

Décembre 2023 :
4^e vague de
l'enquête

Observatoire RH de la fonction publique

#4 Comment faire de la fonction publique un monde égalitaire ?



**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

Une enquête
Acteurs publics
Solutions

pour MGEN



GRUPE **vyv**

Sommaire

1. Présentation générale.....	3
2. Méthodologie.....	4
3. Résultats de l'enquête.....	5
4. Contacts.....	21

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



1. Présentation générale

Donner la parole aux agents sur les transformations de la fonction publique, c'est l'objectif de **l'Observatoire RH de la fonction publique** lancé en partenariat avec Acteurs publics Solutions par **MGEN**, première mutuelle des agents du service public,

L'Observatoire RH de la fonction publique éclaire la décision publique en matière de transformation et de gestion des ressources humaines.

Chaque trimestre, une enquête est réalisée pour recueillir la perception des fonctionnaires et des agents publics sur des problématiques touchant à leur quotidien et leur qualité de vie au travail.

Les résultats de la quatrième enquête, consacrée aux réponses à apporter à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ont été mis en débats et solutions opérationnelles lors d'une émission de l'Observatoire, **le 20 décembre**.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



2. Méthodologie

Enquête réalisée par Acteurs publics

Échantillon

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1 817 agents publics** :

- établissements publics : **49,72 %**
- administrations centrales et services déconcentrés : **37,36 %**
- collectivités territoriales : **7,57 %**
- administration hospitalière : **4,33 %**
- organismes de droit privé exerçant une activité de service public : **1,03 %**

Méthode

L'étude respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Recueil

Cette enquête a été menée par questionnaire auto-administré en ligne du **11 au 19 décembre 2023**.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

Quelle prise en compte des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ? Quelles propositions pour placer l'égalité au cœur de la gestion des ressources humaines ? Une problématique abordée dans le cadre de la quatrième enquête 2023 de l'Observatoire RH de la fonction publique – après des enquêtes successivement consacrées aux enjeux d'épanouissement des agents publics, puis de marque employeur du secteur public et enfin de « sens ».

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une actualité forte, avec notamment la loi de juillet 2023 visant à **accélérer la féminisation au sein de la haute fonction publique** et la mise en place de chartes et de plans managériaux dédiés au sein des organisations publiques.

Premier enseignement : les femmes ont été beaucoup plus nombreuses à répondre – plus de 75% des répondants – et les écarts de réponses selon le genre sont parfois importants. C'est la raison pour laquelle la présentation de cette quatrième enquête met en avant la différence entre les réponses des femmes et les réponses des hommes, plutôt que de distinguer les réponses des RRH (responsables des ressources humaines) et les réponses des agents publics, comme opéré lors des précédentes enquêtes.

Si les répondants estiment majoritairement que les hommes et les femmes sont traités de manière égalitaire dans leurs organisations, la différence est marquante entre les hommes, qui sont 83% à répondre « oui tout à fait » ou « oui plutôt » contre 59% pour les femmes.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

Quelle satisfaction en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?
52% des femmes se disent très ou plutôt satisfaite, contre 61% des hommes. Les femmes disent à 61% qu'il est « **plus difficile pour les femmes** » **d'exercer sa profession tout en ayant des enfants à charge** ou en étant aidant alors que les hommes sont 51% à répondre que c'est « aussi difficile indépendamment du genre ».

Il est « très ou assez important » que les organisations tiennent compte des spécificités liées au genre pour 86% des femmes et 82% des hommes. **En matière de sexisme, agressions et harcèlement sexuel, 43% des femmes pensent que leurs organisations prennent des mesures adaptées pour protéger leurs agents contre 60% des hommes.**

L'Observatoire RH de la fonction publique a sollicité l'appui d'une quinzaine de décideurs et managers publics pour déterminer des « verbatims » liés au genre. Si 87% des femmes comme 87% des hommes s'accordent à considérer que « moins que la question de l'égalité, femmes/hommes, c'est celle de la compétence qui doit primer », les réponses diffèrent fortement sur les autres verbatims. Ainsi **73% des femmes sont tout à fait ou plutôt d'accord pour considérer que « le secteur public n'est pas un monde égalitaire au niveau hommes/femmes » contre 39% pour les hommes.**

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

67% des hommes sont d'accord avec l'affirmation « en matière d'égalité, la fonction publique a bien pris le problème à bras-le-corps », contre 44% des femmes. 66% des femmes sont tout à fait ou plutôt d'accord avec l'affirmation « les femmes sont régulièrement renvoyées à leurs conditions de genre », contre 25% des hommes. Écart plus marquant encore : **84% des femmes considèrent que « l'égalité professionnelle relève parfois du vernis : des politiques affichées mais qui ne se vérifient pas dans le quotidien professionnel », contre 48% pour les hommes.**

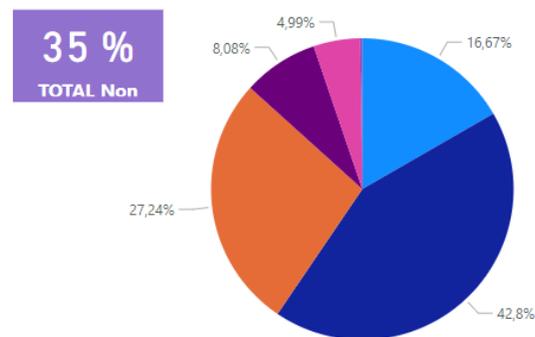
Comment agir concrètement ? Femmes et hommes mettent en avant « la transparence concernant l'accès à des postes à responsabilités » puis « l'égalité de rémunération ». Quid des quotas ? Les résultats sont partagés. Les répondantes femmes considèrent à 40% qu'ils ont fait progresser l'accès des femmes aux postes à responsabilités contre 34% pour les répondants hommes ; 36% des répondantes femmes estiment que les quotas ne devraient pas exister car « seule la compétence doit primer », contre 47% des répondants hommes.

En matière d'attentes vis-à-vis de la hiérarchie, répondants femmes et hommes mettent en avant la nécessité de règles claires et coconstruites en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privé, devant la mise en place de dispositifs d'accompagnement et d'alertes afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

1. Diriez-vous que dans votre organisation hommes et femmes sont traités de manière égalitaire ?

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête Acteurs publics pour MGEN

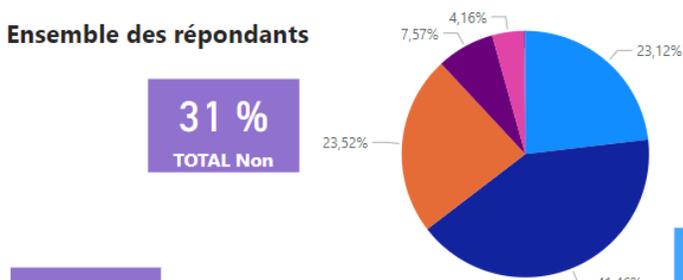


Réponses des femmes

59 %
TOTAL Oui

35 %
TOTAL Non

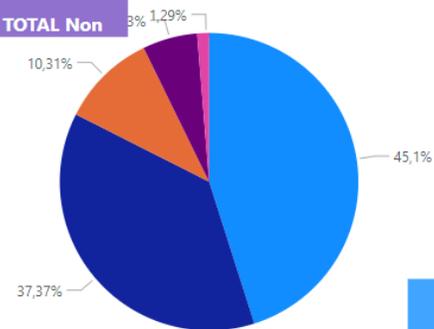
Ensemble des répondants



31 %
TOTAL Non

65 %
TOTAL Oui

16 %
TOTAL Non



Réponses des hommes

82 %
TOTAL Oui

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Je ne sais pas

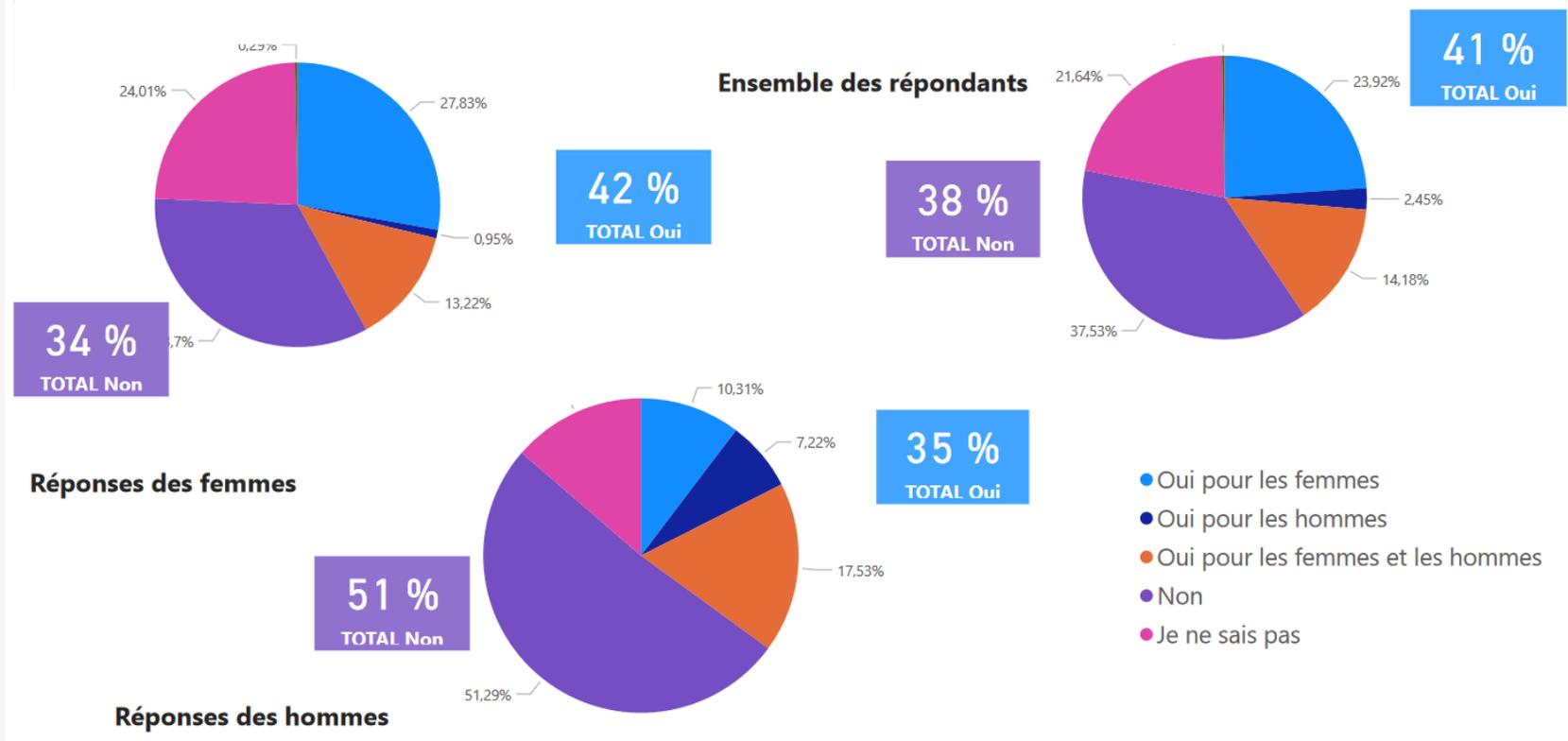
2. Au global, diriez-vous qu'il existe dans votre organisation des discriminations liées à l'avancée en âge ?

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête Acteurs publics pour MGEN



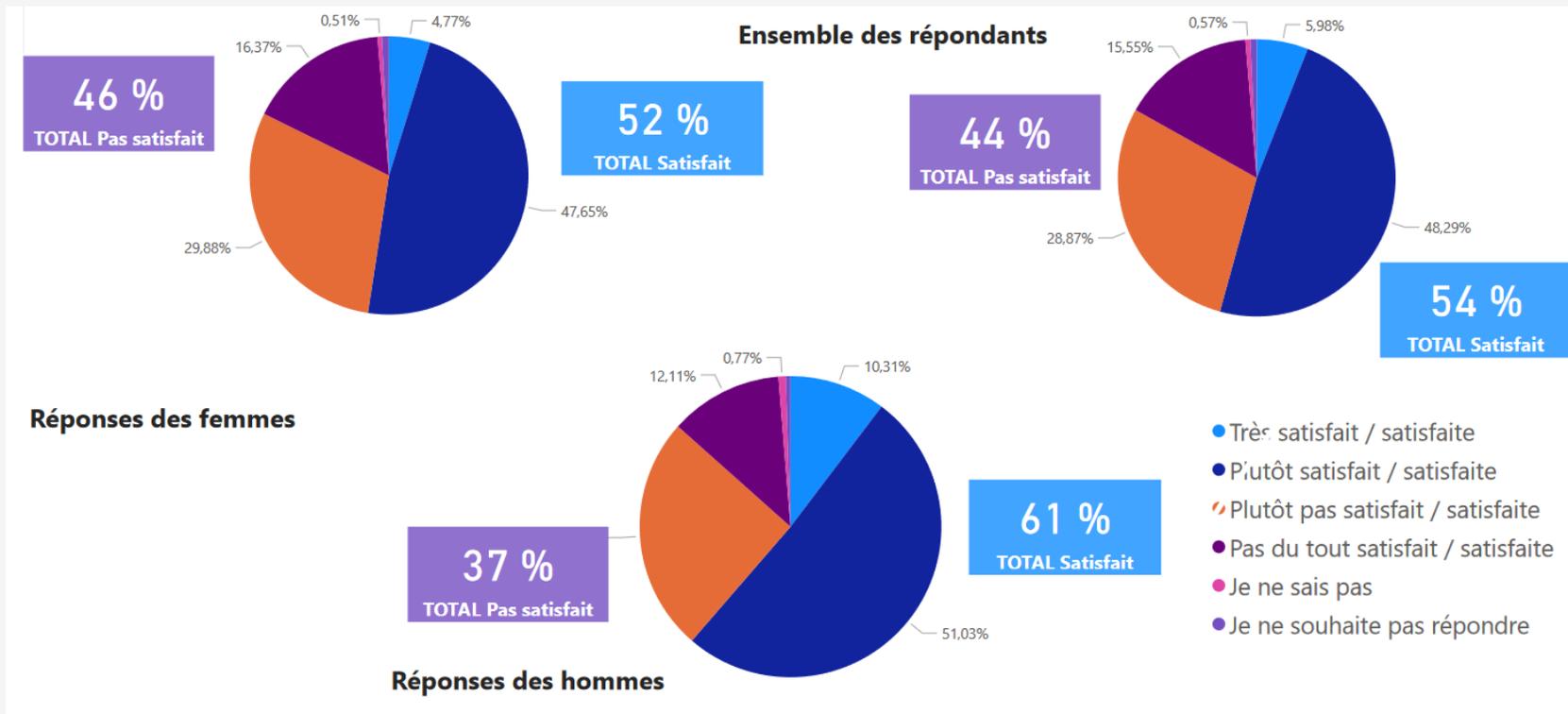
Au global, diriez-vous qu'il existe dans votre organisation des discriminations liées à l'avancée en âge ?



3. De manière générale, en ce qui concerne l'équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle, diriez-vous que vous êtes...

L'Observatoire RH de la fonction publique

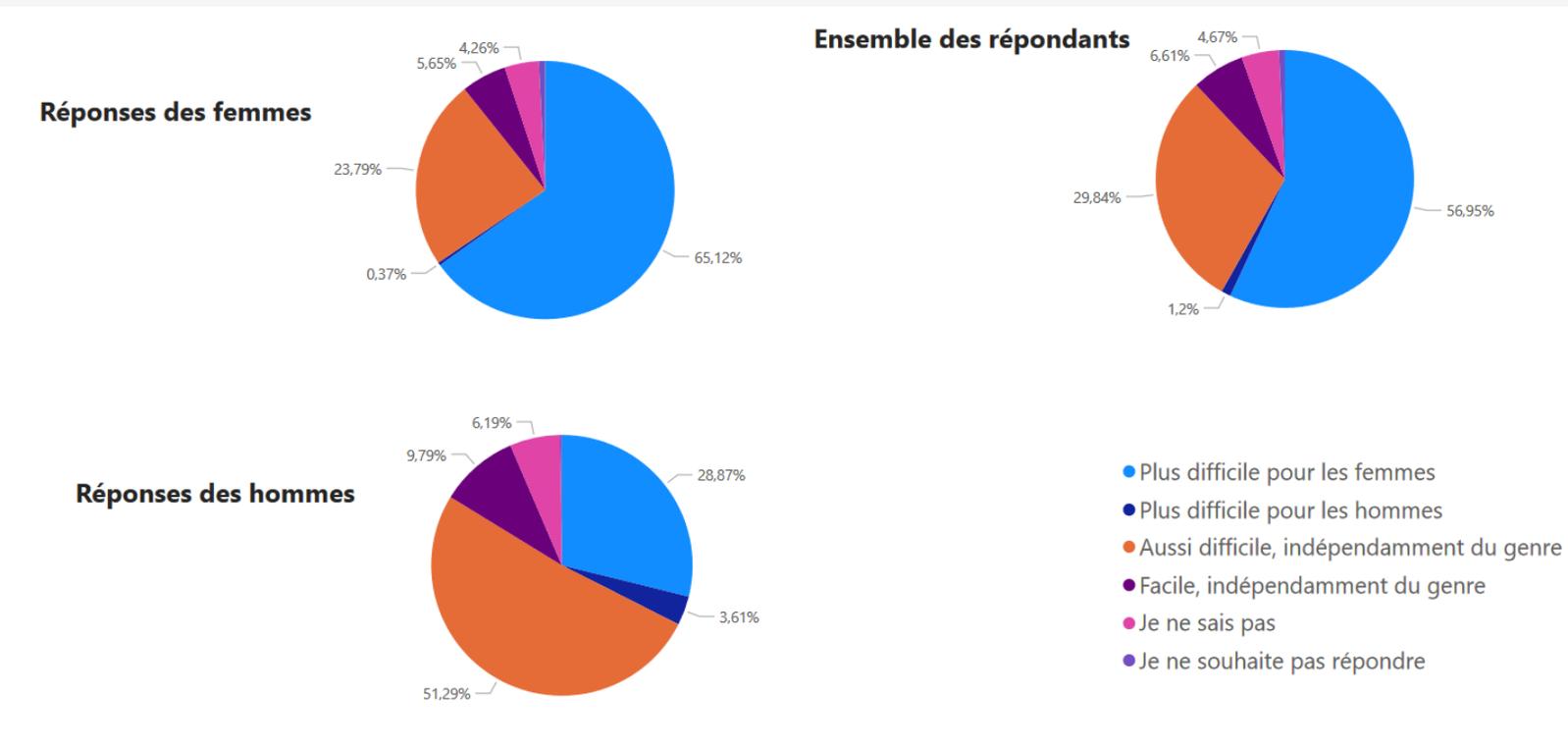
Une enquête Acteurs publics pour MGEN



4. Pensez-vous qu'exercer sa profession dans votre organisation tout en ayant un/des enfant(s) à charge ou en étant aidant/aidante est ...

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête Acteurs publics pour MGEN

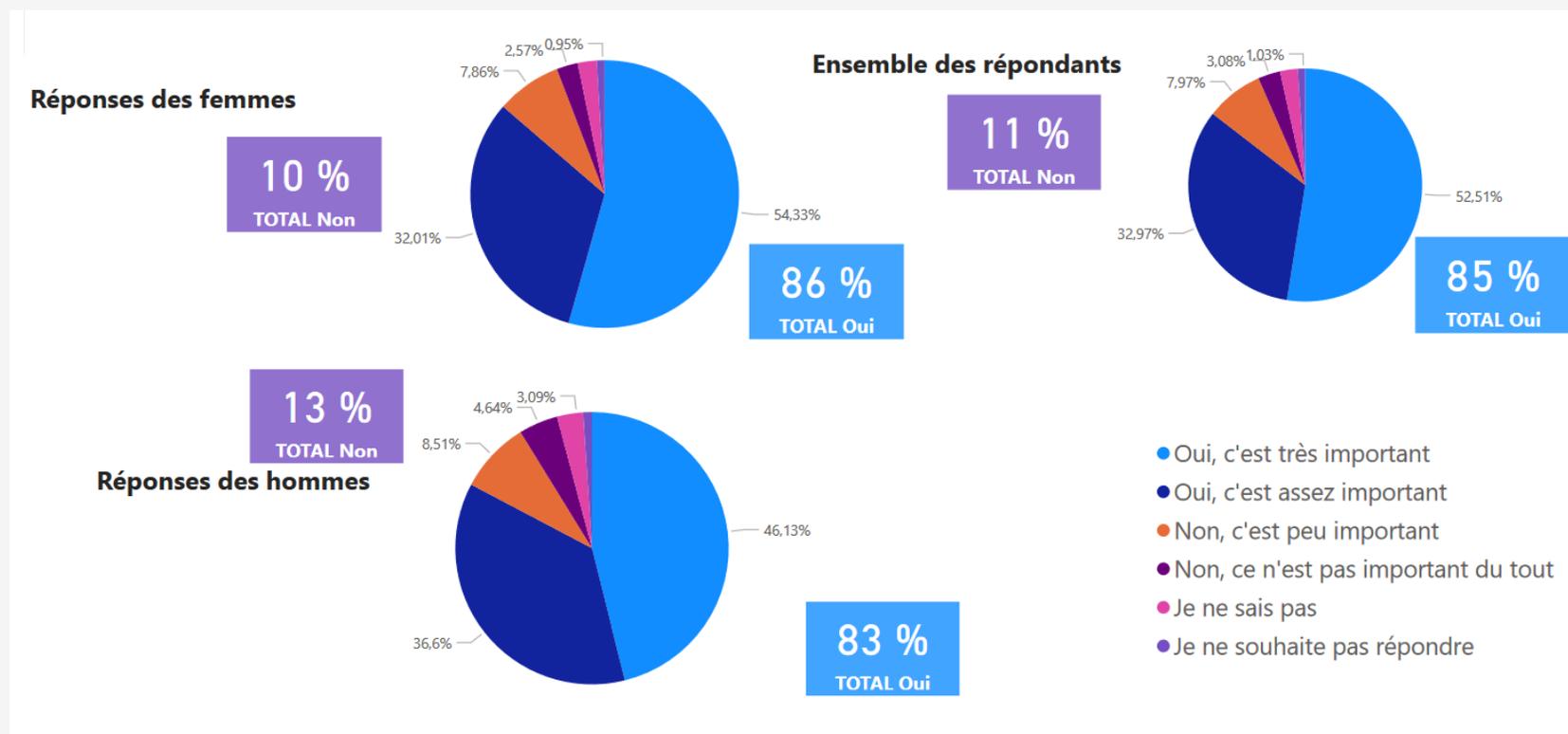


L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



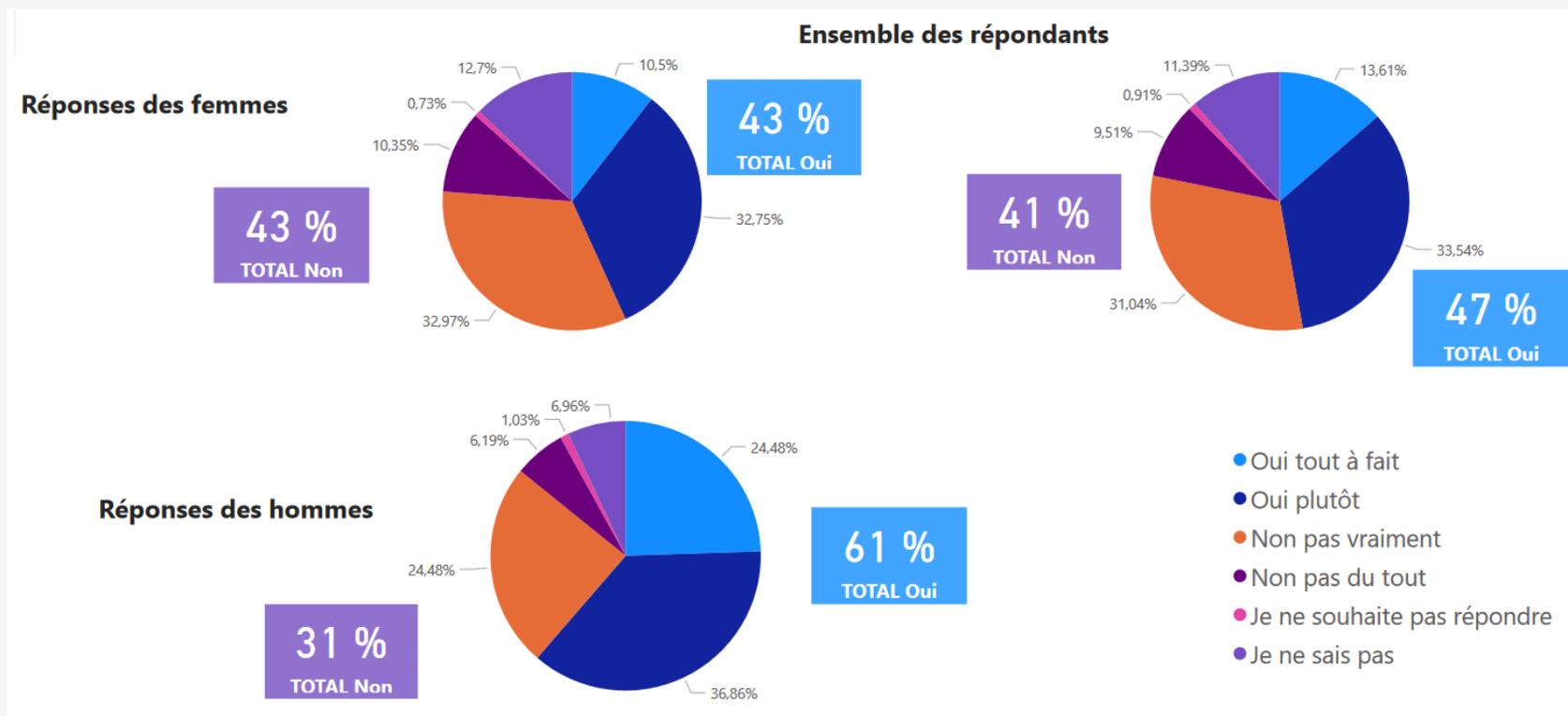
5. Est-ce important, selon vous, que votre organisation tienne compte des spécificités liées au genre au sein de son organisation (allaitement, grossesse, pathologies féminines, pathologies masculines) ?



6. Diriez-vous que votre organisation prend des mesures adaptées pour protéger ses agents contre le sexisme, les agressions et le harcèlement sexuel ?

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête Acteurs publics pour MGEN



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN

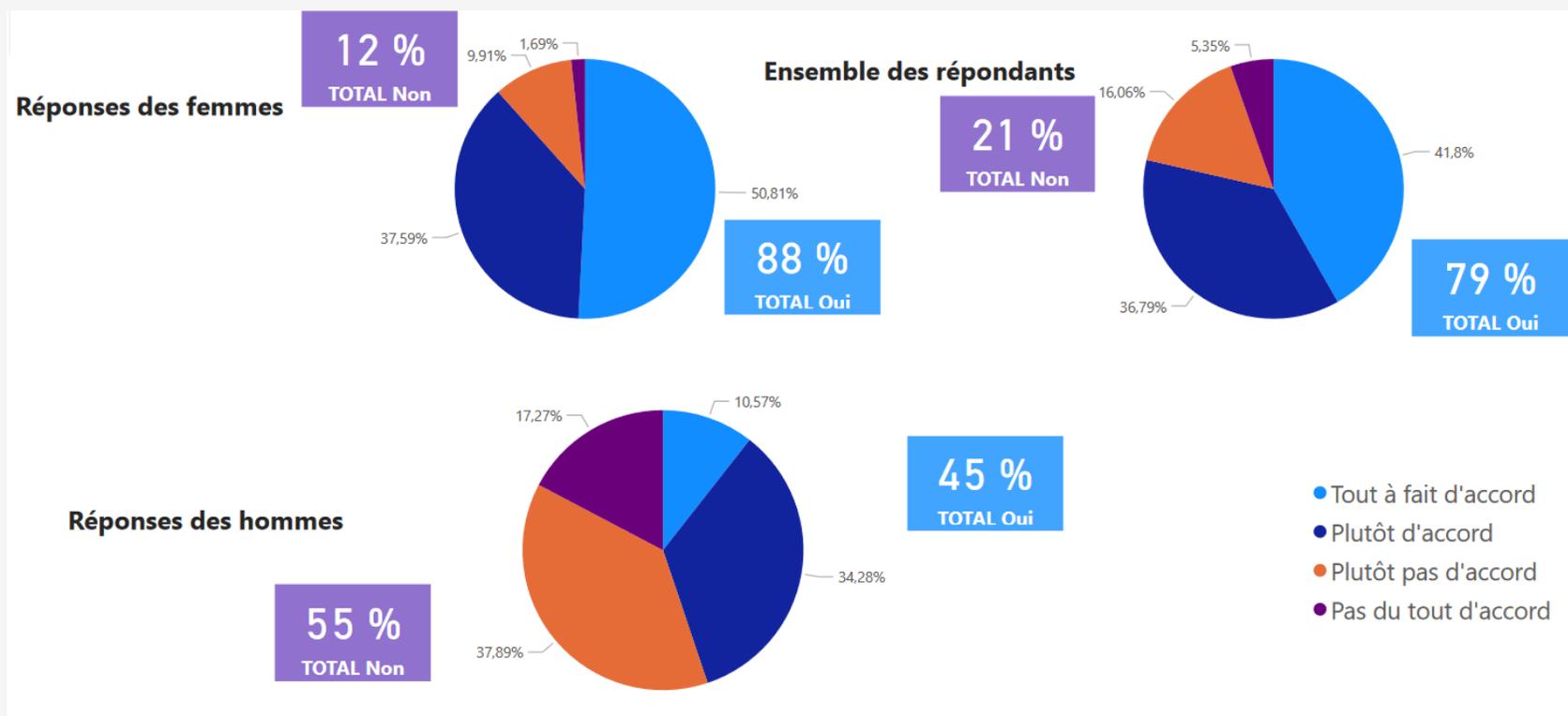


Pour concevoir cette enquête, l'Observatoire RH de la fonction publique a sollicité l'appui de 16 décideurs et managers - huit femmes et huit hommes - pour relever des verbatims liés au genre présentés dans les slides suivantes (15 à 21).

7. "Lors des recrutements ou entretiens professionnels, les hommes parlent de leurs multiples et formidables expériences quand les femmes vont essayer de prouver qu'elles sont compétentes. Le syndrome de la bonne élève est tenace !"

L'Observatoire RH de la fonction publique

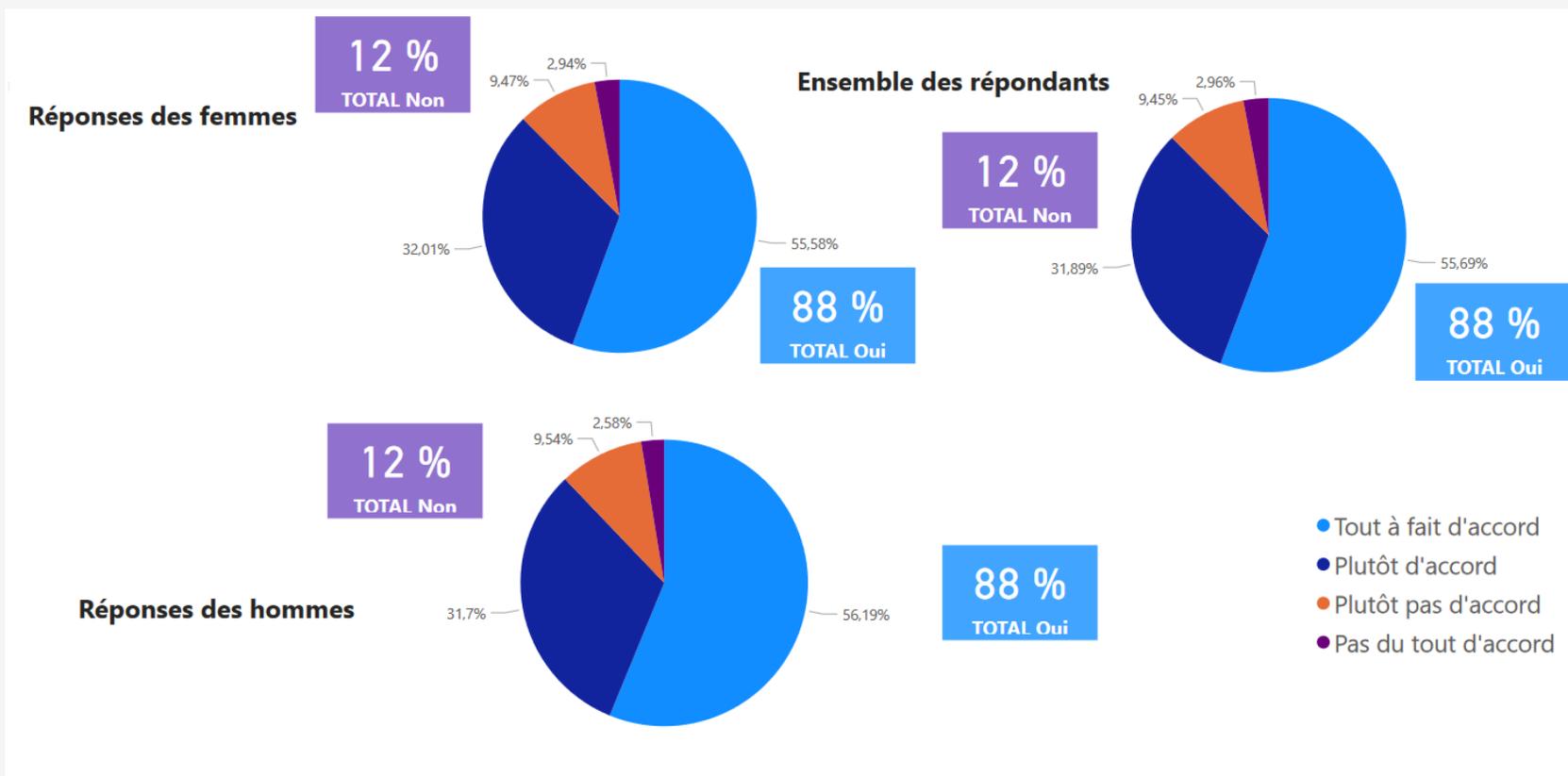
Une enquête Acteurs publics pour MGEN



8. "Moins que la question de l'égalité femmes hommes, c'est celle de la compétence qui doit primer et c'est très bien !"

L'Observatoire RH
de la fonction
publique

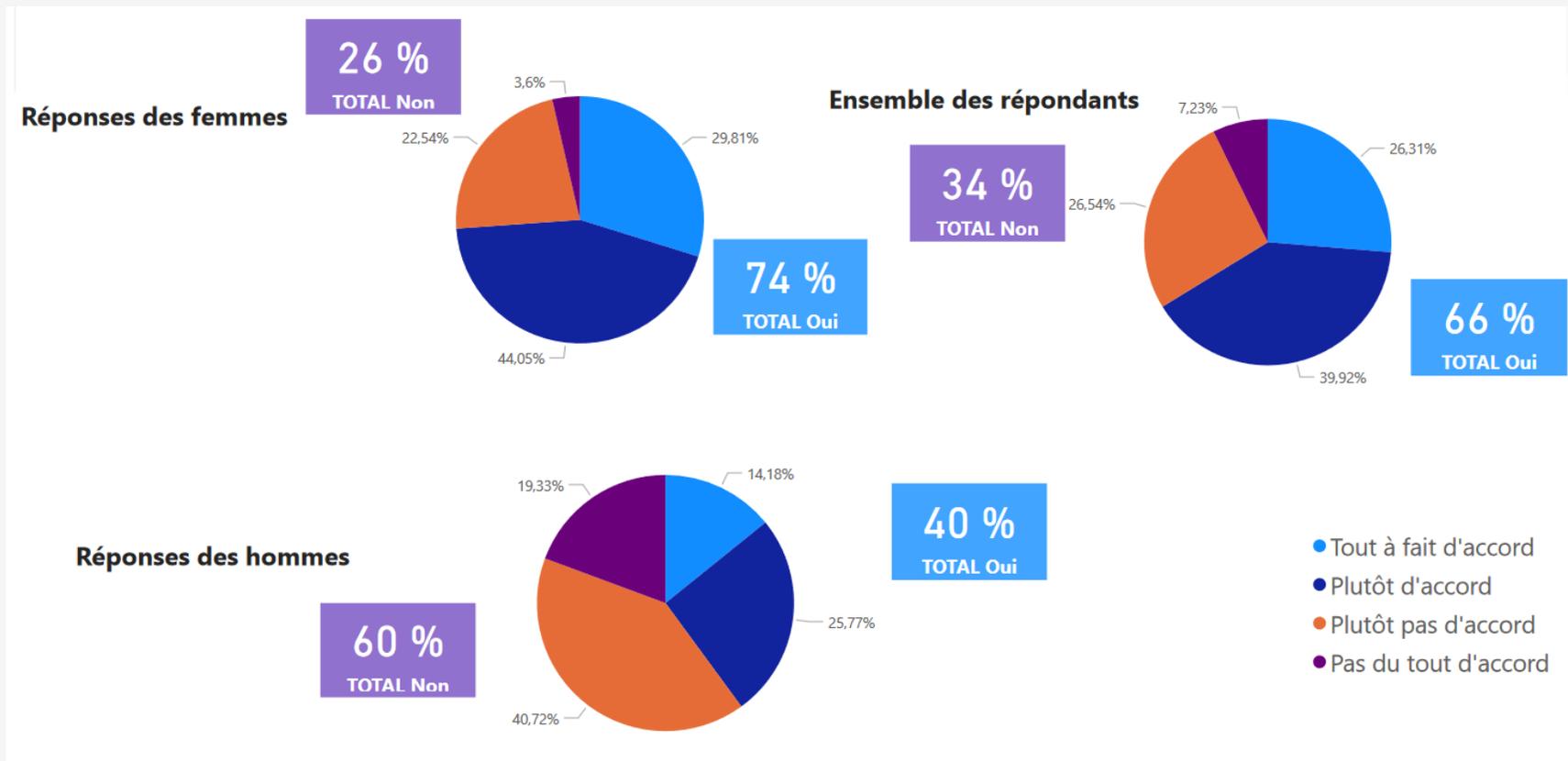
Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



9. "Le secteur public n'est pas un monde égalitaire au niveau hommes / femmes."

L'Observatoire RH de la fonction publique

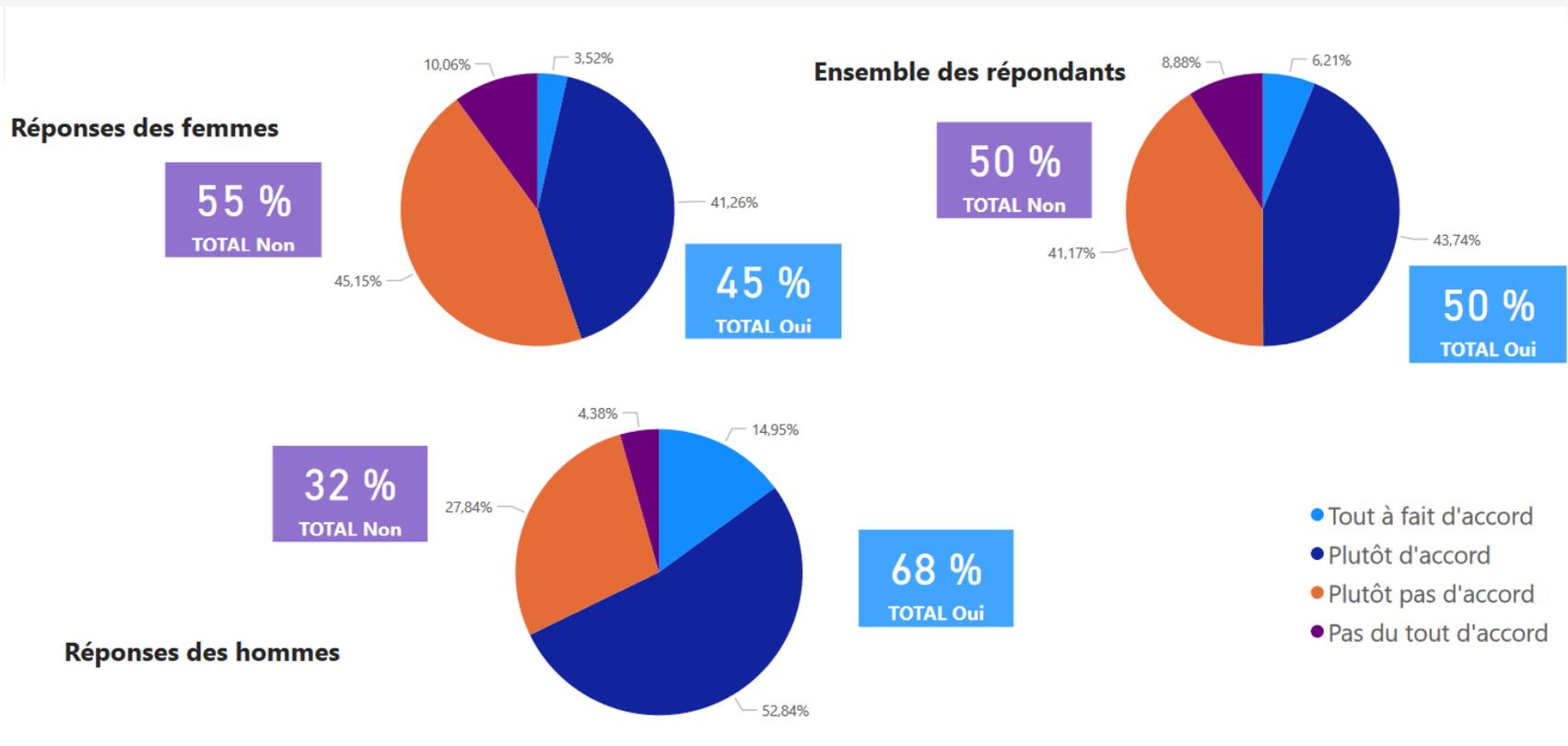
Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



10. "En matière d'égalité, la fonction publique a bien pris le problème à bras-le-corps."

L'Observatoire RH
de la fonction
publique

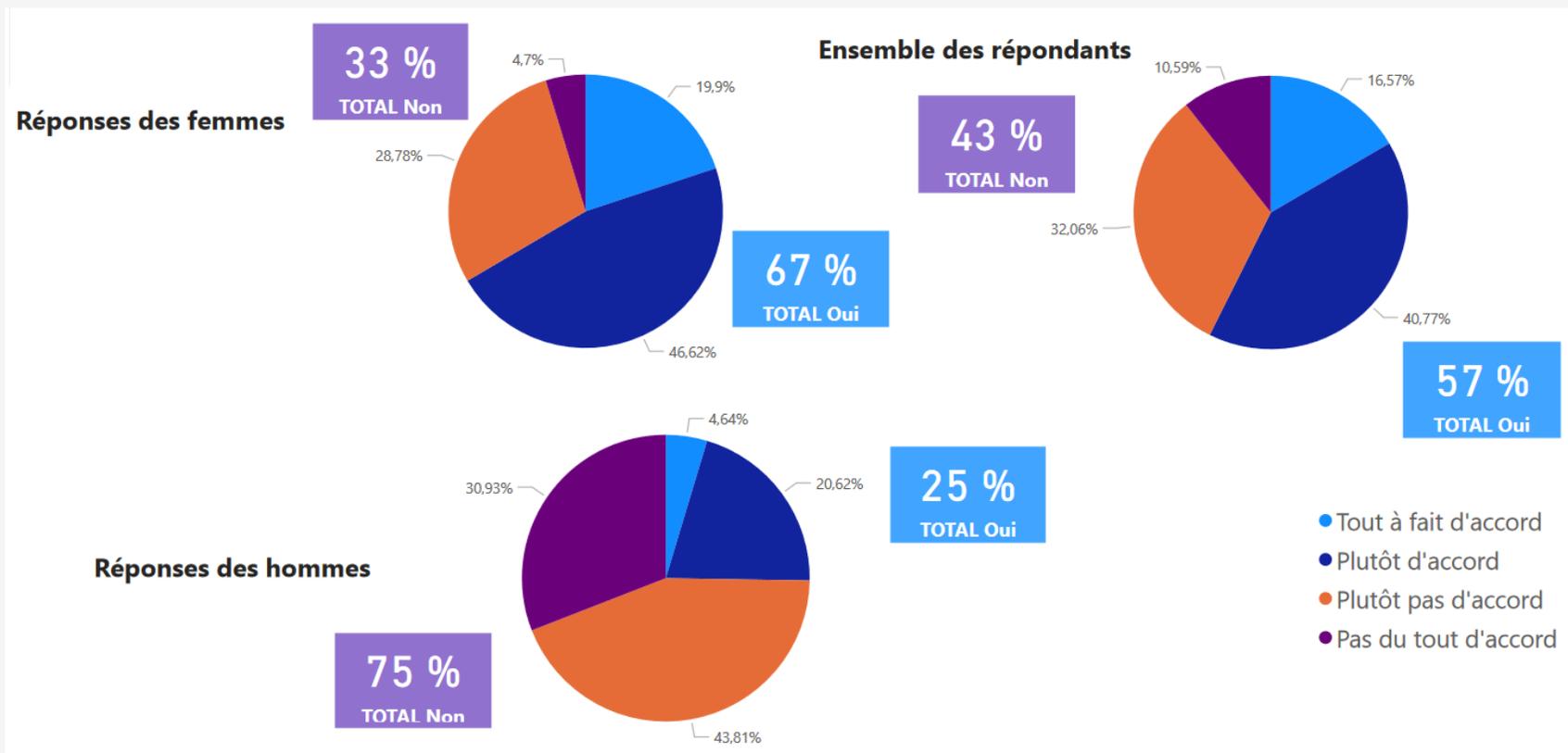
Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



11. "Les femmes sont régulièrement renvoyées à leurs conditions de genre."

L'Observatoire RH
de la fonction
publique

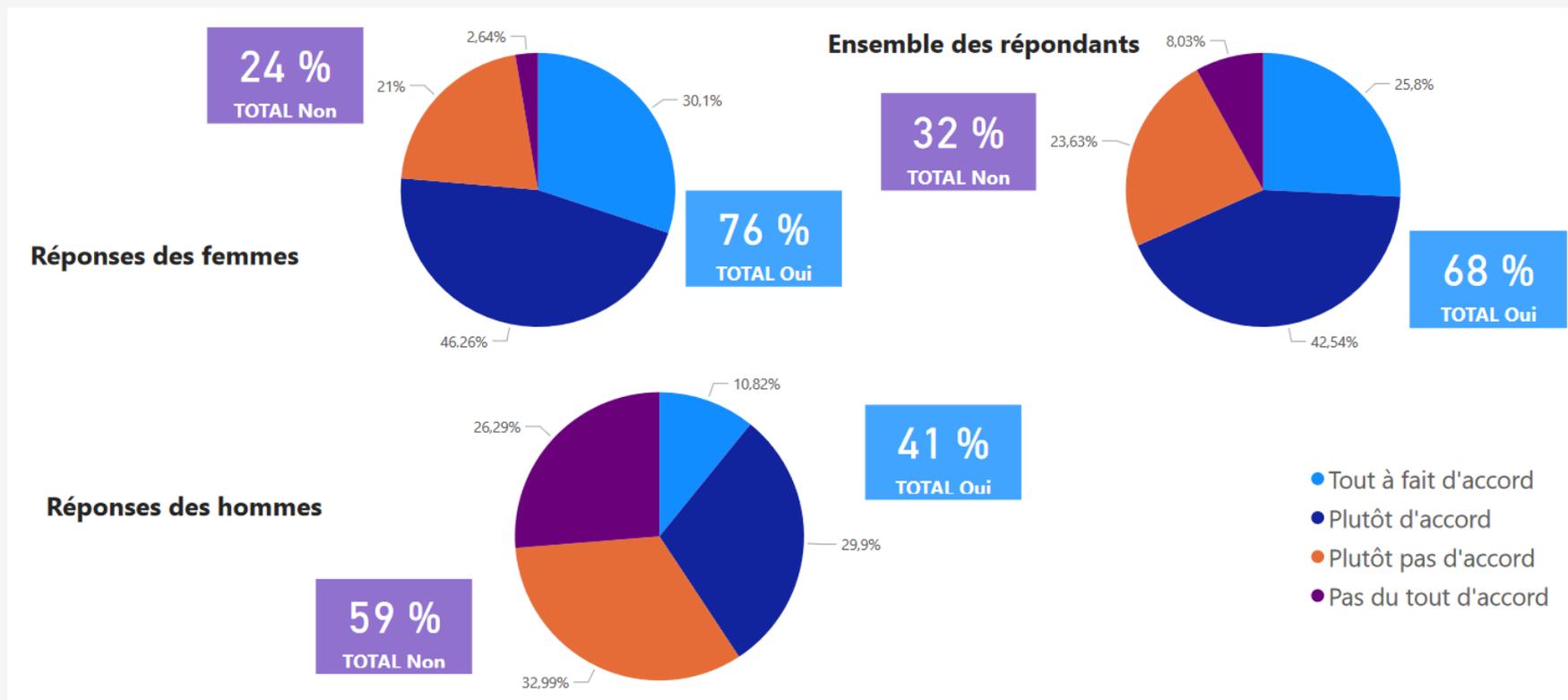
Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



12. "Certains directeurs ou élus n'acceptent pas que la direction générale soit portée par une femme, certaines postures pénibles perdurent."

**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

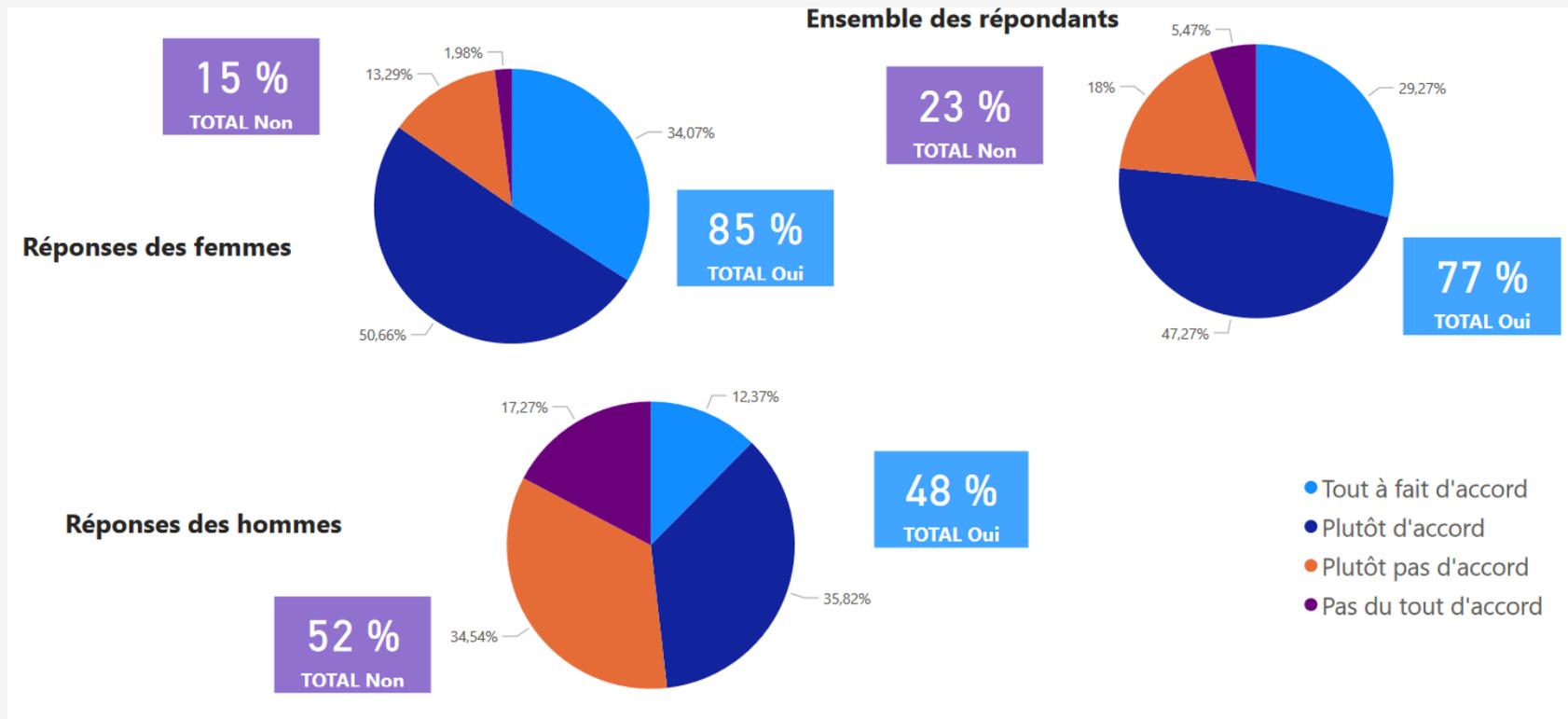
Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



13. "L'égalité professionnelle relève parfois du "verniss" : des politiques affichées mais qui ne se vérifient pas dans le quotidien professionnel."

**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



14. En matière d'égalité professionnelle, quels sujets doivent être traités en priorité selon vous dans votre organisation ? *

La transparence concernant l'accès à des postes à responsabilités

L'égalité de rémunération

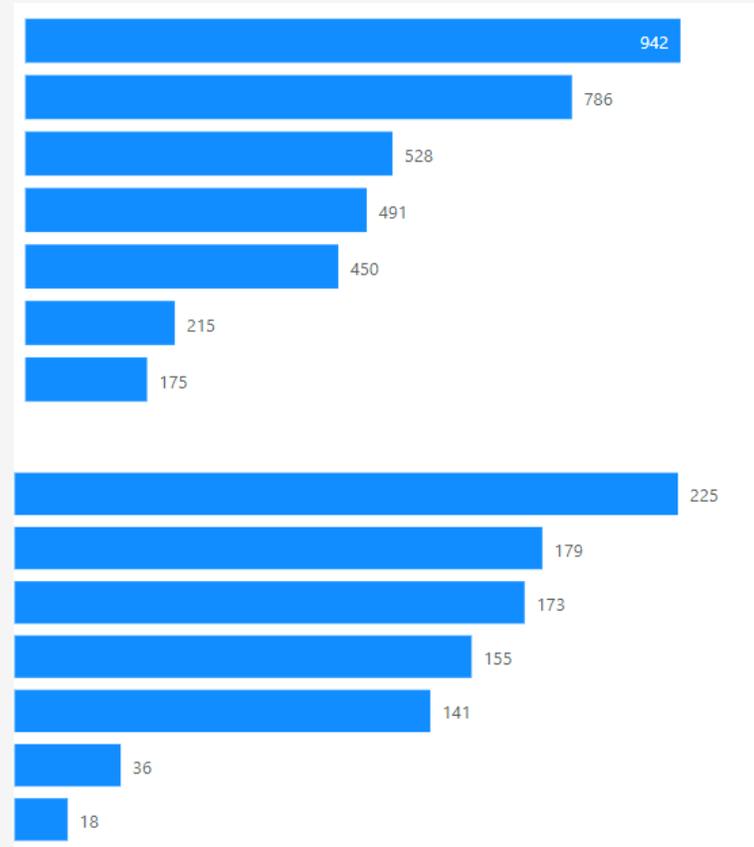
Les actions relevant de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'organisation du travail

L'accompagnement à la parentalité dans le quotidien professionnel

Le développement d'initiatives en faveur de la santé des femmes

Le renforcement d'actions de mentorat dédiées aux femmes



La transparence concernant l'accès à des postes à responsabilités

L'égalité de rémunération

Les actions relevant de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'accompagnement à la parentalité dans le quotidien professionnel

L'organisation du travail

Le développement d'initiatives en faveur de la santé des femmes

Le renforcement d'actions de mentorat dédiées aux femmes

* Pour cette question, les interviewés pouvaient donner jusqu'à trois réponses

L'Observatoire RH de la fonction publique

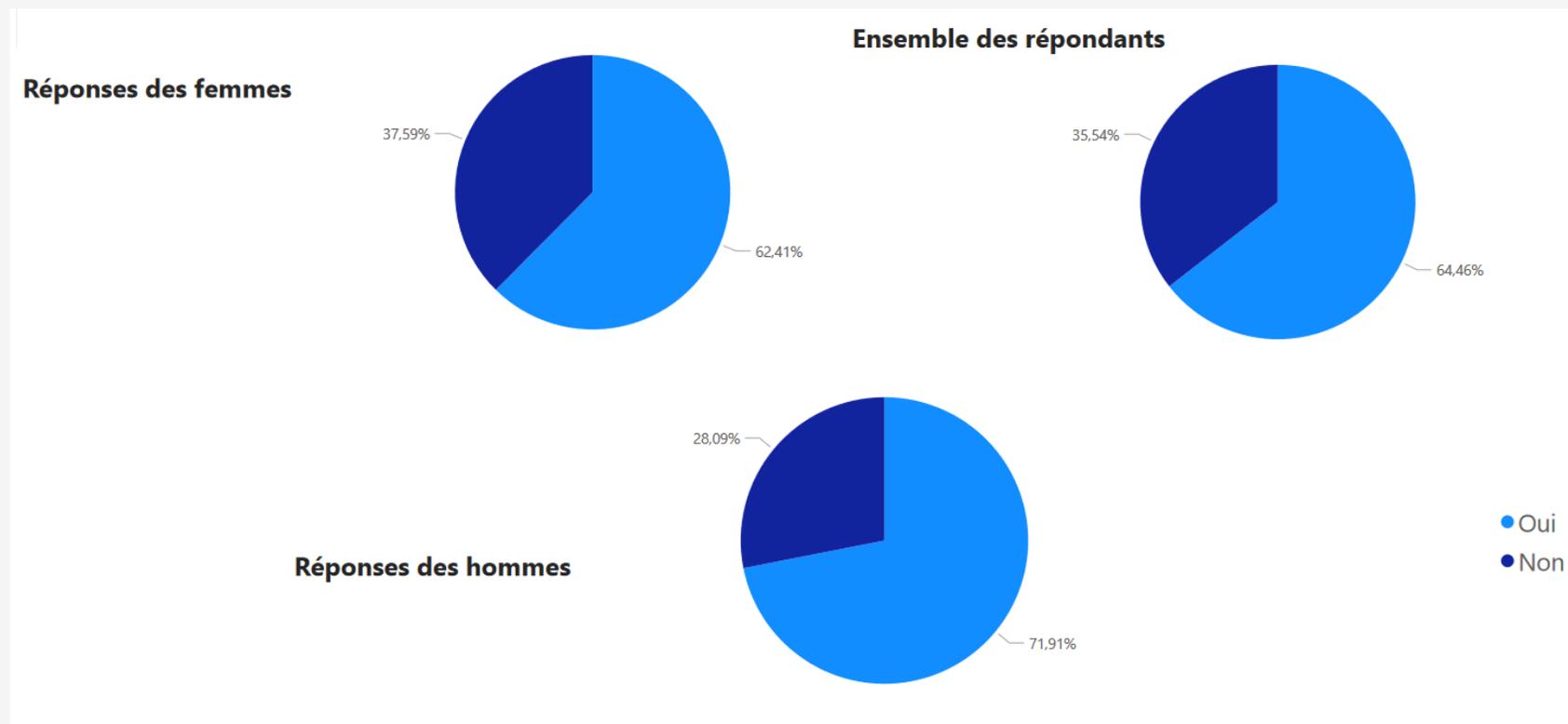
Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



15. La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la place des femmes aux responsabilités de la fonction publique instaure la mise en place d'un index de l'égalité professionnelle sur le modèle de celui du secteur privé.

Trois critères seront mesurés : les écarts de rémunération pour les titulaires et les contractuels ; les écarts de taux de promotion de grade et de corps ; la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations.

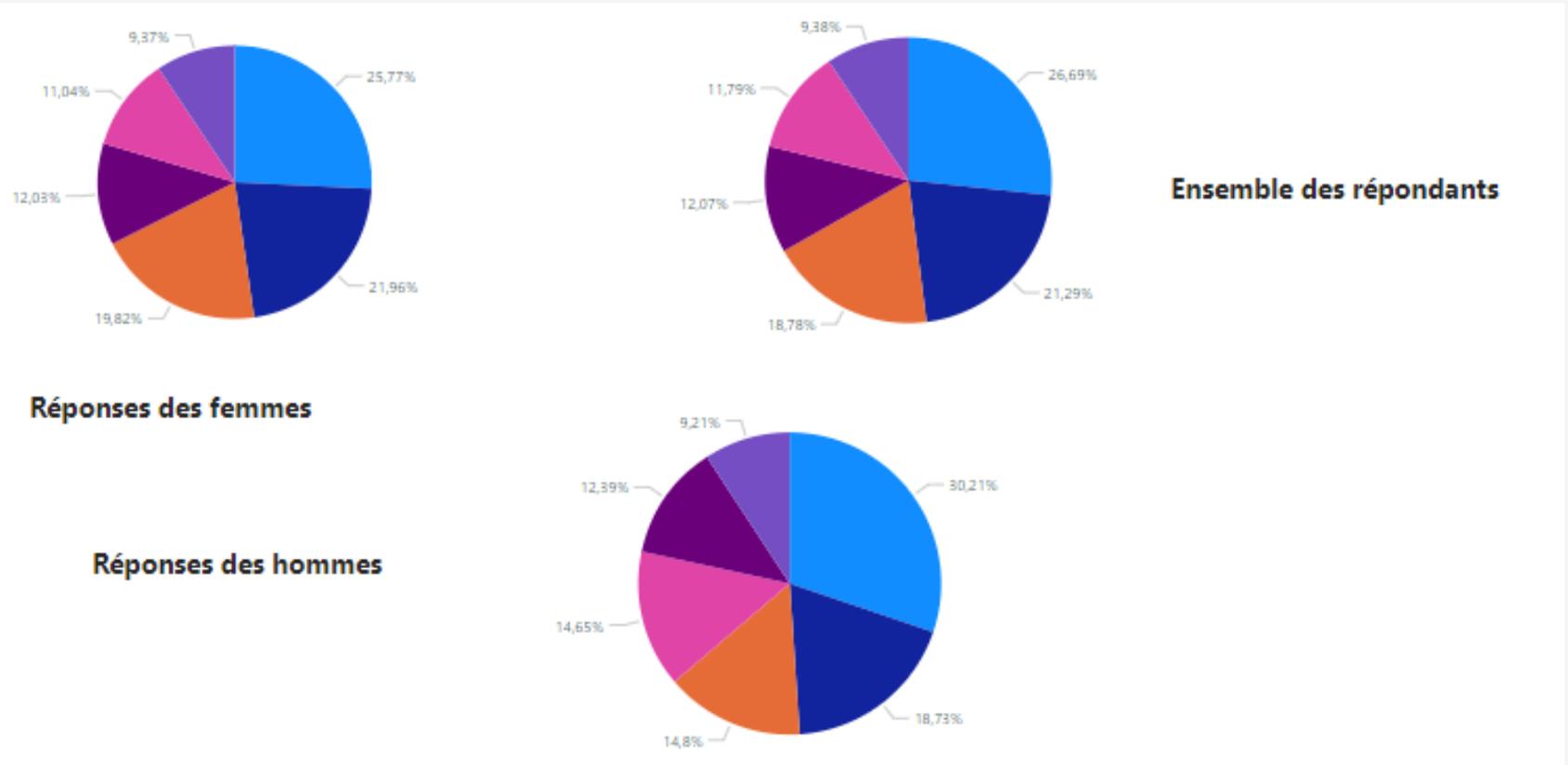
Ces critères sont-ils suffisants ?



16. Qu'attendez-vous de votre hiérarchie ?*

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



- Des règles claires et coconstruites en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie
- La mise en place de dispositifs d'accompagnement et d'alertes afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- L'inscription des enjeux d'égalité dans les lignes directrices de gestion comme principe majeur
- La mise en place d'indicateurs chiffrés de suivi (rémunérations, promotions, recrutements...)
- Une implication forte au quotidien via des actions de prévention et de suivi
- Une déclinaison locale, en proximité, des actions et pas seulement à l'échelon central

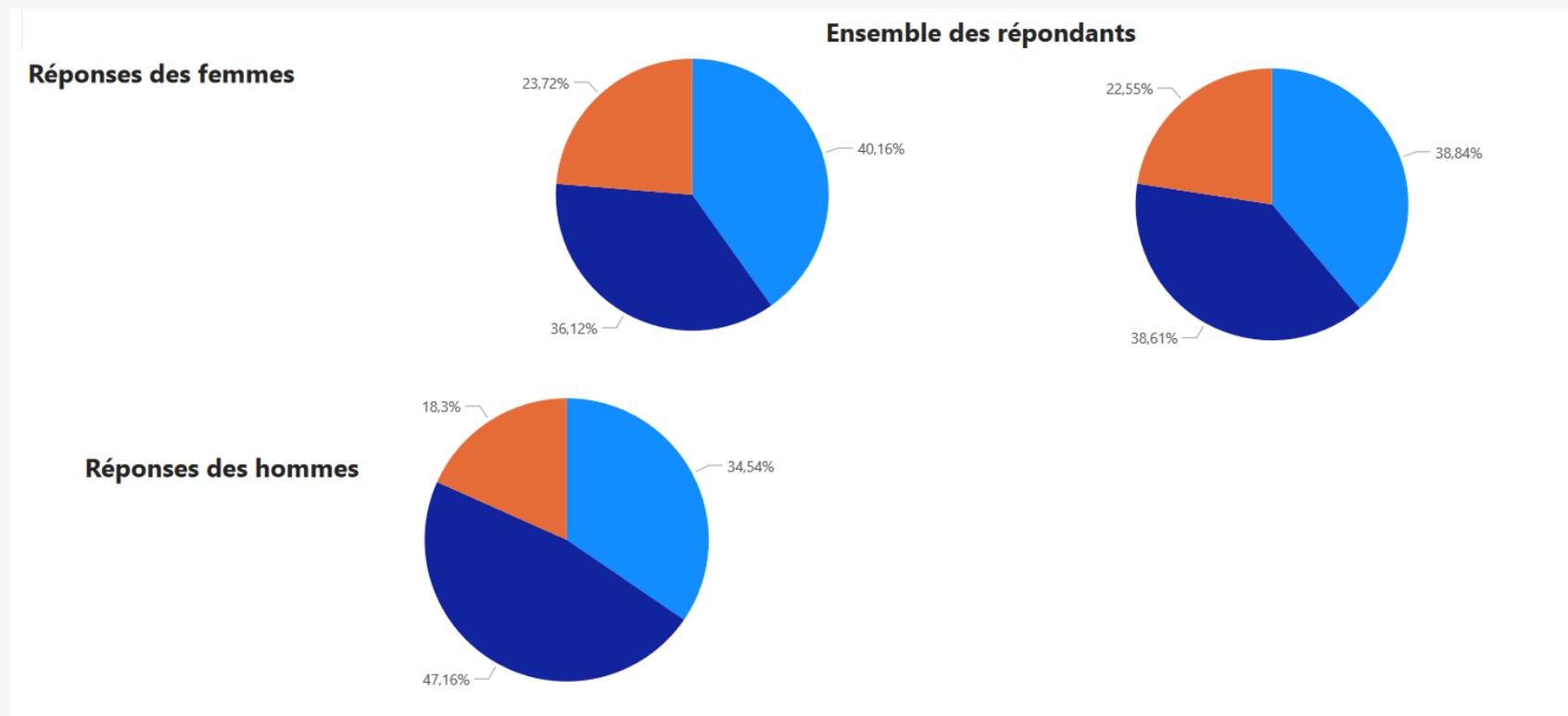
* Pour cette question, les interviewés pouvaient donner jusqu'à deux réponses

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



17. Quel regard portez-vous sur les quotas relatifs à l'accès aux postes à responsabilités dans la fonction publique, renforcés par la loi de juillet 2023 ?



- Les quotas ont fait progresser l'accès des femmes aux postes à responsabilités
- Les quotas ne devraient pas exister, seule la compétence doit primer
- NSP

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



18. Comment accompagner les femmes ou les hommes lors des périodes d'interruption ou de diminution d'activité liées au congé maternité, ou paternité, congé proche aidant, temps partiel ou congé parental ? Quels dispositifs seraient pertinents ?

1/2 . Règles RH

- Convenir du poste et du niveau de responsabilité au retour avant le début de la période d'interruption
- S'assurer que les périodes d'arrêt ne pénalisent pas le niveau de retraite ni les promotions
- Former la direction et les équipes aux problématiques relevant du harcèlement post-natal et plus largement aux enjeux de parentalité
- Un point RH régulier, pour assurer et rassurer l'agent du suivi de son dossier : inscription aux listes de promotion, etc...
- Développer des chartes sur l'articulation des temps de vie
- Accompagnements à la reprise d'activité
- Disposer d'un quota de jours à prendre selon les besoins
- Développer le coaching d'aide au retour au travail
- Proposer des congés familiaux
- Développer le recours au télétravail « à la carte », selon les situations
- Instaurer un interlocuteur dédié ou créer un service pour gérer des postes dédiés au remplacement

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



2/2. Accompagnements humains

- Accompagnement sur le plan de la gestion personnelle : recherche et financement de modes de garde si paternité/maternité, répertoire d'associations vers lesquelles se tourner pour l'accompagnement à la gestion du deuil ou appréhension de la parentalité...
- Mieux communiquer sur les dispositifs existants
- Adapter les horaires en prenant en compte les spécificités des personnes concernées, les proches aidants notamment
- Garder le contact avec les intéressés, maintenir le lien professionnel
- Proposer un accompagnement : psychologue, assistant social...
- S'assurer d'une bienveillance générale pour « normaliser » ces situations
- Mettre en place des actions facilitant la parentalité : temps partiels, crèche d'entreprise, lieu d'allaitement, etc...

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



Question ouverte

19. Plus largement, quelles sont vos propositions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ?

1/2

- Placer l'égalité salariale comme préalable à toute discussion salariale (indiciaire, indemnitaire)
- Vérifier et éviter les distorsions de rémunérations à poste égal au sein des collectifs de travail (dédier une part de l'enveloppe indemnitaire aux rectifications)
- Imposer des règles d'équilibre dans les promotions et attribution de primes : respecter le taux promu/promouvable voire le surpasser en cas de déséquilibre en défaveur d'un genre
- Compenser par l'indemnitaire les retards d'avancement statutaire pour les femmes
- Positionner l'égalité comme priorité des lignes directrice de gestion dans TOUTES les organisations publiques
- Instaurer un suivi (publié) des postes de responsabilité intermédiaire (et non seulement de direction) occupés par chaque genre en affichant leur nombre total et le domaine d'action (RH, financier, etc.)
- Limiter l'usage sur les fiches de postes de "compétences" assez systématiquement exigées d'emblée (les hommes allant plus facilement vers des fiches de postes dont ils ne possèdent que partiellement les compétences, tandis qu'une femme sera plus réticente à le faire si elle ne détient pas et ne dépasse pas ces dernières)
- Recruter plus de secrétaires masculins pour casser les stéréotypes de genre
- Limiter le poids du "jeunisme" pour les étapes clés d'une carrière (qui intervient négativement pour les mères de famille).
- S'assurer par les services RH (avec les chefs/cheffes de service) que le même pourcentage (rapporté au personnel) de femmes et d'hommes postulent pour les promotions.
- Aligner les congés paternité sur les congés maternité

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



2/2

- Renforcer les quotas et les appuyer sur la constitution de viviers élargis gérés en interministériel
- Ne plus « genrer » les postes : modifier les intitulés
- Instaurer davantage de transparence sur les postes publiés à la BIEP
- Plutôt que l'écriture d'une multitude de plans successifs sans volonté réelle d'aboutir, fixer des objectifs chiffrés, réalistes, mesurables, avec des délais précis, assortis d'évaluations et surtout de sanctions en cas de non-réalisation.
- « Former, sensibiliser, acculturer ! »
- Proposer des cours de management, leadership... et tout accompagnement favorisant la confiance en soi des femmes
- Développer le mentorat/tutorat pour les femmes, pas uniquement pour les catégories A
- Arrêter les réunions au-delà de 18h00
- Sanctionner systématiquement le sexisme
- Développer des recrutements « à l'aveugle » (sans mentionner nom et genre sur les CVs)
- Un soutien financier pour des actions de santé : check-ups réguliers, menstrualité, prévention du cancer de l'utérus...
- Mieux accompagner les pathologies propres aux femmes
- Autoriser télétravail et autorisations spéciales d'absence pour les personnes souffrant d'endométriose
- Favoriser la prise de responsabilité individuelle par un management bienveillant valorisant les valeurs étiquetées de « féminines » (le « care », la solidarité, l'humilité...)

**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

Une enquête
Acteurs publics
pour MGEN



contacts

Sylvain HENRY

Directeur adjoint de la rédaction

shenry@acteurspublics.com

06 84 32 12 89

Jean-François SCIARRINO

Directeur de clientèle

jfsciarrino@acteurspublics.com

06 48 54 99 71