

# Egalité professionnelle hommes-femmes

De l'obligation à l'opportunité RH



Rencontre du 8 octobre 2021

# Introduction

Chantal Pétard-Voisin, Présidente du CDG 35



# Programme de la matinée

## 1. Où en sommes nous ?

- Des notions
- Des chiffres
- Des obligations

## 2. Égalité professionnelle tout au long du parcours

- Recrutement, rémunération, intégration et avancement
- Lignes directrices de gestion tout au long de la carrière - un outil pour l'égalité
- Condition de travail et articulation des temps de vie

## 3. Management et égalité professionnelle

- Manager en tant que femme
- Outils du manager

## 4. En synthèse : outils et pratiques pour une opportunité RH

## 5. Table ronde : Regards croisés

## 6. Clôture



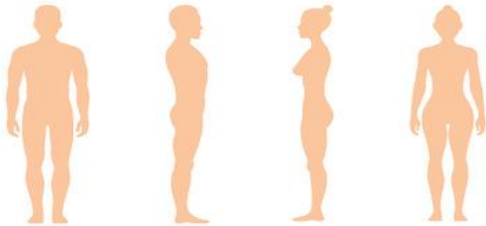
# 1. Egalité professionnelle hommes-femmes - Où en sommes nous ?



# Hommes-femmes : quelles différences ?

## Sexe - différence biologique

- Dans le champ de l'anatomie
- Femmes, hommes, intersexe
- Critères de différenciation: hormones, organes, chromosomes
- Une fonction de reproduction
- Non changeable



## Genre - différence construite

- Dans le champ social
- Féminin, masculin
- Critères de différenciation : codes, valeurs, attentes
- Une fonction sociale
- Changeable dans le temps



**Ne pas être identiques biologiquement n'empêche pas d'être égaux en droit**



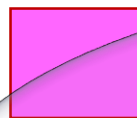
# Quelques notions en questions - Qu'en dites- vous ?

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

- Qu'est ce qu'on entend par **égalité** entre les femmes et les hommes ?



Observer le même nombre de femmes et d'hommes.



Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.



Observer une liberté de choix, pouvoir suivre son propre destin, indépendamment de son sexe.



Observer au moins une personne de chaque sexe dans un groupe.



# Mixité, Parité, égalité

## Mixité :



- Une personne suffit pour qu'il y ait mixité au sens strict du terme
- Sociologiquement : on parle de mixité quand il y a au moins 30% d'un sous-groupe

## Parité :



- 50% de femmes et 50% d'hommes

## Egalité :



« La même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée »

- Avoir accès aux mêmes traitements, responsabilités, droits, obligations, considération et respect.
- Avoir une liberté de choix, pouvoir suivre son propre destin, indépendamment de son sexe.
- Disposer des mêmes opportunités d'utiliser toute la panoplie des activités proposées, des ressources disponibles



Définition conseil de l'Europe



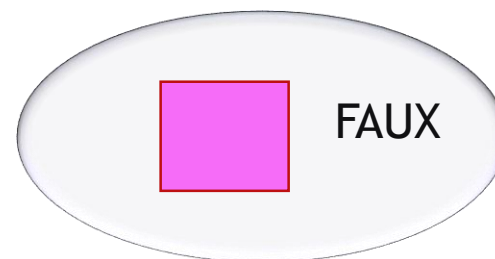
# Quelques notions en questions - Qu'en dites- vous ?

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

- **Qu'en pensez-vous ?** Les stéréotypes induisent un jugement négatif envers un groupe de personnes.



VRAI



FAUX



# Stéréotypes et sexisme



Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

Affect ou émotion ressenti à l'égard des membres d'un autre groupe résultant d'un jugement de valeur négatif ou positif

## PRÉJUGÉS

## STÉRÉOTYPES DE SEXE

Représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les femmes et les hommes.



## STÉRÉOTYPES

Ensemble de croyances et d'opinions partagées concernant les caractéristiques d'un groupe (traits de personnalité, comportement...)



Images mentales simplificatrices et généralisatrices qui amènent à percevoir la réalité au travers d'un filtre

→ Biais cognitifs et erreurs de pensée : sur généralisation, distorsion perceptive, corrélation illusoire...

« Un garçon, ça ne pleure pas. »  
« Les filles sont plus douées pour s'occuper des bébés. »



# Stéréotypes et sexisme

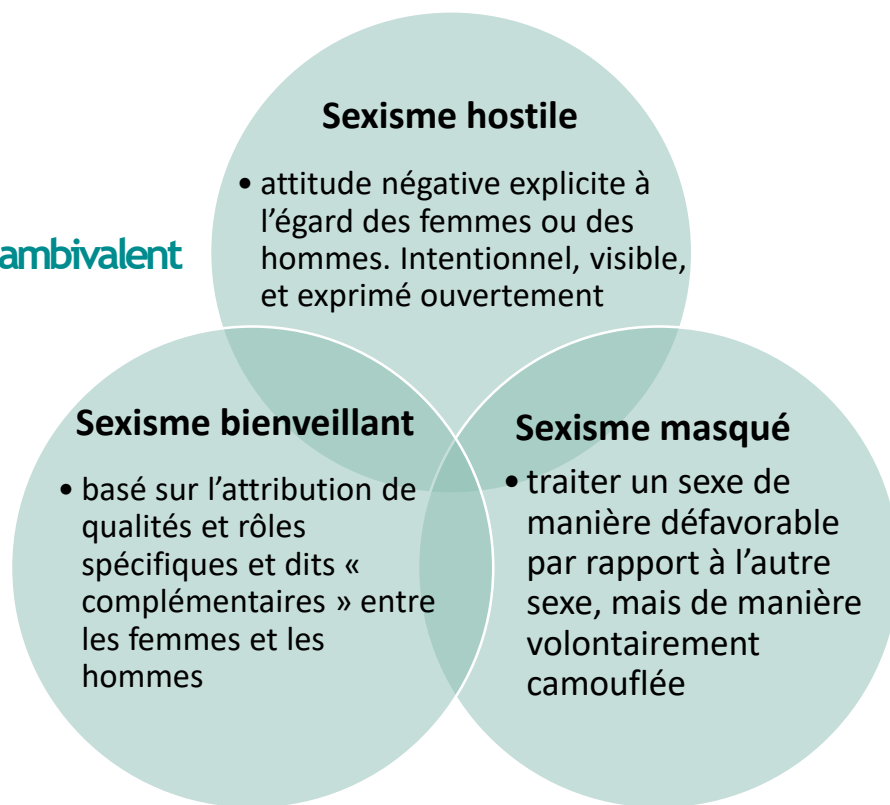
## LE SEXISME :

Systeme fondé sur la différence de genre, partant du postulat que le masculin est supérieur au féminin qui lui est subordonnée

→ Discrimination à l'égard des femmes et individus considérés comme tels

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

### Sexisme ambivalent



*Les 3 formes de sexisme, selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2015*

### Sexisme ordinaire



*Stop sexisme, Ville de Strasbourg, 2016*

# Stéréotypes et sexisme



Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

**Les violences**  
sexuelles et sexistes

**Un congé parental ?**  
C'est pas ta femme qui le prend ?

Le Département dit **NON**  
Victime ou témoin  
alertez la cellule d'écoute  
02 99 02 30 27  
celluledecoute@ille-et-vilaine.fr

ille-et-vilaine, la vie à taille humaine

**Les violences**  
sexuelles et sexistes

**Pauvre chérie**  
t'as pas d'humour  
c'est juste  
une main aux fesses !

Le Département dit **NON**  
Victime ou témoin  
alertez la cellule d'écoute  
02 99 02 30 27  
celluledecoute@ille-et-vilaine.fr

ille-et-vilaine, la vie à taille humaine

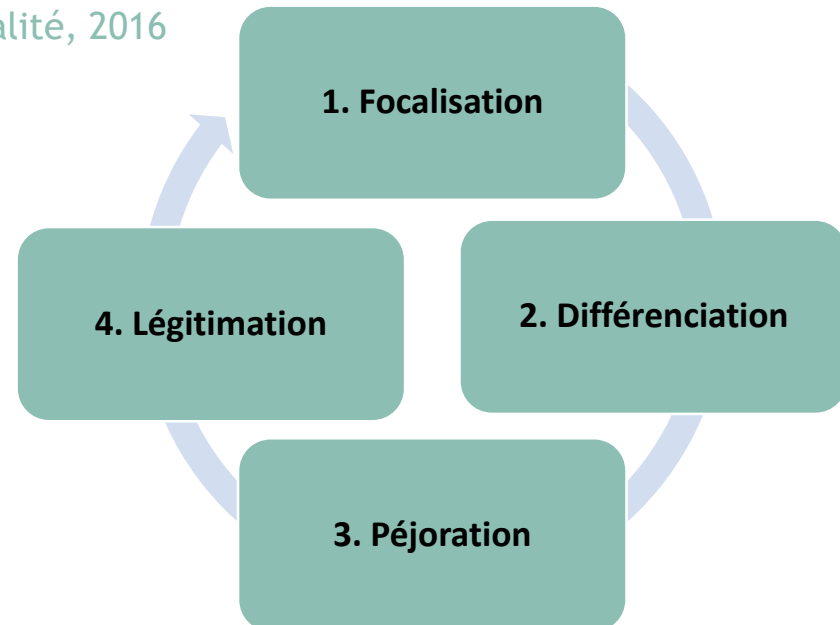


# Des mécanismes créant des inégalités

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

- La socialisation « genrée » impacte notre vision et compréhension.
- Un modèle pour visualiser ce mécanisme en quatre étapes:
- <https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY>

Marine Spaak, Centre Hubertine Auclert,  
mention spéciale Jury,  
Concours Ton court pour l'égalité, 2016





# Impacts des stéréotypes de sexe

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?



Biais cognitifs et erreurs de pensées



SELF ESTEEM AFFIRMATIONS

Estime de soi, performance, orientation professionnelle



AGGRESSION

Comportements discriminatoires, violences



L'école, les acteurs publics, les médias, le monde associatif, culturel et sportif, la famille, le monde du travail...

Des stéréotypes de sexe = un obstacle à une réelle égalité h/f et source de discriminations

→ L'égalité hommes-femmes, un enjeu pour tous.



# Quelques chiffres

- Les chiffres de la FPT en Ille et Vilaine en 2019 :  
(données Bilan Social 2019)
- Effectifs : 25 000 agents permanents recensés dont :
  - > 87 % de fonctionnaires
  - > 13 % de contractuels
  - > 70 % d'agents de catégorie C
  - > 14 % d'agents de catégorie B
  - > 16 % d'agents de catégorie A
- 3 filières concentrent presque 9 emplois sur 10 : technique, administrative et médico-sociale



# Quelques chiffres en questions A votre avis?

- **Qu'en pensez-vous ?**

La répartition des femmes et des hommes dans la FPT en Ille et Vilaine représente :



71 % femmes, 29 % hommes



62 % femmes, 38 % hommes



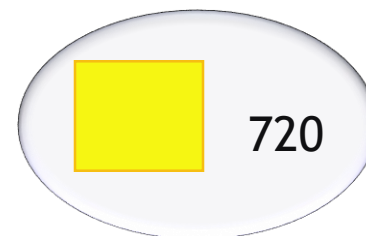
57 % femmes, 43% hommes



# Quelques chiffres en questions A votre avis ?

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

- Sur 1 000 hommes agents de la FPT en Ille et Vilaine, combien se trouvent dans la filière technique ?



*données Bilan Social 2019*





# Quelques chiffres en questions A votre avis ?

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

- Parmi ces 4 filières\*, quelles-sont celles qui sont mixtes ?
  - > au moins 30 % pour un genre

 ADMINISTRATIVE

 SPORTIVE

 CULTURELLE

 TECHNIQUE

\* *agents sur emplois permanents*  
données Bilan Social 2019



# Un constat chiffré

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

## Proportion Femmes / Hommes par filière

Filière	Femmes	Hommes	
Administrative	84%	16%	100%
Technique	43%	57%	100%
Culturelle	66%	34%	100%
Sportive	30%	70%	100%
Médico-Sociale	96%	4%	100%
Police	20%	80%	100%
Incendie	6%	94%	100%
Animation	71%	29%	100%

*données Bilan Social 2019*



# Un constat chiffré

## Répartition des femmes et des hommes dans chaque filière

Filière	Pourcentage des Femmes	Pourcentage des Hommes
Administrative	31,2%	9,7%
Technique	33,3%	72%
Culturelle	5%	4,5%
Médico-Sociale	25%	1,5%
Police	0,3 %	2,1%
Incendie	0,4 %	7,3%
Animation	4,8 %	2,7%

100%

100%

*données Bilan Social 2019*

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

# Des outils : faire un constat pour passer aux actions



Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

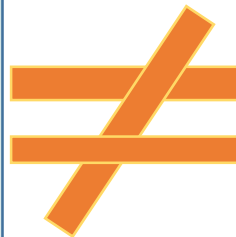
## RSC : Rapport de situation comparée - un outil RH :

*dans le cadre du bilan social, concerne les données de :*

- *recrutement*
- *formation*
- *temps de travail*
- *promotion professionnelle*
- *conditions de travail*
- *rémunération*
- *articulation entre activité professionnelle et vie personnelle*

## Loi du 12 mars 2012

Obligatoire pour toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique.



## Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

*dans le cadre de la présentation du budget :*

- *État des lieux des inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire*
- *recenser les politiques publiques menées pour l'égalité femmes-hommes*
- *fixer des orientations pour corriger les inégalités*

## Loi du 4 août 2014

*La politique intégrée devient la règle*

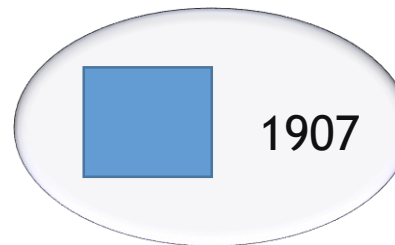
Obligation pour toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.



# Quelques obligations en questions - Qu'en dites-vous ?

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

- Depuis quand la loi autorise les femmes mariées à disposer de leur salaire ?



1944



1965



2002



# Où en sommes nous juridiquement ?

Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

- **Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique** a été signé le 30 novembre 2018 reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée
- => 5 axes - 30 actions :
1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
  2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
  3. Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
  4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
  5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- **Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite (Loi TFP)**
  - **Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires**

Axes	Textes publiés
1-Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des <b>plans d'action</b> relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
2-Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de <b>nominations équilibrées</b> dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
3-Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Article 5 loi n° 2019-828 TFP : intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes</li> <li>-Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au <b>rapport social unique</b> dans la fonction publique</li> </ul>
4-Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : <b>inapplicabilité du jour de carence</b> « Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de <b>grossesse</b> et avant le début du congé de maternité » (5°)</li> <li>-Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au <b>congé parental</b> des fonctionnaires et à la <b>disponibilité pour élever un enfant</b></li> <li>-Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux <b>congés de maternité</b> et liés aux <b>charges parentales</b> dans la fonction publique territoriale</li> </ul>
5-Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au <b>dispositif de signalement</b> des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique



# Où en sommes nous juridiquement ?



## Zoom sur le Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la FP

- Une nouvelle obligation s'imposant à l'ensemble des 3 FP :
  - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 6, 6 bis, 6 quater A et 6 septies
  - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, son article 26-2 (création par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite loi de TFP)
  - Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique







# Où en sommes nous juridiquement ?



- **Les grands principes du dispositif de signalement**

Il concerne des situations de violence, de harcèlement, d'agissement sexiste et de discrimination peuvent se produire **dans le cadre professionnel** :

- le CDG 35 ouvre aux collectivités un **nouveau dispositif pour recueillir les signalements des agents victimes ou témoins de ces actes, et les orienter** vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes.
- les principes fondamentaux assurés par le CDG :
  - ✓ la confidentialité des données recueillies
  - ✓ la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes
  - ✓ l'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre du dispositif de signalement
  - ✓ le traitement sans délai des signalements

➔ **Les autorités territoriales sont chargées de procéder à l'information de leurs agents sur l'existence du dispositif et de ses modalités.**

# Où en sommes nous juridiquement ?



Egalité professionnelle - Où en sommes nous ?

## Les situations concernées

### Les violences

Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement :

- les violences **verbales** ou **physiques**
- les violences **sexistes** et **sexuelles**

### Les discriminations

Traitement moins favorable accordé à une personne fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, handicap...), dans un domaine déterminé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...)

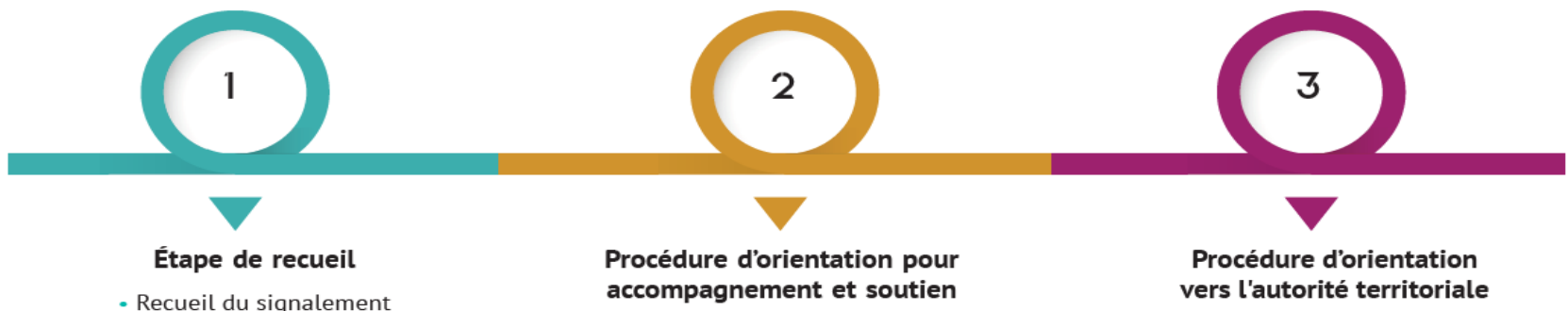
### Le harcèlement moral au travail

Agissements répétés (gestes, paroles ou attitudes) ou acte d'harcèlement moral discriminatoire, pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, ou altérer sa santé physique ou mentale.

### Le harcèlement sexuel

Faire subir à une personne non consentante des comportements ou propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

## Les 3 procédures obligatoires introduites par ce dispositif



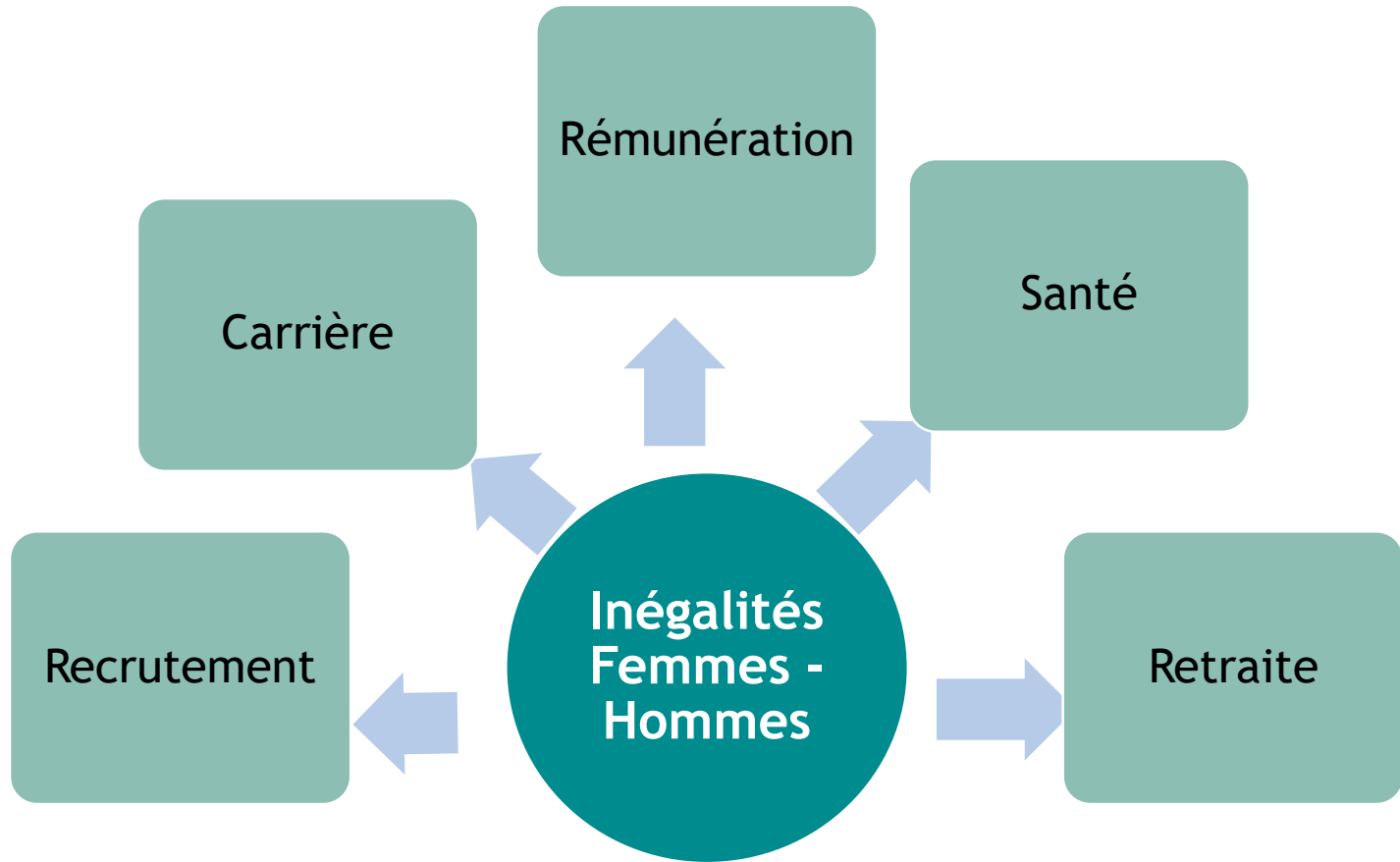


## 2. Egalité professionnelle, tout au long du parcours



# Des inégalités...sur différents champs de la vie professionnelle

Egalité professionnelle tout au long du parcours





# Recrutement, rémunération et intégration

Egalité professionnelle tout au long du parcours

- **Qu'en pensez-vous ?** La répartition des hommes et des femmes sur des emplois fonctionnels en Ile et Vilaine est de

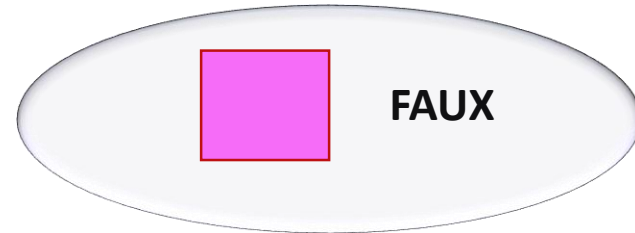
**45% de femmes et**

**55 % d'hommes.**

**Est-ce vrai ou faux ?**



**VRAI**



**FAUX**

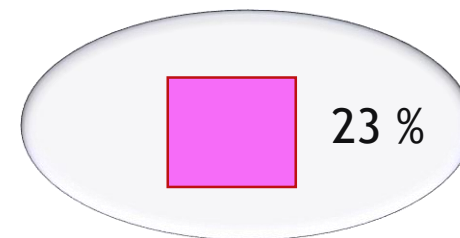
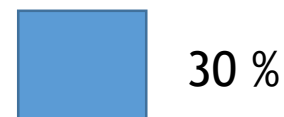
# Recrutement, rémunération et intégration



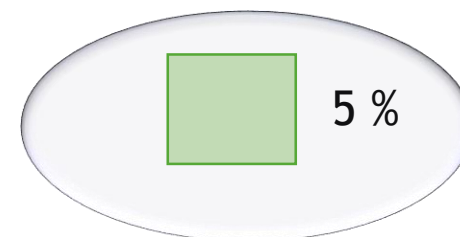
Egalité professionnelle tout au long du parcours

Qu'en pensez-vous ?

- La part des femmes à temps non complet



- La part des hommes à temps non complet





# Recrutement et mixité des métiers



## Limiter les biais de recrutement

- Une mixité dans la composition du jury
- De la sensibilisation et formation des personnes en charge du recrutement aux stéréotypes de genres
- Des questions à éviter et des critères de recrutement objectifs et formalisés



## Favoriser la mixité dans les recrutements

- Veiller à une formulation asexuée dans les annonces (intitulé, contenu des offres...)
- Identifier les freins à l'accès de certains métiers
- Promouvoir et faire connaître les métiers

*D'après « Egalité professionnelle hommes femmes : des repères pour agir », Egalie, 2015*



# Recrutement et mixité des métiers

- **La mixité** dans le recrutement et dans l'intégration - leviers et points d'attention
  - En quoi la mixité et la connaissance des métiers de la FPT peut répondre à des problématiques de recrutement ?
  - Quel vécu des agents dans les métiers peu « mixtes » ?



- **Témoignage :**  
« Etre une femme dans un service technique »

**Maëlys PENIGUET**

Responsable des Services Techniques à la mairie de Baulon





# Rémunération...quelques pistes pour l'égalité salariale

Egalité professionnelle tout au long du parcours

Part du RI dans la rémunération	Femmes	Hommes
Catégorie A (titulaires)	16 %	21 %
Catégorie B (titulaires)	13 %	16 %
Catégorie A (contractuels)	22 %	22 %
Catégorie B (contractuels)	14 %	15 %

données Bilan Social 2019

Recueillir ces chiffres dans ma collectivité

Observer et analyser ces données pour comprendre les écarts

*Déroulement de carrières ?  
Accès à des postes à responsabilité ?  
Absentéisme ? Temps Partiel ?...*



# Lignes directrices de gestion et l'égalité F/H

Egalité professionnelle tout au long du parcours

La loi de TFP en instaurant les **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** de manière obligatoire (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021) incite les collectivités à initier une réflexion et des mesures pour tendre vers davantage d'égalité professionnelle tout au long de la carrière, et ce à plusieurs niveaux.

- Les LDG et les actions en faveur de l'égalité F/H => quelques illustrations d'actions :

Désignation d'élu(e) en charge de l'égalité F/H

Mettre en place des jurys de recrutement paritaires

Sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux et dispositifs d'égalité, de prévention du sexisme, de harcèlement au travail, du handicap et de discrimination => modes de communication : livret d'accueil, notes d'infos

Elaborer une Charte du temps pour faciliter la conciliation entre vie pro et vie perso

Noms des postes en masculin / féminin : recrutement, organigramme, FDP ...

Limiter la précarité des emplois à TNC

Favoriser la mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement sexués

S'appuyer sur le RSU pour établir un diagnostic et dégager des écarts de situations F/H dans l'ensemble des politiques RH

Désignation de référent(e) sur l'égalité F/H

A compétence égale, favoriser le recrutement du « genre en minorité », sélectionner les meilleurs candidat(e)s sans stéréotype de genre

Rémunérer selon le poste et les sujétions des agents (RIFSEEP)



# Lignes directrices de gestion et l'égalité F/H

Egalité professionnelle tout au long du parcours

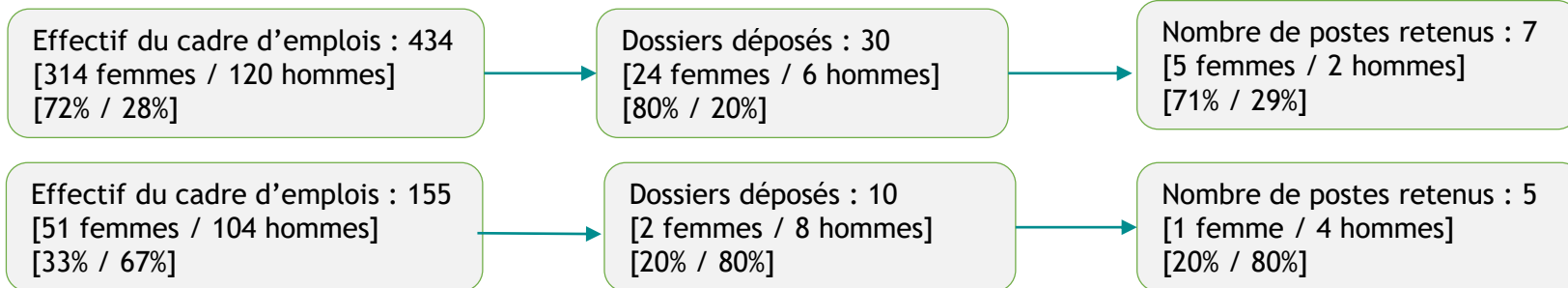
- **Les LDG et l'avancement de grade**, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des LDG prévues au même article 33-5.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

- **Les LDG et la Promotion interne**, avec inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Il est tenu compte des LDG qui visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.





# Conditions de travail et articulation des temps de vie

Egalité professionnelle tout au long du parcours

- Des caractéristiques de travail différentes selon les hommes et les femmes
- Des conditions de travail des femmes marquées par une pénibilité physique et mentale mais souvent moins visibles et objectivées que celles des hommes

## Les conditions d'emplois

- Postes peu qualifiés, davantage de précarité (CDD, CDI instable, temps partiel subi)

## Les horaires de travail

- Des horaires plus prévisibles mais plus atypiques
- une progression du travail de nuit



## Les conditions de travail

- Travail répétitif, à la chaîne
- Postures contraignantes, souvent debout, sur écran
- Contact avec le public, travail morcelé avec des interruptions, avec peu d'autonomie



*Selon « Genre et conditions de travail : mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges » – Coll. Etudes et documents ANACT. enquête sur les conditions de travail de la DARES 2009*

→ Compte tenu des emplois qu'elles occupent, les femmes sont plus sujettes à une exposition aux risques organisationnels et psycho sociaux  
- Cela est renforcé par le cumul vie professionnelle - vie familiale

# Tableau comparatif des conditions de travail des femmes et des hommes

Extrait du Guide Anact 2011 « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »

Le tableau ci-dessous a été construit à partir des enquêtes Conditions de travail de la DARES.

	 <b>Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés femmes</b>	 <b>Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes</b>
<b>GESTES ET POSTURES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postures contraignantes : station debout sans possibilité de se déplacer</li> <li>• Temps plus important sur écran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulation de charges lourdes</li> <li>• Efforts physiques intenses</li> <li>• Postures pénibles ou fatigantes,</li> <li>• Usage plus fréquent de l'ordinateur portable</li> </ul>
<b>ENVIRONNEMENT PHYSIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque infectieux</li> <li>• Produits chimiques liés aux soins des personnes ou aux activités de nettoyage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruit, vibrations, radiations</li> <li>• Intempéries, froid et chaleur</li> <li>• Produits toxiques (chimiques et cancérigènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction)</li> </ul>
<b>RELATIONS DE TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations directes avec le public, les personnes en situation de détresse</li> <li>• Agressions ou violences verbales ou physiques</li> <li>• Plus de dépendance à l'égard de la hiérarchie</li> <li>• Isolement et moins de possibilités de recours à une aide interne ou externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coopération avec les collègues</li> <li>• Relations avec des personnes extérieures</li> <li>• Travail chez le client plus fréquent</li> <li>• Responsabilités hiérarchiques plus importantes en termes d'encadrement d'équipe</li> </ul>
<b>DÉFINITION DES TÂCHES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moindre formalisation des tâches sauf dans les secteurs professionnels comme le commerce, le tourisme et les transports, l'informatique, les banques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail plus formalisé par des procédures ou des objectifs précis</li> </ul>

<b>AUTONOMIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins de marges de manœuvre dans la manière de faire le travail</li> <li>• Application stricte des consignes</li> <li>• Intervention d'un tiers en cas de difficulté technique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de régler par soi-même les incidents</li> <li>• Possibilité de faire varier les délais</li> <li>• Davantage de possibilité de proposer des améliorations de leur poste de travail</li> </ul>
<b>DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins de formations qualifiantes</li> <li>• Moins de possibilités « d'apprendre des choses nouvelles »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus de formation professionnelle</li> </ul>
<b>CONTRAINTES TEMPORELLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail morcelé répétitif ou à la chaîne</li> <li>• Travail qui ne peut être interrompu</li> <li>• Rythme imposé par une demande nécessitant une réponse immédiate, pour les salariées en contact permanent avec le public</li> </ul>	<p>Travail avec de fortes contraintes de rythme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• déplacement automatique d'un produit et d'une pièce</li> <li>• cadences d'une machine</li> <li>• normes de production et délais</li> <li>• dépendance immédiate à l'égard du travail de collègues</li> </ul>
<b>HORAIRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horaires prévisibles mais plus contrôlés</li> <li>• Faible latitude dans la prise de pauses</li> <li>• Horaires de plus en plus atypiques : travail de nuit, du soir et de week-end en 2X8</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horaires moins prévisibles, délais de prévenance plus courts, davantage d'astreintes</li> <li>• Journées plus matinales et plus longues avec dépassement fréquent des horaires</li> <li>• Horaires de travail plus atypiques : travail de nuit et horaires postés en 3x8</li> </ul>
<b>DURÉE DU TRAVAIL ET CUMUL DES TEMPS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'heures de travail rémunéré inférieur à celui des hommes</li> <li>• Temps de travail diminuant avec le nombre d'enfants</li> <li>• Pour les femmes ayant un enfant de moins de 12 ans, situation familiale générant une pression temporelle plus élevée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'heures de travail rémunéré et non rémunéré inférieur à celui des femmes (enquête Emploi du temps INSEE 1999)</li> <li>• Temps de travail non affecté par le nombre d'enfants</li> <li>• Situation familiale sans influence sur le sentiment de pression temporelle</li> </ul>
<b>CONDITIONS D'EMPLOI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postes peu qualifiés</li> <li>• CDD courts</li> <li>• Temps partiel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intérim</li> <li>• Part de salaire variable</li> <li>• Chômage partiel</li> </ul>



# Conditions de travail et articulation des temps de vie

Egalité professionnelle tout au long du parcours

Une invisibilité des compétences et de l'exposition aux risques



Des représentations des métiers qui tendent à minimiser des difficultés dans les conditions de travail des femmes et les effets du travail sur la santé

Des stéréotypes de genre qui amènent à considérer les compétences communicationnelles, relationnelles ou sociales comme des qualités naturelles plus que de réelles compétences professionnelles

Une conception du matériel, moyens et organisation du travail basé sur des normes « masculin neutre » qui ne tient pas compte des caractéristiques individuelles

→ Des répercussions à plusieurs niveaux :

- Sur le champ de la santé
- De la rémunération
- Du déroulement de carrière







# Conditions de travail et articulation des temps de vie

Egalité professionnelle tout au long du parcours

- Quelques éléments concernant l'absentéisme des femmes et des hommes dans nos collectivités

Taux d'absentéisme	Femmes	Hommes
« compressible » ( <i>MO et AT</i> )	4,40%	3,47%
« médical » ( <i>compressible + LM, MLD et grave maladie</i> )	6,47%	5,17%
Global ( <i>y compris maternité et paternité</i> )	<b>7,37%</b>	<b>5,31%</b>
Nombre de jours d'absence / an	23,6	18,9

données Bilan Social 2019



# Conditions de travail et articulation des temps de vie

## Pourquoi agir ?

- Réduire l'exposition aux risques professionnels, prévenir l'usure par les parcours professionnels
  - Impact sur l'absentéisme, meilleure gestion des questions personnelles et familiales au travail, limiter les risques du présentéisme
  - Limiter le turn-over en révélant les compétences
  - Des facteurs de bien-être, d'attractivité, d'engagement et d'efficacité des collaborateurs
- Envisager la prévention des risques dans le cadre d'une action globale d'amélioration des conditions de travail pour tous**

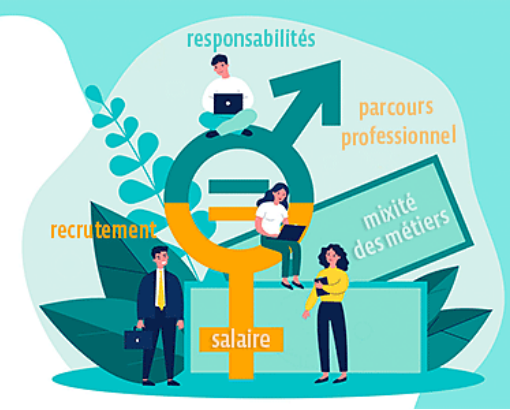
## Améliorer les conditions de travail

- Aménager les postes, l'organisation du travail et temps de travail
- Réduire la pénibilité physique des postes et améliorer leur ergonomie
- Veiller à l'adaptation de la charge de travail et des objectifs pour les salariés à temps partiel
- Adapter les conditions de travail des femmes enceintes par des aménagements d'horaire, un ajustement de la charge de travail, l'aménagement des postes

## Faciliter l'articulation des temps de vie

- Réaliser une enquête pour identifier les besoins
- Mettre en place une charte des temps, notamment pour l'organisation des réunions (planification, encadrement des horaires, usage de la téléconférence, ...)
- Faciliter les expérimentations de télétravail
- Décaler les horaires d'arrivée et de départ pour limiter les temps de transport
- Permettre aux salariés absents pour congés familiaux qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise (accès aux informations, à l'intranet, ...)

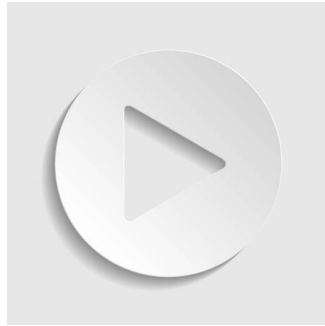




### 3. Egalité professionnelle et management



# Manager en tant que femme



- Témoignage « Être une DGS »

Fanny MAROTTE

Directrice générale des services  
Mairie de Pacé





# Manager en tant que femme

Les **femmes dirigeantes** sont par **définition** des femmes qui dans divers contextes professionnels et organisationnels ont dépassé le « plafond de verre »

→ Les femmes dirigeantes font face à un double handicap

- soit elles se conforment à l'idéal traditionnel féminin, auquel cas elles ne peuvent pas être perçues comme des leaders compétents ;
- soit elles se conforment à l'idéal du leader, auquel cas elles sont pénalisées pour ne pas correspondre à l'idéal traditionnel de la femme

→ Des mécanismes ancrés et une tendance à l'autolimitation

- Se dévaloriser
- Ne pas se faire confiance
- Ne pas oser demander une revalorisation de rémunération
- Se distancier et se différencier des autres femmes afin de réussir et de monter en grade : syndrome de la reine des abeilles



« *Etre une femme, ce n'est pas seulement penser comme une femme, agir comme une femme ou en tant que femme : on peut penser et agir tout simplement comme un individu* »

*Irène Théry, sociologue*



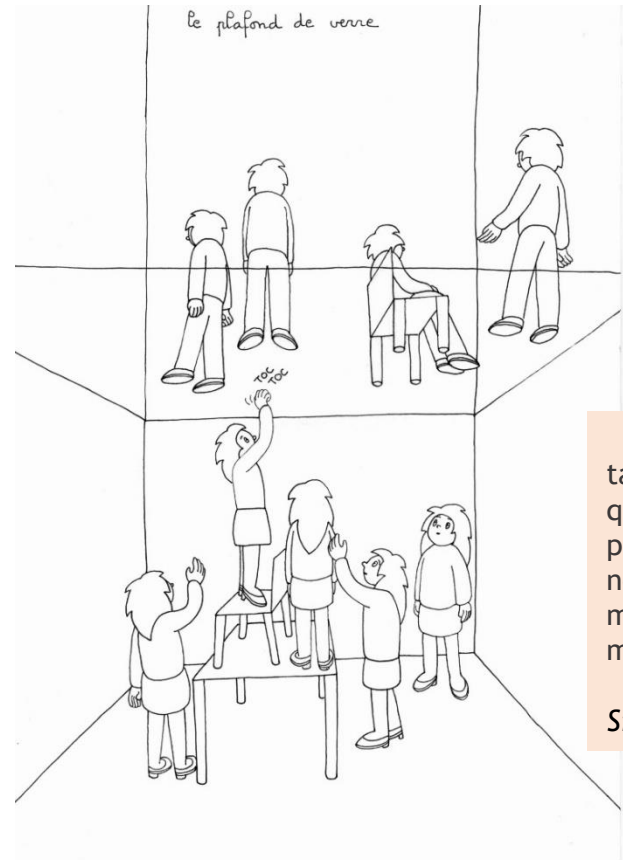
# Plafond de verre, paroi de verre

Le « plafond de verre » désigne une forme particulière d'inégalité entre les femmes et les hommes dans les organisations, celle qui concerne l'accès aux postes de pouvoir

La FPT affiche un taux de féminisation des emplois de direction **le plus faible de la fonction publique** alors que le vivier est important, les femmes représentant 61 % des agent.e.s de catégorie A

Les femmes n'occupent que **1/3 des postes d'encadrement** et de direction.

*D'après le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2019*



« Ma revendication en tant que femme, c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin »

*Simone Veil*



# Plafond de verre, paroi de verre

- La carrière des femmes confrontée à un certains nombres d'obstacles :
- Des compétences et un engagement professionnel mis en doute
  - Certains environnements de travail valorisant les horaires longs plutôt que les résultats réels - la disponibilité entendue comme une forme d'engagement professionnel
  - L'exclusion de certains réseaux professionnels informels et une difficulté à trouver des mentors
  - Une réticence de dirigeants à donner aux femmes l'expérience de postes opérationnels / de leur potentiel managérial
  - L'existence de pratiques discriminatoires et de harcèlement sexuel

Lorsque les femmes atteignent finalement des postes de management, elles se retrouvent dans des secteurs moins centraux (RH, Communication). La « paroi de verre » les empêche alors de se déplacer vers des services plus stratégiques (finance, développement)





# Leadership et genre : le poids des attentes

Le leadership est-il genré ?

**OUI**

Un leadership masculin : plus autocratique

Un leadership féminin : plus démocratique

**NON**

Les managers peuvent exercer des qualités différentes pour réussir mais en aucun cas elles ne sont féminines ou masculines

*« Lorsque les femmes adoptent un style de leadership habituellement attendu des hommes, cela produit des attitudes négatives de la part de leurs subordonnés »*

*Le « management au féminin » : Entre stéréotypes et ambiguïtés, Frédérique Pigeyre et Philippe Vernazobres*



# Leadership et genre : le poids des attentes

## Différences entre les styles de management ?

- Un leadership différent entre hommes et femmes
  - Les hommes auraient « un style de leadership directif, transactionnel, centré sur l'accomplissement personnel et la carrière, avec une rétention de l'information analytique, plus stratégique et visionnaire, encourageant davantage la prise de risque, plus réservé et avec un contrôle des émotions plus élevé » (Cornet et Bonnivert, 2008, p. 129)
  - Les femmes auraient un style de leadership interactif, orienté sur le relationnel, transformationnel, émotif, encourageant la participation, partageant le pouvoir et l'information, centré sur la motivation des subordonnés, axé sur la tâche et les résultats
- Le leadership de genre n'existe pas
  - Si le genre n'intervient pas de manière significative sur le style de leadership, les attentes des subordonnés restent largement stéréotypées
  - Le rôle de l'encadrant consiste à donner du sens à l'action de l'équipe et à **développer des relations de confiance qui favorise l'adhésion et la mobilisation de vos collaborateurs**. Pour un encadrant, conduire une équipe revient à **mobiliser durablement ses collaborateurs pour un projet collectif**

➔ **Prétendre qu'il existe un leadership « au féminin » c'est encore nourrir les stéréotypes sexistes**



# Impact sur les collectifs de travail

## Les dérives d'univers trop masculinisés ou féminisés

Des univers parfois très imprégnés de représentations stéréotypées qui impactent les comportements et renforcent les inégalités

Des cultures empreintes de valeurs souvent associées à l'homme comme :

- le présentéisme privilégiant la disponibilité aux compétences
- La culture du risque qui impose aux hommes « d'être forts »
- Un management autoritaire comme source de domination et de contrôle

- Les intérêts à davantage de mixité :
  - Limiter le renvoi aux stéréotypes et aux dérives associées
  - Impacter la culture d'entreprise et l'image qu'elle renvoie
  - Permettre un accès à davantage de compétences





# Mixité des métiers et management

- Des difficultés dans la gestion du collectif pouvant générer des points de tension :
  - Organisation du travail : répartition des tâches, horaires, outils et locaux
  - Sensibiliser et lutter contre les formes de sexisme, exclusion, violence



- Témoignage  
« Etre un homme ATSEM »

Christophe QUEGUINER  
Mairie de Cesson Sévigné



# Rôle et outils du manager

## L'implication des managers sur l'égalité professionnelle : une condition de réussite

- Intégrer de l'égalité professionnelle dans tous les outils, pratiques RH (formation, déroulement de carrière...)
- Favoriser une prise de conscience collective, recadrer les situations, réguler les relations
- Veiller à promouvoir l'égalité professionnelle dans ses pratiques managériales au quotidien (exemplarité, discours, actions...)
- Donner du sens, favoriser l'adhésion et la mobilisation des collaborateurs

La formation et sensibilisation des encadrants

Le mentorat, les réseaux professionnels (groupes de pair, soutien managérial...)

Les chartes managériales, charte des valeurs

La sensibilisation des équipes aux stéréotypes, culture du collectif

La proximité, l'écoute et le dialogue



## 4. Egalité professionnelle en synthèse: outils et pratiques pour une opportunité RH



# Quelles démarches mettre en place ?

Une politique d'égalité professionnelle mise en œuvre au travers de deux approches complémentaires :

- Approche spécifique, puisque les inégalités de fait qui subsistent nécessitent des actions en faveur des femmes
- Approche intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques, de branches et d'entreprises



# Quelles démarches mettre en place ?

Egalité professionnelle : outils et pratiques

Charte européenne  
pour l'égalité  
femmes hommes  
dans la vie locale

Label Egalité  
professionnelle  
et Label  
Diversité  
(Afnor)

Approche  
développement  
durable et  
responsabilité  
sociétale

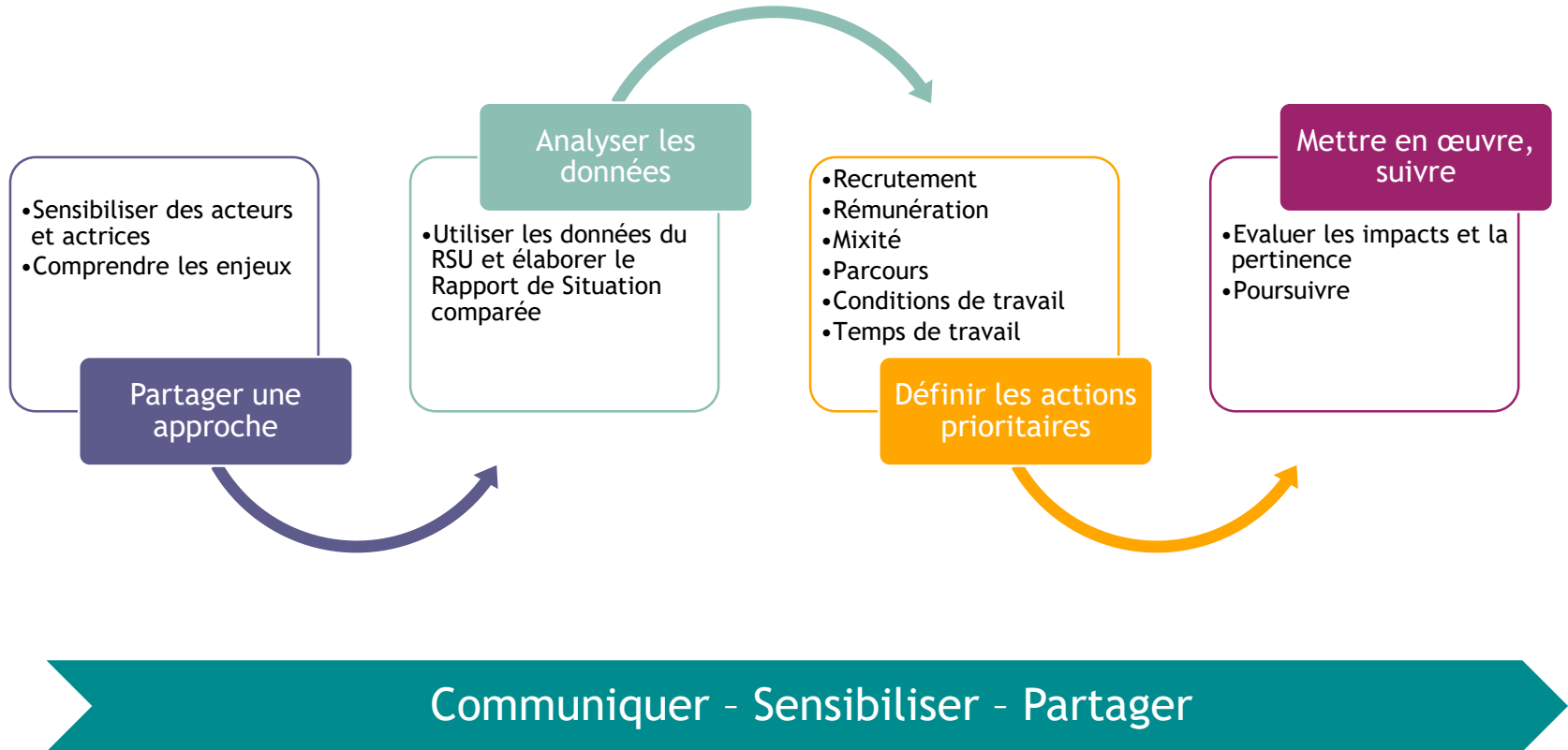
Une telle démarche peut :

- structurer la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes
- afficher une volonté d'agir



# Quelles démarches à mettre en place ?

Egalité professionnelle : outils et pratiques





# Exemples de « bonnes pratiques »

Ville de Nice

Une communication interne sans stéréotype

- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes (livret d'accueil, calendrier, brève, etc.)
- Féminiser ou masculiniser les titres, grades et fonctions

Le journal « Le Temps »

Fin 2019, mise en place d'une Charte de l'égalité des genres

- Grâce à son « paritomètre » ou baromètre de l'égalité, la rédaction du Temps affiche en temps réel sur son site la présence des femmes dans ses productions rédactionnelles.

Ville de Falun, Suède

Projet « temps de travail » métiers médico-sociaux

- Une augmentation des temps de travail pour arriver aux temps complets a permis d'augmenter la mixité dans le secteur.

Hôpital breton

Réservation de places en crèche inter-entreprises

- Faciliter l'articulation des temps de vie et conciliation parentalité et emploi
- Attirer de nouveaux talents et les fidéliser

... et recueillir nos bonnes pratiques des collectivités en Ille et Vilaine - participeriez-vous ?



## 5. Table ronde Regards croisés





# Les participant·e·s

Table ronde : regards croisés

- Antony GALLAIS - Responsable de l'Antenne d'Ille et Vilaine du CNFPT
- Yvane POCHON - DGS CDC de Saint-Méen-Montauban et déléguée régionale ADGCF (Association des Directeurs Généraux des Communautés de France)
- Pierre POULIQUEN - Vice Président de la Région Bretagne, notamment en charge de l'égalité des droits
- Marie-Christine MORICE - Maire d'Etrelles, Administratrice AMF 35 et administratrice déléguée du CDG 35

# Merci pour votre attention !

## Service Statuts - Rémunération

Séverine GAUBERT - Responsable de service  
carrieres@cdg35.fr  
Contacter votre gestionnaire statut et  
rémunération

## Service Mobilité, Emploi, Compétences

Christèle REGNAULT - Responsable de service  
François DEWITASSE - Coordonnateur des activités  
emploi / Bilan social  
[francois.dewitasse@cdg35.fr](mailto:francois.dewitasse@cdg35.fr)  
Léandre MARASI : 02 99 23 31 04



## Contacts

02 99 23 31 00

## Service Conseil et Développement

Elise ENDEWELT - Responsable de service  
Birgit GETZLAFF - Coordonnatrice activité QVT  
Secrétariat : 02 99 29 76 93  
conseil-developpement@cdg35.fr

## Service Conditions de Travail

Sylvie SOYER - Responsable de service  
Jackie BITEAU - Coordonnateur de l'activité  
Prévention des risques professionnels