences individuelles, préférences qui peuvent provenir soit des employeurs, des salariés ou des consommateurs et qui entraînent qu'un même travail est davantage payé aux salariés hommes qu'aux femmes. Cela amène à prédire que les entreprises qui préfèrent la main d'œuvre masculine n'emploient que des hommes, les autres n'embauchent que des femmes réalisant ainsi une économie de coûts et davantage de profits. Ce type de raisonnement trouve vite une limite pour rendre compte des faits observés, car la discrimination à l'encontre des femmes se traduit plus communément par des différences d'accès aux emplois à diplôme et expérience égale que par une différence de rémunération à poste identique. La question n'est pas tant « de combien un chef de projet en informatique « homme » va être davantage rémunéré que son homologue féminine ? » que « quelle est la perte de rémunération encourue par les femmes qui ne sont pas chefs de projet alors qu'elles pourraient l'être ? ». Le prolongement logique de

¹ Cette étude analyse les différences de salaire entre les hommes et les femmes en comparant le salaire reçu pour une heure de travail. Elle ne prend pas en compte les écarts salariaux qui proviennent des durées du travail : la durée du travail explique les deux cinquièmes de l'écart entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes.

cette question serait d'identifier les causes qui conduisent à cette situation, que ce soit un préjugé des employeurs sur la capacité des femmes à s'investir dans l'entreprise (discrimination statistique, cf Phelps et Arrow), ou des obstacles pour concilier ce type d'emploi avec les contraintes familiales (thème de l'offre de travail et des négociations des tâches domestiques au sein des ménages) ou simplement, en amont du marché du travail, les présupposés sur les métiers masculins/féminins qui vont influencer les choix scolaires et restreindre l'éventail des emplois accessibles aux femmes.

Dans ce travail, nous nous consacrons à l'analyse des différences de rémunération pour des caractéristiques individuelles semblables. L'originalité de cette étude est de se placer à un degré d'analyse très fin, à savoir un raisonnement sur des branches professionnelles régies par la même convention collective. L'avantage de cette démarche est d'une part de réduire la variabilité des populations étudiées, d'autre part de pouvoir prendre en compte les pratiques spécifiques de gestion de la main d'œuvre, tout particulièrement la structure hiérarchique des emplois reflétée par la grille de classification propre à la branche. Raisonner sur des entreprises dans une branche définie permet ainsi de cerner au plus près les différences de rémunération entre les hommes et les femmes dans un environnement d'emploi similaire. En revanche, nous perdons la possibilité d'énoncer des résultats globaux pour l'ensemble de l'économie.

[2003-11.3 - Les écarts de rémunération hommes-femmes : un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de conventions collectives](#) (*Premières Synthèses*, mars 2003)

Source : Enquête sur la structure des salaires menée par l'Insee en 1992 - Entretiens semi-directifs auprès des acteurs sociaux de chacune des branches (fédérations patronales et syndicales), puis auprès des responsables du personnel et des représentants syndicaux dans trois ou quatre entreprises selon la branche.

Résumé : Une étude menée dans trois branches professionnelles (Banques, Plasturgie, Bureaux d'études techniques) montre que les femmes sont moins bien classées que leurs collègues masculins dans les grilles de classification des conventions collectives. Ce positionnement défavorable est à l'origine de l'essentiel de l'écart de rémunérations constaté entre les hommes et les femmes.

Les différences de caractéristiques individuelles (diplôme, ancienneté, expérience professionnelle) n'expliquent qu'une faible partie de ces disparités salariales. Les observations monographiques menées dans ces trois branches montrent que ces écarts inexpliqués reflètent plutôt des effets de carrière que de discrimination salariale : les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes se construisent et se creusent en cours de carrière sous l'effet de promotions et de systèmes de primes plus favorables aux hommes.

3- La durée, l'organisation du temps de travail et les conditions de travail

[2012-015 - Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période](#) (*Dares-Analyses*, mars 2012)

Source : Enquête Emploi de l'Insee

Résumé : En 2010, deux tiers des femmes âgées de 15 à 64 ans sont présentes sur le marché du travail en France métropolitaine, contre une sur deux en 1975. Depuis plusieurs décennies, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans s'est rapproché de celui des hommes en France comme dans les principaux pays de l'Union européenne.

Le taux de chômage des femmes s'élève à 9,7 % en 2010, soit un demi point de plus que celui des hommes. Depuis 1975, il s'est rapproché régulièrement de celui des hommes au-delà des fluctuations liées à la conjoncture économique. Dans de nombreux pays développés, le taux de chômage des femmes est aujourd'hui moins élevé que celui des hommes. C'est déjà le cas en France depuis 2007 pour les jeunes dans les premières années suivant la fin des études, les jeunes femmes tirant parti de leur meilleur niveau d'étude.

30 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel en 2010 contre 6 % des hommes. Les métiers occupés par les femmes restent très différents de ceux des hommes ; ce sont des postes non qualifiés d'employés ou d'ouvriers dans 27 % des cas, contre 14 % pour les hommes. Les femmes sont aussi plus fréquemment en situation de sous emploi et ont des salaires inférieurs aux hommes, même pour celles qui travaillent à temps complet et n'ont pas connu d'interruption de carrière. D'une manière générale, ces disparités dans l'emploi demeurent importantes et se réduisent peu.

[2010-082 - Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant](#)
(Dares Analyses, décembre 2010)

Source : Enquête Changements organisationnels et informatisation (COI) 2006-2007.

Résumé : Globalement, les femmes occupent des emplois où le travail est moins formalisé mais où elles disposent de moins de marges de manœuvre que les hommes. Elles exercent moins souvent des responsabilités hiérarchiques et accèdent moins facilement à des formations. Elles se déclarent plus souvent débordées dans leur travail que les hommes, en particulier quand elles ont de jeunes enfants. Pour faire face à une surcharge de travail ou à des tâches délicates, elles estiment moins fréquemment que les hommes pouvoir disposer d'une aide, en interne comme en externe. Moins confiantes dans l'utilité de leur travail, elles sont aussi moins satisfaites de leur salaire compte tenu du travail réalisé.

En contrepartie, leurs horaires de travail sont en moyenne moins contraignants et plus prévisibles, elles dépassent moins souvent les horaires de travail habituels et amènent moins souvent du travail à la maison. Les différences ici observées renvoient à la fois à la répartition, différenciée selon le sexe, des professions (hommes et femmes n'exerçant pas les mêmes métiers) et à des différences entre sexes au sein même d'une profession.

[2008-22.2 - Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail](#) (Dares Analyses, mai 2008)

Source : Enquête Sumer (2003).

Résumé : 17 % des salariés déclarent être l'objet d'un comportement systématiquement hostile de la part d'une ou plusieurs personnes dans leur travail. Ces situations difficiles peuvent être un facteur de risque pour leur santé psychique. Les salariés peu qualifiés sont plus concernés par ce type de comportement que les autres, alors que les salariés aux âges intermédiaires et dans les petits établissements le sont moins.

Cependant, ces comportements hostiles surviennent surtout quand les contraintes hiérarchiques sont fortes, et le rythme de travail intense. Ils sont également plus fréquents quand les salariés jugent défectueuse l'organisation du travail et quand ils signalent un manque de soutien de la part des collègues et de la hiérarchie.

[2007-127 - Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes](#)
(Document d'études de la Dares)

Source : Enquête « Familles & Employeurs » 2004 de l'INED et de l'INSEE.

Résumé : La montée de l'emploi à temps partiel chez les femmes est une transformation majeure du marché du travail français depuis le début des années 80. En 1985 une femme active occupée sur cinq déclarait travailler à temps partiel, contre une sur trois en 2005. Les études se sont centrées sur les caractéristiques des emplois à temps partiel (durée hebdomadaire, horaires de travail, conditions de travail, etc.) et des femmes qui les occupent à une date donnée (âge, situation familiale, raisons d'être à temps partiel, etc.), en adoptant un point de vue statistique (Bourreau-Dubois et alii. [2001], Bué [2002], Galtier [1999a], Ulrich et Zilberman [2007a] ou sociologique (Angeloff [2000], Cattaneo [1996], Puech [2005] pour exemples).

Ces travaux soulignent unanimement que les femmes à temps partiel constituent une population hétérogène mais qu'il existe deux logiques principales : « le travail à temps réduit » qui correspond à un aménagement individuel et volontaire du temps de travail et l'« emploi partiel » qui résulte d'une embauche à temps partiel décidée par l'employeur (Maruani [2002]). Selon la première logique, les femmes font le choix de travailler à temps partiel, pour s'occuper de leur(s) enfant(s) le plus souvent ; selon la seconde, elles sont contraintes d'accepter de travailler moins qu'à temps complet et généralement moins qu'elles ne le souhaiteraient. Les connaissances sur la place qu'occupe le temps partiel dans l'ensemble de la carrière professionnelle des femmes sont plus rares.

Les études s'appuyant sur des typologies montrent que les emplois à temps partiel sont occupés par des femmes de tous âges et à tous les stades de leur vie professionnelle et familiale (Bué [2002], Galtier [1999a], Ulrich et Zilberman [2007b]). En début de vie active, le temps partiel est parfois cumulé à des études ou constitue un emploi d'insertion, dans la vente par exemple, pour des jeunes femmes peu qualifiées ne trouvant pas d'emploi à temps complet. Aux âges médians, il résulte souvent du choix de réduire la durée du

travail pour raisons familiales mais, il est également souvent contraint et court dans des professions peu qualifiées (femmes de ménages, employées de maison, etc.). Enfin, le temps partiel s'inscrit parfois dans une logique de retrait d'activité pour des femmes ayant des problèmes de santé ou dont le conjoint est déjà retraité.

Buddelmeyer et alii. [2005] ont mesuré le poids du temps partiel au cours de quelques années successives et les transitions vers et hors du temps partiel à partir du panel européen des ménages. 34% des européennes et 25% des françaises passent au moins un an à temps partiel sur six années consécutives. Seulement, 6% des européennes et 4% des françaises y restent pendant la totalité des six années. Globalement, en France comme dans le reste de l'Europe en dehors des Pays-Bas, le temps partiel est un état plus transitoire que les autres situations sur le marché du travail et notamment que le temps complet. Néanmoins, 72% des européennes, et la même proportion de françaises, restent à temps partiel d'une année sur l'autre. De plus, l'accès à l'emploi à temps partiel représente une voie de sortie du chômage d'importance significative pour les femmes. Mais il ne débouche que peu fréquemment sur un emploi à temps complet (plus souvent pour les hommes mais ceux-ci sont peu concernés par le temps partiel) ; la trajectoire « vertueuse » du chômage au temps complet via le temps partiel n'est ainsi que très peu empruntée.

Galtier [1999b] montre, à partir des enquêtes Emploi annuelles, que les trajectoires d'emploi sont différentes selon que le temps partiel est volontaire ou imposé à l'embauche. Dans le premier cas, le maintien à temps partiel deux ans plus tard est la situation dominante mais le retour à l'emploi à temps complet est par nature possible. Lorsque le temps partiel est contraint, l'accès au temps complet dépend de la durée hebdomadaire du travail. Plus elle est longue, plus les chances d'y parvenir sont fortes. Par contre, plus le temps de travail diffère d'un temps complet, et plus il en diffère durablement, plus les chances d'obtenir un emploi à temps complet sont faibles. Par ailleurs, plus l'âge augmente, moins les salariés à temps partiel contraint accèdent à un temps complet et plus ils se retirent du marché du travail ou se résignent à ne pas voir augmenter leur durée.

Grâce à son calendrier rétrospectif, l'enquête « Familles & Employeurs » de l'INED permet d'éclairer sur plus longue période l'interaction du temps partiel et des trajectoires professionnelles. Elle offre en effet la possibilité d'étudier les parcours professionnels de femmes ayant occupé au moins un emploi à temps partiel au cours de leur carrière et de déterminer ainsi s'il existe des trajectoires professionnelles types dans lesquelles s'intègre le temps partiel, et si à ces trajectoires types correspondent des profils définis : des caractéristiques individuelles communes aux personnes connaissant le même type de trajectoire.

[2004-50.3 - La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale](#) (Premières Synthèses, Décembre 2004)

Source : enquête « Histoire de vie - Construction des identités » 2003 de l'Insee.

Résumé : Parmi les personnes qui exercent une activité professionnelle, près de quatre sur dix trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille. Avoir des enfants, notamment jeunes, et travailler avec des horaires atypiques accroît le sentiment que la conciliation est difficile. Les travailleurs indépendants, les cadres, les employées de commerce sont les plus nombreux à la trouver difficile. En apparence, il n'y a pas de différence majeure entre hommes et femmes. En fait, une partie d'entre elles s'est déjà retirée du marché du travail ou est passée à temps partiel « choisi » pour pouvoir élever ses jeunes enfants.

71 % des femmes et 46 % des hommes travaillant à temps partiel en CDI ont déclaré qu'ils ne souhaitaient pas travailler davantage. Pour eux, le temps partiel est souvent un temps partiel « choisi ». Ils évoquent principalement leur volonté de s'occuper de leurs enfants, particulièrement les 25-35 ans. Plus il y a d'enfants dans le foyer, moins les femmes souhaiteraient travailler à temps plein. Ces adeptes du temps partiel « choisi » font moins souvent état de difficultés pour organiser leur vie familiale que les salariés travaillant à temps partiel « subi » qui, eux, souhaiteraient travailler davantage

[2003-29.2 - Pourquoi certaines femmes s'arrêtent - elles de travailler à la naissance d'un enfant ?](#) (*Premières Synthèses*, juillet 2003)

Source : enquête DARES/CREDOC, 2003

Résumé : Même si l'activité féminine a très fortement augmenté ces quarante dernières années, notamment parce que les femmes interrompent moins leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant, leurs taux d'activité restent conditionnés, à la différence de ceux des hommes, par la présence et l'âge des enfants. Ainsi, la proportion de femmes avec enfant(s) qui sont inactives est bien supérieure à celle des hommes dans la même situation : en moyenne 14,2 % contre 1,4 %. Les femmes qui ont arrêté de travailler à la naissance d'un enfant sont majoritairement ouvrières ou employées, moins diplômées et avec plus d'enfants que leurs consœurs ayant conservé une activité professionnelle avec un enfant en bas âge. La moitié d'entre elles invoquent comme raison principale la volonté de se consacrer pleinement à leurs enfants, l'autre moitié des raisons financières ou d'organisation. Quels que soient les motifs mis en avant, la moitié des femmes interrogées auraient souhaité continuer à travailler et indiquent que des changements dans leurs conditions de travail, les modes de garde ou encore l'organisation familiale auraient pu le leur permettre. Les trois quarts envisagent de reprendre le travail à une date déjà fixée, en général au plus tard aux trois ans de l'enfant.

[2003-01.2 - La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ?](#) (*Premières Synthèses*, janvier 2003)

Source : Enquête sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle (2000).

Résumé : 60% des parents de jeunes enfants déclarent que la réduction du temps de travail leur a permis de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Le niveau de satisfaction est d'autant plus élevé que l'organisation du temps de travail est régulière et les horaires maîtrisables et prévisibles. Plus que la flexibilité elle-même, c'est la manière dont elle a été négociée entre le salarié et l'employeur qui est déterminante dans la satisfaction ou l'insatisfaction des salariés. La réduction du temps de travail a agi comme un révélateur des inégalités entre salariés travaillant dans des secteurs protégés, avec une forte tradition de dialogue social et bénéficiant d'un environnement favorable à la famille, et les salariés soumis à des formes contraignantes d'organisation du travail.

[2002-08.2 - Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes.](#) (Premières Synthèses, février 2002)

Source : Enquête Emploi du temps, INSEE, 1998

Résumé : Tous les emplois à temps partiel ne se ressemblent pas. Ils ont en commun d'être très majoritairement occupés par des femmes, mais l'enquête " Emploi du temps " de l'Insee 1998 permet de distinguer trois catégories de salariées à temps partiel nettement différenciées aussi bien sous l'angle des emplois occupés et des conditions de travail que des activités hors travail. Globalement, les conditions d'emploi, d'organisation du temps de travail sont plus mauvaises pour les salariées à temps partiel " imposé à l'embauche " que pour les temps complets, alors qu'elles sont meilleures pour les temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants " ; seuls les temps partiels " choisis pour d'autres raisons " sont proches des temps complets.

Les premières sont les plus nombreuses à avoir des horaires irréguliers, à travailler le samedi ; ce sont elles aussi qui ont le moins de marge de manœuvre dans le choix de la répartition de leurs horaires et qui les connaissent le moins à l'avance. Bien qu'elles aient la durée du travail la plus courte, elles ont le moins d'activités extérieures, à l'opposé des temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants ". La participation à des activités socio-culturelles hors travail dépend beaucoup des facteurs socio-professionnels, mais l'organisation du temps de travail influe aussi sur le nombre d'activités exercées. Cependant, les facteurs " revenu " et " capital social " relativisent les effets du temps libéré de l'activité professionnelle.

[2001-21.1 - Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?](#) (Premières Synthèses, mai 2001)

Résumé : Interrogés sur les effets de la mise en œuvre des accords de réduction du temps de travail sur leur vie quotidienne, aussi bien au travail qu'en dehors, 59 % des salariés répondent que ceux-ci ont plutôt été « dans le sens d'une amélioration », 13 % plutôt « dans le sens d'une dégradation », 28 % considérant que « cela n'a rien changé ». Le bilan est plus mitigé en ce qui concerne les conditions de travail.

Le jugement des salariés est très étroitement lié au respect de « l'esprit » de la loi (consultation hors de la préparation de l'accord, respect des durées prévues...) mais aussi à la réorganisation du travail, aux conséquences sur la rémunération et aux modalités de réduction du temps de travail. Si un tiers des salariés considère que la conciliation vie professionnelle-vie familiale s'est améliorée grâce à la RTT, celle-ci a peu entamé la division traditionnelle des rôles et peu transformé les pratiques de loisir et les usages du temps, du moins dans la première année de sa mise en œuvre.

[2001-11.2 - Allocation du temps et partage des tâches en France et en Suède](#) (Premières Synthèses, mars 2001)

Résumé : Malgré des contextes économiques, institutionnels et sociétaux différents, la division sexuelle du travail reste traditionnelle aussi bien en Suède qu'en France. L'analyse des emplois du temps des ménages montre que durant les années quatre-vingt-dix, les Françaises et les Suédoises consacraient plus de temps aux activités domestiques et parentales et moins de temps aux activités professionnelles que leurs homologues masculins. Mais le partage demeure nettement plus inégalitaire pour les couples français : la part relative des Françaises dans l'activité domestique globale du ménage s'élevait à 70 % contre 60 % pour les Suédoises. Ces dernières consacrent moins de temps aux activités domestiques et plus de temps aux activités rémunérées que les Françaises et bien que Suédois et Français affichent des durées de travail similaires, les premiers consacrent plus de temps que nos compatriotes aux activités domestiques et parentales.

[2001-11.1 - Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail](#) (Premières Synthèses, mars 2001)

Source : Enquête du Groupe Division Familiale du Travail de Matisse²

Résumé : L'enquête du Groupe Division Familiale du Travail de Matisse montre comment se conjuguent cinq temps dans la vie des individus. Ainsi, sur une journée théorique de 24 heures, les femmes font en moyenne 11 heures de travail dont : 4 h 20 de temps professionnel, 4 h 30 de temps domestique et 2 h 10 de temps parental ; il leur reste alors 13 heures pour le hors-travail (moins de 4 heures pour le temps personnel et plus de 9 heures pour le temps physiologique). Les hommes, eux, effectuent moins de 10 heures de travail dont : 6 h 30 de professionnel, 2 h 10 de domestique et 1 heure de parental ; par contre il

² Le MATISSE, Unité Mixte de Recherche du CNRS et de l'Université Paris I, a coordonné la recherche financée par la DARES et le Service des Droits des Femmes. Les résultats globaux de cette enquête sont rassemblés dans l'ouvrage : " L'influence des politiques sur la division familiale du travail ", sous la direction de M.-A. Barrère-Maurisson, avec M. Buffier-Morel et S. Rivier, La Documentation Française, collection Cahier Travail et Emploi de la DARES.

leur reste plus de 14 heures pour le hors-travail (4 heures 30 de temps personnel et plus de 9 h 30 de temps physiologique).

Reconsidérer la catégorie de temps parental suivant la nature des tâches effectuées, permet également de redistribuer le partage des temps autour de trois pôles de référence : le travail rémunéré, le travail non rémunéré et le non-travail. Cette nouvelle approche montre que les femmes consacrent au travail non rémunéré une part de leur temps qui est plus du double de celle qu'y consacrent les hommes (24 % contre 11 %). En particulier pour les mères actives de famille monoparentale et les mères travaillant à temps partiel, le temps de travail non rémunéré dépasse largement le temps de travail professionnel : pour elles ainsi que pour les mères en couple qui travaillent à temps complet, il y a une accumulation de temps de travail rémunéré et non rémunéré, qui pénalise les temps de loisirs et de repos.

4- Relations professionnelles, négociation collective

[2004-44.1 - Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel : une parité encore lointaine.](#) (*Premières Synthèses*, octobre 2004)

Source : Les données relatives aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont constituées à partir des procès verbaux d'élection déposés dans les directions départementales du travail. Pour cette étude, un fichier d'élections a été établi sur le cycle électoral 2000-2001. Il contient, outre les données usuelles (listes présentes, suffrages et sièges obtenus), la répartition par genre des élus titulaires et des salariés présents dans les établissements où s'est tenue l'élection. Cette dernière information est obtenue à partir des déclarations annuelles de données sociales au 31 décembre 2000. Le fichier comprend 35 960 élections correspondant à 3 865 574 salariés et 87 453 élus titulaires répartis en trois collèges (ouvrier-employé, encadrement-cadre et collèges uniques).

Résumé : Les femmes sont sous-représentées dans les élections professionnelles : sur le cycle électoral 2000-2001, seulement 32 % des élus titulaires aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont des femmes ; elles représentent pourtant plus de 40 % des salariés concernés par ces élections.

Parmi les élus, les femmes sont majoritaires dans les secteurs les plus féminisés : éducation, santé, action sociale. Elles sont, en revanche, très minoritaires dans l'industrie lourde, les transports et la construction. Ce sont les spécificités d'implantation des organisations syndicales, notamment sectorielles, qui expliquent les principales différences entre listes : la CFE-CGC ne compte que 20 % de femmes au sein de ses élus aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, la CFTC près de deux fois plus. À l'intérieur des entreprises, la présence syndicale repose encore souvent aujourd'hui sur des militants en majorité masculins, ce qui limite, de fait, la capacité des syndicats à assurer la mixité des listes en vue des élections. Le faible nombre de sièges à pourvoir, conjugué à la pluralité des listes, suppose en outre que des femmes soient placées en tête de liste, ce qui rend plus lointain l'horizon de la parité.

[2001-15.2 - Les femmes secrétaires de comité d'entreprise : une parité trompeuse ?](#) (*Premières Synthèses*, avril 2001)

Source : enquête sur les comités d'entreprise, IRES/DARES 1995

Résumé : En 1995, on compte en France 27 600 comités d'entreprise ou d'établissement (CE) élus par quelques 6,2 millions de salariés. Ces comités désignent en leur sein un ou une secrétaire. Dans quelles conditions les femmes accèdent-elles à ce mandat ? Quelles sont leurs caractéristiques, les moyens dont elles disposent, le contexte général des entreprises dans lesquelles elles exercent la fonction de secrétaire ?

Une approche statistique, menée à partir des informations recueillies en 1995 auprès d'un échantillon représentatif des secrétaires de CE (1), met en lumière la bonne représentation générale des femmes secrétaires. Certaines caractéristiques des établissements (taille, ancienneté, environnement syndical) s'avèrent par contre plus handicapantes pour l'accès des femmes au mandat de secrétaire.

ETUDES D'IMPACT

Référence : Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

En attente de précisions méthodologiques sur ces études d'impact tant en ce qui concerne les textes législatifs que les textes réglementaires.

D'ores et déjà la loi « emplois d'avenir » a fait l'objet d'une telle étude.

Action :

-identifier les projets de lois et de décrets susceptibles d'affecter les droits des femmes ou l'égalité professionnelle H/F (en liaison avec la DAJ et l'ensemble des directions).

-prendre en compte très en amont lors de l'élaboration de l'étude d'impact les incidences du projet de texte pour les femmes

COMMUNICATION

Les différentes actions portées par les ministères sociaux feront l'objet d'une communication ad hoc au fur et à mesure.

D'une manière générale, il conviendra de prendre en compte la dimension égalité hommes-femmes dans l'ensemble des outils de communication du ministère

SUIVI

Il appartiendra au haut fonctionnaire à l'égalité des droits, en liaison avec l'ensemble des directions concernées, d'assurer le suivi de cette feuille de route selon des modalités qui restent à définir.

**Annexes statistiques sur la répartition homme-femmes concernant
le ministère chargé du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle et du dialogue social**

La répartition par corps

Données globales

Ministère (en effectifs physiques)		2009		2010		2011			
Catégorie	Corps	Total F+H	Part de F (%)	Total F+H	Part de F (%)	F	H	Total F+H	Part de F (%)
A	Emplois fonctionnels	163	25%	160	29%	49	120	169	29%
	Administrateurs civils	32	31%	34	32%	11	24	35	31%
	Conseillers d'administration	9	44%	7	27%	3	6	9	33%
	Attachés	585	60%	646	63%	430	252	682	63%
	MIRT	46	74%	37	72%	30	12	42	71%
	Corps de l'IT	1598	51%	1785	51%	921	826	1747	53%
	Chargés d'études doc.	12	83%	11	82%	9	2	11	82%
	Contractuels	569	54%	572	57%	301	233	534	56%
	Autres	104	46%	40	43%	55	66	121	45%
Total A		3118	52%	3293	53%	1809	1541	3350	54%
B	Secrétaires administratifs	421	83%	383	85%	362	71	433	84%

	Contrôleurs du travail	3557	70%	3403	69%	2389	1024	3413	70%
	Contractuels	49	94%	45	87%	48	8	56	86%
	Autres	37	70%	61	70%	64	21	85	75%
Total B		4064	72%	3891	71%	2863	1124	3987	72%
C	Adjointes administratifs	3388	85%	3040	85%	2485	430	2915	85%
	Adjointes techniques	30	23%	32	21%	5	21	26	19%
	Contractuels	-	-	-	-	42	24	66	64%
	Autres	285	89%	300	94%	249	9	258	97%
Total C		3703	85%	3372	85%	2781	484	3265	85%
TOTAL GENERAL		10885	71%	10557	70%	7453	3149	10602	70%

Administration Centrale

AC (en effectifs physiques)		2009		2010		2011			
Catégorie	Corps	Total F+H	Part de F (%)	Total F+H	Part de F (%)	F	H	Total F+H	Part de F (%)
Administrateurs civil	31	32%	33	33%	11	21	32	34%	
Conseillers d'administratif	7	43%	7	27%	3	6	9	33%	
Attachés	176	63%	221	68%	157	84	241	65%	
MIRT	2	100%	2	100%	1	0	1	100%	
Corps de l'IT	62	45%	101	40%	28	35	63	44%	
Chargés d'études doc.	3	67%	3	67%	2	1	3	67%	
Contractuels	160	51%	202	56%	99	84	183	54%	
Autres	59	53%	5	80%	29	31	60	48%	
Total A		522	53%	595	57%	340	273	613	55%
B	Secrétaires	155	74%	139	77%	93	30	123	76%
	Contrôleurs du travail	8	63%	28	69%	5	4	9	56%
	Contractuels	10	90%	13	77%	17	4	21	81%
	Autres	13	54%	8	25%	13	12	25	52%
Total B		186	73%	188	74%	128	50	178	72%
C	Adjoints administratifs	157	78%	195	77%	127	38	165	77%
	Adjoints techniques	20	15%	23	13%	2	16	18	11%
	Contractuels	-	-	-	-	15	13	28	54%
	Autres	48	50%	10	70%	3	0	3	100%
Total C		225	66%	149	71%	147	67	214	68%
TOTAL GENERAL		933	60%	1011	63%	615	390	1005	61%

Services Déconcentrés

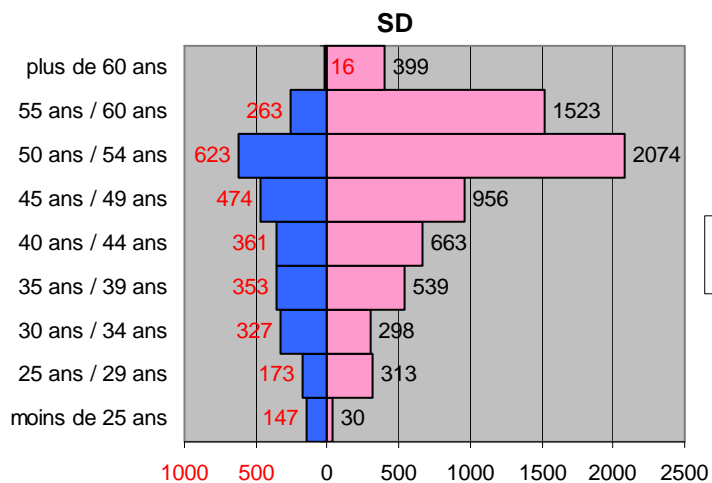
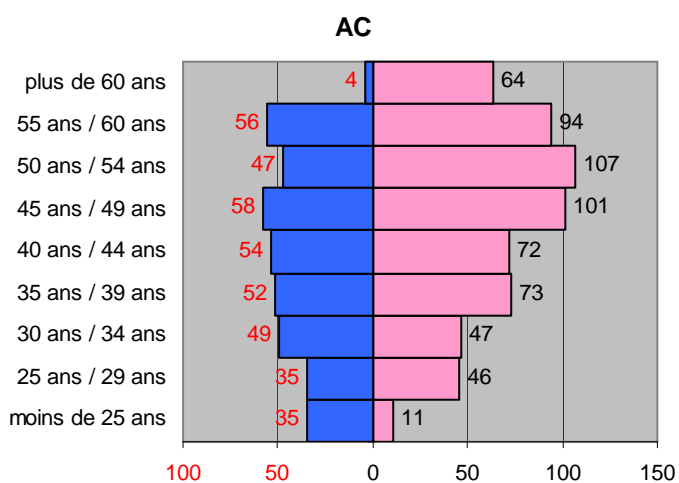
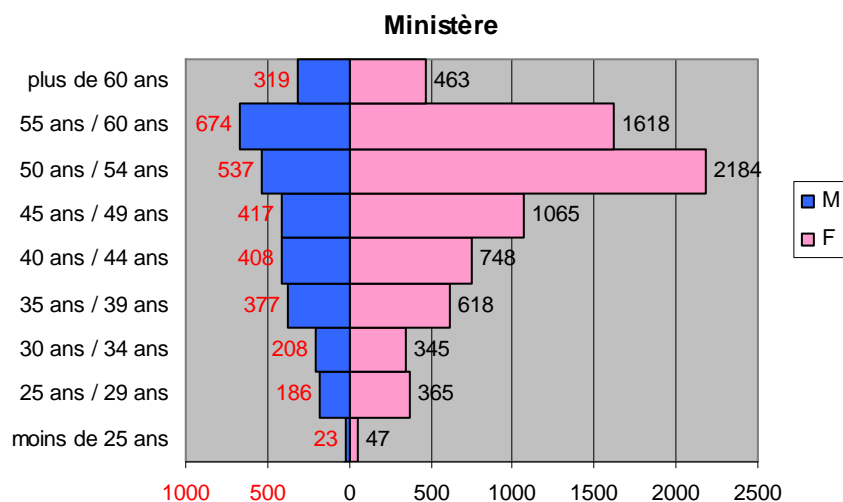
SD (en effectifs physiques)		2009		2010		2011			
Catégorie	Corps	Total F+H	Part de F (%)	Total F+H	Part de F (%)	F	H	Total F+H	Part de F (%)

A	Emplois fonctionnels	141	23%	139	25%	39	109	148	26%
	Administrateurs civils	1	0%	1	0%	0	3	3	0%
	Conseillers d'administration.	2	50%	0	0%	0	0	0	-
	Attachés	409	59%	425	60%	273	168	441	62%
	MIRT	44	73%	35	70%	29	12	41	71%
	Membres IT	1536	51%	1685	52%	893	791	1684	53%
	Chargés d'études doc.	9	89%	8	87%	7	1	8	88%
	Contractuels	409	56%	371	57%	202	149	351	58%
	Autres	45	38%	35	38%	26	35	61	43%
Total A		2596	52%	2699	53%	1469	1268	2737	54%
B	Secrétaires administratifs.	266	88%	244	89%	269	41	310	87%
	Contrôleurs du travail	3549	70%	3375	69%	2384	1020	3404	70%
	Contractuels	39	95%	32	91%	31	4	35	89%
	Autres	24	79%	53	77%	51	9	60	85%
Total B		3878	72%	3703	71%	2735	1074	3809	72%
C	Adjoints administratifs	3231	86%	2845	85%	2358	392	2750	86%
	Adjoints techniques	10	40%	9	40%	3	5	8	38%
	Contractuels	-	-	-	-	27	11	38	71%
	Autres	237	97%	290	95%	246	9	255	96%
Total C		3478	86%	3144	86%	2634	417	3051	86%
TOTAL GENERAL		9952	72%	9546	71%	6838	2759	9597	71%

La répartition par classes d'âge : les pyramides des âges

Données générales

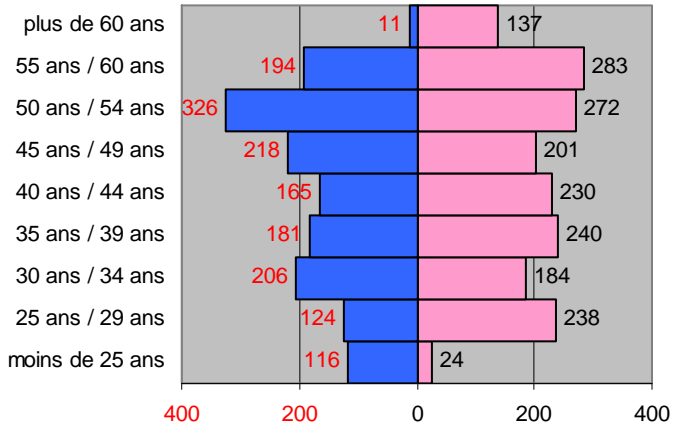
Pyramide des âges du Ministère, de l'AC et des SD en 2011



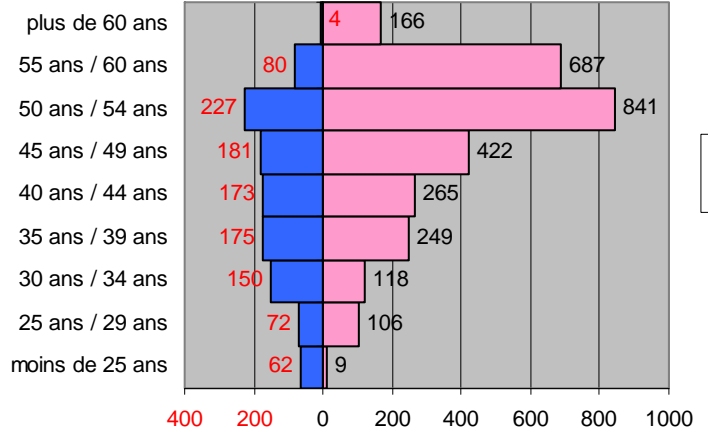
Pyramides par catégories

Pyramide des âges des catégories A, B et C du Ministère en 2011

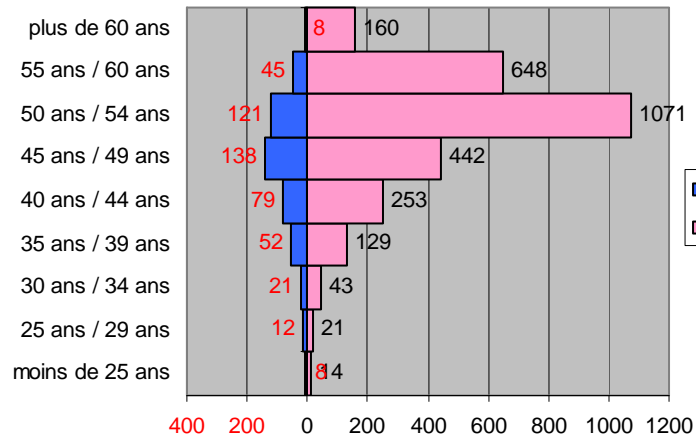
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



La répartition du temps de travail

Répartition des quotités travaillées par sexe au Ministère en 2011

Ministère (en effectifs physiques)	F	H	Total F+H	% F	% H	% Total
50%	107	18	125	1,4%	0,6%	1,2%
60%	61	5	66	0,8%	0,2%	0,6%
70%	50	5	55	0,7%	0,2%	0,5%
80%	1 421	134	1 555	19,1%	4,3%	14,7%
90%	258	26	284	3,5%	0,8%	2,7%
100%	5 556	2 961	8 517	74,5%	94,0%	80,3%
TOTAL	7 453	3 149	10 602	100%	100%	100%

Au Ministère, moins de 75% des femmes travaillent à temps plein contre 94% des hommes en 2011.

La répartition des résultats des concours

Répartition par sexe aux concours de l'Inspection du travail

Concours externe au corps de l'Inspection du travail

Effectifs par étapes et par sexe du concours externe du corps de l'IT pour la campagne 2010 (concours en 2011)

Concours externe IT (en effectifs physiques)	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Inscrits	1 624	795	2 419	67%	33%
Présents	417	238	655	64%	36%
Admissibles	45	27	72	62%	38%
Admis	19	9	28	68%	32%

Concours interne au corps de l'Inspection du travail

Effectifs par étapes et par sexe du concours interne du corps de l'IT pour la campagne 2010 (concours en 2011)

Concours interne IT (en effectifs physiques)	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Inscrits	149	124	273	55%	45%
Présents	47	47	94	50 %	50 %
Admissibles	13	7	20	65%	35%
Admis (*)	6	3	9	67%	33%

Voie d'accès professionnelle au corps de l'Inspection du travail

Tableau des effectifs par étapes et par sexe à la voie d'accès professionnelle du corps de l'Inspection du travail pour la campagne 2010(VAP en 2011)

VAP IT (en effectifs physiques)	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Inscrits	316	109	425	74%	26%
Présélectionnés	26	10	36	72%	28%
Admis	5	3	8	62%	38%

Répartition par sexe aux concours de Contrôleurs du Travail

Concours externe au corps de Contrôleur du travail

Tableau des effectifs par étapes et par sexe au concours externe du corps de l'Inspection du travail pour la campagne 2010 (concours en 2011)

Concours externe CT (en effectifs physiques)	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Inscrits	2 656	1 378	4 034	66%	34%
Présents	1 224	716	1 940	63%	37%
Admissibles	50	34	84	60%	40%
Admis	6	15	21	29%	71%

Concours interne au corps de Contrôleur du travail

Tableau des effectifs par étapes et par sexe au concours interne du corps de l'Inspection du travail pour la campagne 2010 (concours en 2011)

Concours interne CT (en effectifs physiques)	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Inscrits	295	121	416	71%	29%
Présents	157	46	203	77%	23%
Admissibles	31	7	38	82%	18%
Admis	12	3	15	80%	20%

Examen professionnel d'accès au corps de Contrôleur du travail

Tableau des effectifs par étapes et par sexe à l'examen professionnel d'accès au corps de l'Inspection du travail pour la campagne 2010 (examen en 2011)

EPCT (en effectifs physiques)	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Inscrits	208	37	245	85%	15%
Présents	182	28	210	87%	13%
Admissibles	63	5	68	93%	7%
Admis	34	1	35	97%	3%

La répartition des promotions

Ministère (en effectifs physiques et %)	Corps / grades	Ratio th.*	Promouvables (1)			Inscrits TA/LA (2)			Ratio réel (2) / (1)		
			F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H
Catégorie A	TA Directeur du travail	8 %	170	254	424	11	23	34	6,75%	9 %	8 %
	TA Directeur adjoint du travail	10 %	415	316	731	37	36	73	9 %	11 %	10 %
	TA Administrateur civil hors classe	30%	3	11	14		3	3	0,0%	27,3%	21,4%
	TA Attaché principal	11,5%	20	11	31		2	2	0,0%	18,2%	6,5%
	EP Attaché principal		92	52	144	13	11	24	14,1%	21,2%	16,7%
	LA Attaché		91	22	113	7	1	8	7,7%	4,6%	7,1%
	LA Contractuel 78 - HEB		3	5	8		1	1	0,0%	20,0%	12,5%
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie		8	0	8	0	0	0	0,0%		0,0%
	Total catégorie A		802	671	1473	68	77	145	8,48%	11,48%	9,84%

Catégorie B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail	(1)	1468	437	1905 (2)	6	2	8	0,41 %	0,46 %	0,4%
	TA Contrôleur cl. exceptionnelle	12 %	619	199	818	75	23	98	12 %	12 %	12 %
	TA Contrôleur cl. supérieure	15 %	601	266	867	94	36	130	16 %	14 %	15 %
	TA Secrétaire admin. cl. exceptionnelle	7,5%	33	11	44	5		5	15,2%	0,0%	11,4%
	EP Secrétaire admin. cl. exceptionnelle		94	27	121	1	3	4	1,1%	11,1%	3,3%
	TA Secrétaire admin. cl. supérieure	15%	33	9	42	3	2	5	9,1%	22,2%	11,9%
	LA SAMAS de cl. normale		125	58	183	1		1	0,8%	0,0%	0,6%
	Total catégorie B		2973	1007	2075	185	66	251	6,22%	6,55%	12,10%

Catégorie C	TA Adjoint admin. principal 1ère cl.	13%	38	5	43	4	1	5	10,5%	20,00%	11,6%
--------------------	--------------------------------------	-----	----	---	-----------	---	---	----------	-------	--------	--------------

	TA Adjoint admin. principal 2e cl.	13%	26	19	45	3	1	4	11,5%	5,26%	8,9%
	TA Adjoint admin 1ère cl.	30%	0	0	0	0	0	0			
	TA Adjoint techn. principal 1e cl.	30%	1	1	2		1	1	0,0%	100,00%	50,0%
	TA Adjoint techn. principal 2e cl.	25%	0	4	4		1	1	0,0%	25,00%	25,0%
	TA Adjoint techn. 1e cl.	30%	0	0	0	0	0	0			
	Total catégorie C		65	29	94	7	4	11	10,77%	13,79%	11,70%

TOTAL GENERAL			3840	1707	3642	260	147	407	6,77%	8,61%	11,18%
----------------------	--	--	-------------	-------------	-------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	---------------

La répartition dans les emplois de direction

Administration centrale

Effectifs et part des femmes des personnels d'encadrement par sexe et fonctions en Administration centrale en 2011

AC (en effectifs physiques et %)

Fonctions	2011				
	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Emplois fonctionnels (directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)	9	8	17	53 %	47%
Autres encadrants (chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents)	56	49	105	53 %	47%
Total	65	57	122	53 %	47%

Répartition femme/homme des postes de chef de bureau et adjoint chef de bureau en administration centrale

Direction	Chef de bureau			Adjoint chef de bureau			ensemble		
	femmes	hommes	Taux de féminisation	femmes	hommes	Taux de féminisation	femmes	hommes	Taux de féminisation
DAGEMO	8	8	50%	6	7	46%	14	15	48%
DARES	8	6	57%	8	7	53%	16	13	55%
DGT	6	6	50%	10	2	83%	16	8	67%
AUTRES	7	3	70%	3	2	60%	10	5	67%
Ensemble	29	23	56%	27	18	60%	56	41	58%

Liste des agents occupants des emplois d'encadrement supérieur en administration centrale

Emplois fonctionnels de l'administration centrale travail

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Direction</u>	<u>Grade</u>	<u>Fonctions</u>
BLONDEL	Joël	DAGEMO	DIRECTEUR	Directeur
MARTHIEN	Nathalie	DAGEMO	CHEF DE SERVICE	Chef de service
LEMAITRE	Marie-Françoise	DAGEMO	SOUS-DIRECTEUR	Sous directrice des ressources humaines
TISSOT	Nicolas	DAGEMO	SOUS-DIRECTEUR	Sous directeur des systèmes d'informations
TRANCHANT	Hugues	DAGEMO	SOUS-DIRECTEUR	Sous directeur des affaires financières
MOURES	Isabelle	DAGEMO	DIRECTEUR DE PROJET	Directrice de projet
SORBA	Joëlle	DAGEMO	DIRECTEUR DE PROJET	Directrice de projet
MAGNIER	Antoine	DARES	DIRECTEUR	Directeur
SEDILLOT	Béatrice	DARES	CHEF DE SERVICE	Chef de service
COLIN	Christel	DARES	SOUS-DIRECTEUR	Sous directrice suivi et évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle
HEL THELIER	Sylvie	DARES	SOUS-DIRECTEUR	Sous directrice action régionales, diffusion, moyens

ROUX	Sébastien	DARES	SOUS-DIRECTEUR	Sous directeur travail, emploi et relations professionnelles
SCHERRER	Philippe	DARES	SOUS-DIRECTEUR	Sous directeur emploi et marché du travail
COMBREXELLE	Jean-Denis	DGT	DIRECTEUR	Directeur général
CALVEZ	Yves	DGT	DIRECTEUR	Directeur adjoint
DELAHAYE-GUILLOCHEAU	Valérie	DGT	CHEF DE SERVICE	Chef de service
COURY	Annelore	DGT	SOUS-DIRECTEUR	Sous directrice des relations individuelles et collectives du travail
LEGRAND-JUNG	Bénédicte	DGT	SOUS-DIRECTEUR	Sous directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail
CHERUBINI	Corinne	DGT	DIRECTEUR DE PROJET	Directrice de projet
DINGEON	Philippe	DGT	DIRECTEUR DE PROJET	Directeur de projet
DAUTANT-BOUSSIN	Fabienne	DICOM	DIRECTEUR DE PROJET	Déléguée adjointe
LE GAC	Jean	DGP	DIRECTEUR DE PROJET	Directeur de projet
DUPORGE	Marie	MAD	DIRECTEUR DE PROJET	Directrice de projet à la DATAR
MARTINOT	Bertrand	DGEFP	DIRECTEUR	Directeur général
EYNAUD-CHEVALIER	Isabelle	DGEFP	CHEF DE SERVICE	Chef de service
BRAUN-LEMAIRE	Isabelle	DGEFP	CHEF DE SERVICE	Chef de service
BOREL	Patrice	DGEFP	EXPERT DE HAUT NIVEAU	Expert du haut niveau
BIARD	Jérôme	DGEFP	SOUS-DIRECTEUR	Sous-directeur du service public de l'emploi
KERMOAL-BERTHOME	Marianne	DGEFP	SOUS-DIRECTEUR	Sous-directrice du financement, du contrôle de gestion, de l'informatique et des systèmes d'information

MOREL	Marie	DGEFP	SOUS-DIRECTEUR	Sous-direction des politiques de formation et du contrôle
RAMAIN	Pierre	DGEFP	SOUS-DIRECTEUR	Sous-directeur des mutations de l'emploi et du développement de l'activité
VAILLANT	Corinne	DGEFP	SOUS-DIRECTEUR	Sous-directrice du fonds social européen
BOUQUET	Brigitte	CNCP	Rapporteur général	Rapporteur général
DELPEY	Vincent	CNML	Secrétaire général	Secrétaire général



Services Déconcentrés

Effectifs des personnels d'encadrement par sexe en Services déconcentrés au 31/12/2011

SD (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Directeurs de DIRECCTE et DIECCTE	1	16	17	6%	94%
Directeurs régionaux adjoints	21	55	76	28%	72%
Responsables de pôles	4	3	7	57%	43%
Responsables d'unités territoriales	15	33	48	31%	69%
Secrétaires généraux	7	13	20	35%	65%
Total	48	120	168	29%	61%

La répartition par sexe des primes

Administration centrale

Montants moyens des indemnités versées aux agents du grade par sexe pour les promotions en Administration centrale de 2011 (reliquat inclus, hors prime d'encadrement)

AC (en ETPR et en euros)	Corps / grades	TRB*	Femmes		Hommes		Eff	Ecart F/H
			Eff	Attributions moyennes	Eff	Attributions moyennes		
Catégorie A	Administrateurs civils Hors classe	28 188	5	42 780	15	37 228	20	14,91%
	Administrateurs civils	23 846	7	32 224	8	34 385	15	-6,28%
	Conseillers d'administration	18 610	3	(1)	7	26 515	10	(1)
	Attachés principal	15 823	41	18 156	29	17 463	70	3,97%
	Attachés	11 811	108	12 496	49	11 735	157	6,48%
	Directeurs du travail	13 253	9	16 745	17	19 140	26	-12,51%
	Directeurs adjoints du travail	11 566	13	13 147	14	12 699	27	3,53%
	Inspecteurs du travail	10 738	6	10 980	4	(1)	10	(1)
	Total catégorie A	14 429	192	15 650	143	18 527	335	

Catégorie B	Secrétaires admin. de cl. exceptionnelle	8 911	23	9 330	6	8 112	29	15,01%
	Secrétaires admin. de cl. supérieure	7 936	21	8 708	13	8 785	34	-0,88%
	Secrétaires admin. de cl. normale	6 437	51	7 661	13	6 926	64	10,61%
	Contrôleurs du travail de cl.	7 862	2	(1)	-	-	2	-

	exceptionnelle							
	Contrôleurs du travail de cl. supérieure	7 770	3	(1)	1	(1)	4	(1)
	Contrôleurs du travail de cl. normale	6 938	1	(1)	3	(1)	4	(1)
	Total catégorie B	7 407	101	8 257	36	7 835	137	

Catégorie C	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} cl.	5 974	31	7 410	2	(1)	33	-14,44%
	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} cl.	5 799	41	7 209	10	6 573	51	9,68%
	Adjoint administratif 1 Cl	5 587	42	5 745	21	6 038	63	-4,85%
	Adjoint administratif 2 Cl	5 024	3	(1)	2	(1)	5	(1)
	Personnels techniques	6 446	3	(1)	10	6 943	13	(1)
	Conducteurs automobiles	6 455	-	-	10	7 645	10	-
	Total catégorie C	5 819	120	6 649	55	6 644	175	

Contractuels	Agents contractuels HC	3 899	15	9 282	22	7 053	37	31,60%
	Agents contractuels 1C	3 712	26	6 185	16	4 745	42	30,35%
	Agents contractuels 2C	3 525	35	3 541	31	3 536	66	0,13%
	Agents contractuels 3C	3 000	12	3 479	4	(1)	16	(1)
		Total contractuels	3 608	88	5 292	73	4 821	161

Services déconcentrés

Montants moyens des indemnités versées aux agents du grade par sexe pour les promotions en Services déconcentrés de 2011 (reliquat inclus, hors prime d'encadrement)

SD (en ETPR et en euros)	Corps / grades	TRB*	Femmes		Hommes		Eff	Ecart F/H	
			Eff	Attributions moyennes	Eff	Attributions moyennes			
A	Attachés principaux	10 412	65	12 754	57	13 087	121	-2,55%	
	Attachés	9 695	187	10 735	114	10 426	301	2,96%	
	Sous total corps Attachés	9901	251	11 254	171	11 309	422		
	Directeurs du travail		27	17 579	40	16 577	67	6,04%	
	Directeurs adjoints du travail		150	12 245	213	12 160	364	0,70%	
	Inspecteurs du travail		630	9 834	505	9 843	1 135	-0,09%	
	Sous total corps IT		807	10 541	759	10 852	1566		
	Total catégorie A			1059	10 710	930	10 936	1989	

B	Secrétaires admin. cl. exceptionnelle	5 403	10	6 716	-	-	10	-	
	Secrétaires admin. cl. supérieure	5 167	4	(1)	-	-	4	-	
	Secrétaires admin. cl. normale	4 910	254	5 750	41	5 724	294	0,46%	
	Sous total corps Secrétaires admin.	4929	268	5 793	41	5 724	308		
	Contrôleurs du travail cl. exceptionnelle		562	8 146	212	8 116	775	0,36%	
	Contrôleurs du travail cl. supérieure		631	7 772	230	7 672	861	1,30%	
	Contrôleurs du travail cl normale		1 089	6 914	576	6 823	1 665	1,34%	
	Sous total corps CT		2283	7 455	1018	7 285	3301		
	Total catégorie B			2551	7 280	1059	7 225	3610	

C	Adjoints administratifs principaux 1 ^{ère}		557	5 278	42	5 939	599	-11,13%
---	---	--	-----	-------	----	-------	-----	---------

	cl.							
	Adjoint administratifs principaux 2 ^{ème}							
	cl.	802	5 123	148	5 709	950	-10,27%	
	Adjoint administratifs 1 Cl	926	4 868	202	4 911	1 128	-0,87%	
	Adjoint administratifs 2 Cl	69	4 231	11	4 604	80	-8,10%	
	Total catégorie C	2354	5 033	402	5 303	2756		

Contra- ctuels	Agents contractuels HC	5	5 201	11	5 323	16	-2,30%
	Agents contractuels 1C	60	5 038	49	5 033	110	0,10%
	Agents contractuels 2C	97	4 899	52	4 654	149	5,28%
	Agents contractuels 3C	22	4 454	2	(1)	24	(1)
	Agents contractuels 4C	31	4 080	1	(1)	32	(1)
		Total non titulaires	215	4 780	115	4 860	331

La répartition dans les jurys de concours

Composition des jurys de concours et d'examens professionnels

Répartition des membres des jurys

Jurys (en effectifs physiques et %)	F	H	Présidence*	Part de F (%)	Part de H (%)
CPI IT en 2011	3	2	H	60%	40%
Cycle préparatoire IT 2010	3	4	H	43%	57%
VAP 2010	7	6	H	54%	46%
Jurys IT 2010	7	12	H	40%	60%
3 ^{ème} concours IT 2010	5	7	H	42%	58%
Jurys fin de scolarité IET en 2011	7	6	H	54%	46%
Jury CT 2010	8	11	H	42%	58%
EPCT 2010	3	5	H	38%	62%

La répartition dans les instances paritaires

Représentant en CAP

Répartition des représentants en CAP par sexe en 2011

CAP (en effectifs physiques et %)		F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Représentants de l'Administration	CAP de l'inspection du travail	7	7	14	50%	50%
	CAP des contrôleurs du travail	8	6	14	57%	43%
Représentants du personnel	CAP de l'inspection du travail	7	7	14	50%	50%
	CAP des contrôleurs du travail	8	6	14	57%	43%
Total		30	26	56	54%	46%

Composition des CTPM

Répartition des instances paritaires du CTPM par sexe en 2011

CTPM (en effectifs physiques et %)		F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Représentants de l'administration	Membres titulaires	6	9	15	40%	60%
	Membres suppléants	4	11	15	27%	73%
Syndicat CFDT	Membres titulaires	1	2	3	33%	67%
	Membres suppléants	1	2	3	33%	67%
Syndicat CGT	Membres titulaires	1	3	4	25%	75%
	Membres suppléants	4	0	4	100%	0%
Syndicat FO	Membres titulaires	1	1	2	50%	50%
	Membres suppléants	0	2	2	0%	100%

Syndicat SNUTEFE / FSU	Membres titulaires	1	1	2	50%	50%
	Membres suppléants	1	1	2	50%	50%
Syndicat SUD - Travail	Membres titulaires	1	2	3	33%	67%
	Membres suppléants	0	3	3	0%	100%
Syndicat UNSA	Membres titulaires	1	0	1	100%	0%
	Membres suppléants	1	0	1	100%	0%
Total Syndicats	Membres titulaires	6	9	15	40%	60%
	Membres suppléants	7	8	15	47%	53%

TOTAL	Membres titulaires	12	18	30	40%	60%
	Membres suppléants	11	19	30	37%	63%

Composition des CTPC

Répartition des instances paritaires du CTPC par sexe en 2011

CTPC (en effectifs physiques et %)		F	H	Total F+H	Part de F (%)	Part de H (%)
Représentants de l'administration	Membres titulaires	5	5	10	50%	50%
	Membres suppléants	4	6	10	40%	60%

Syndicat CFDT	Membres titulaires	3	0	3	100%	0%
	Membres suppléants	3	0	3	100%	0%
Syndicat CGT	Membres titulaires	4	0	4	100%	0%
	Membres suppléants	1	1	2	50%	50%
Syndicat FO	Membres titulaires	0	1	1	0%	100%
	Membres suppléants	0	1	1	0%	100%
Syndicat SNU TEF / FSU	Membres titulaires	0	1	1	0%	100%
	Membres suppléants	1	0	1	100%	0%
Syndicat UNSA	Membres titulaires	1	0	1	100%	0%
	Membres suppléants	0	1	1	0%	100%

Total Syndicats	Membres titulaires	8	2	10	80%	20%
	Membres suppléants	5	3	8	63%	38%

TOTAL	Membres titulaires	13	7	20	65%	35%
	Membres suppléants	9	9	18	50%	50%