



Bilan annuel 2022 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle

Commission paritaire nationale de suivi - 6 décembre 2023

Sommaire

Introduction	4
Chapitre 3 - Sécurité et santé au travail	5
1. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail	5
1.1 Bilan des actions de sensibilisation	5
1.2 Résultats de l'étude sur le sexisme au travail (Initiative #StOpE)	6
1.3 Etat des sanctions en lien avec les violences sexistes et sexuelles au travail à l'échelon national	7
1.4 Nombre de cas signalés concernant les violences sexistes et sexuelles au travail.....	7
1.5 Bilan des actions menées par les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes	7
2. Lutter contre les violences familiales.....	7
Chapitre 4 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	8
1. Garantir le respect des horaires de réunion sur le temps de travail	8
2. Faciliter la parentalité	8
2.1 Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant.....	8
2.2 Bilan des actions	8
3. Favoriser l'accès aux services d'aide à la personne	10
3.1 Les CESU	10
3.2 Les aides financières.....	11
Chapitre 5 – Rémunération	12
1. Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	12
1.1 Rémunération annuelle brute moyenne par genre par statut	12
2. Identifier et résorber les éventuels écarts de rémunération liés au genre.....	12
2.1 Rémunération médiane annuelle brute par genre, filière, métier, emploi, niveau, tranche d'ancienneté et statut.....	12
2.2 Nombre d'agents identifiés à l'issue de l'étude par statut (cf. article 5.2 du présent accord) par année	12
2.3 Nombre d'agents par statut ayant bénéficié d'une mesure pérenne par année	13
2.4 Nombre de promotions par type de mesure, genre, emploi, quotité de travail rapporté à la population F/H par statut par année	13

3. Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des agents à leur retour de congé de maternité ou d'adoption	15
3.1 Index égalité professionnelle avec détail par indicateur	15

Chapitre 6 - Recrutement.....16

1. Sensibiliser et former les acteurs du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations	16
1.1 Nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination par filière. 16	
2. Favoriser la mixité dans les recrutements	17
2.1 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes par filière/métier et par nature de contrat.....	17
2.2 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier et par nature de contrat	17
2.3 Nombre et répartition des embauches CDI, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau	17
2.4 Répartition des embauches CDD, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau	17
2.5 Répartition des embauches en contrats aidés par genre	17

Chapitre 7 - Évolution professionnelle20

1. Garantir le même accès à la mobilité professionnelle interne pour les hommes et pour les femmes pour des postes de management	20
1.1 Évolution de la population des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres) et/ou niveau	20
1.2 Nombre d'agents nommés sur un emploi d'expertise par genre, quotité de temps de travail 20	
1.3 Part des femmes dans le management (proximité, intermédiaire, supérieur)	21
1.4 Indicateurs relatifs à la détection de potentiel	21
1.5 Indicateurs relatifs à la formation	23

Introduction

Pôle emploi a signé un accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle le 20 octobre 2020.

Les actions prévues dans l'accord bénéficient à l'ensemble des agents femmes et hommes et s'inscrivent dans le cadre de notre politique Diversité.

Les dispositifs prévus dans l'accord s'articulent autour des chapitres suivants :

- Sécurité et santé au travail
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Rémunération
- Recrutement
- Évolution professionnelle
- Communication

Un espace consacré à l'égalité professionnelle est accessible [sur l'intranet](#) et [une rubrique dédiée](#) est également à disposition des managers.

Les indicateurs et les actions associés aux différents chapitres sont présentés dans ce document pour la période **du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022**.

Chapitre 3 - Sécurité et santé au travail

1. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail

1.1 Bilan des actions de sensibilisation

→ **Au niveau national**

Les actions 2022 ont été réalisées dans la continuité de celles déjà menées lors des années précédentes.

• Communication

Deux espaces intranet ont été créés pour faciliter l'accès à l'information :

- [un à destination des agents](#) regroupant toutes les communications sur le sujet ;
- [un à destination des managers](#) avec l'ensemble des ressources disponibles.

Ils sont mis à jour régulièrement avec les nouvelles actualités sur la thématique (information, formations, outils...).

• Echanges de pratiques sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Quatre sessions d'échanges de pratique ont été organisées pour les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (février et mars 2022).

Ces sessions entre pairs ont permis :

- d'échanger en groupe sur les situations rencontrées ;
- d'homogénéiser leurs pratiques ;
- de co-construire des bonnes pratiques autour de la gestion des situations ;
- de confronter les manières d'agir pour apprendre les uns des autres ;
- de prendre de la hauteur et du recul par rapport à leurs pratiques.

• Modules de formation

Plusieurs modules e-learning sont mis à disposition de tous les agents sur la e-université :

- **Egalité femmes/hommes : adoptez la bonne posture**
- **Identifier et faire face à ses représentations**
- **Prévenir le sexisme et les violences sexuelles**
- **Stop les stéréotypes, vive la diversité**
- **Harcèlement : adoptez les bons réflexes**
- **Apprendre à lutter contre les préjugés**



Une communication concernant ces modules de formation est réalisée régulièrement auprès des agents, des managers et des services RH.

- Ateliers sur le consentement

Quatre ateliers sur le consentement (2h) ont été proposés aux responsables qualité de vie au travail, aux référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et aux assistants de service social du travail internes (d'octobre à décembre 2022). Ils ont été animés par une experte en psychologie sociale de Purple Lab.

Objectifs :

- Comprendre et repérer les signes du consentement ;
- Prévenir et gérer les comportements inadaptés en milieu professionnel.

- Midi de l'UM « Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail »



Une conférence animée par une experte spécialisée dans la diversité, l'inclusion et les violences sexuelles et sexistes de Meandyoutoo, a été organisée dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (25/11).

Cette conférence est accessible à tous les agents [sur l'intranet](#) et disponible sur la e-université.

→ Au niveau régional

Les établissements ont mis en place de nombreuses actions :

- Sensibilisation à destination des managers et des agents (ateliers, visios d'information, conférences théâtralisées) ;
- Relai des outils mis à disposition par le national (guide manager, infographie...) ;
- Promotion des formations sur la e-université ;
- Communication via l'intranet ou les newsletters régionales ;
- Mise à jour des coordonnées des référents en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

1.2 Résultats de l'étude sur le sexisme au travail (Initiative #StOpE)

Pôle emploi a participé avec 16 autres grandes entreprises à une étude sur le sexisme ordinaire au travail en 2021 dans le cadre des engagements de [l'initiative #StOpE](#).

Une présentation des résultats aux organisations syndicales signataires de l'accord a été réalisée par BVA **le 6 avril 2022**.

L'objet du baromètre était de recueillir la perception des agents sur :

- la prégnance du sexisme, dit ordinaire, en entreprise et ses formes les plus répandues ;
- l'impact de ces agissements sur l'individu et sa carrière ;
- les actions à mener pour prévenir le sexisme ordinaire.

Plus de 15 000 agents de Pôle emploi ont répondu à la consultation (28%), le meilleur taux de réponses des entreprises engagées.



L'intégralité des résultats est accessible sur l'intranet :

[\(Ressources humaines > Egalité professionnelle femmes/hommes - Diversité - Handicap > Egalité professionnelle Femmes/Hommes > Les violences sexistes et sexuelles au travail > Résultats de l'enquête sur le sexisme au travail\)](#)

1.3 Etat des sanctions en lien avec les violences sexistes et sexuelles au travail à l'échelon national

Au niveau national, total des sanctions : 18 dont 7 avertissements, 6 blâmes, 5 licenciements

1.4 Nombre de cas signalés concernant les violences sexistes et sexuelles au travail

36 signalements ont été dénombrés (dossiers clôturés avec ou sans sanction au 31 décembre 2022 avec signalement possible à l'année n-1).

1.5 Bilan des actions menées par les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes sont amenés à participer aux actions de sensibilisation organisées par les établissements et présentées ci-dessus.

2. Lutter contre les violences familiales

- Diffusion [d'un article intranet](#) avec l'ensemble des ressources disponibles concernant les violences familiales. Ces ressources sont régulièrement relayées aux responsables qualité de vie au travail, aux référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et aux assistants de service social du travail.

Chapitre 4 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

1. Garantir le respect des horaires de réunion sur le temps de travail

- Diffusion d'[un article relatif à l'articulation des temps de vie](#) sur l'intranet avec un rappel sur le respect des horaires de réunion.

2. Faciliter la parentalité

2.1 Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant



OBJECTIF DE PROGRESSION

Garantir le déroulement des entretiens à l'issue des congés maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, à l'issue de l'accord :

- 100% des entretiens de reprise sont proposés ;
- 100% des entretiens de reprise réalisés sont formalisés.

Assiette des agents concernés par un retour de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant	1091	100%
Parmi eux, nombre d'agents pour lequel un EP de reprise a été proposé	275	25,2%
Parmi eux, nombre d'agents pour lequel un EP de reprise a été réalisé et formalisé	268	24,6%

2.2 Bilan des actions

• Diffusion d'un guide sur la réintégration après longue absence



Le département Qualité de vie au travail a co-construit, avec la Direction qualité et performance du développement des talents et des compétences, le guide « Accompagner la réintégration d'un agent après une longue absence » à destination des managers. Il aborde notamment l'importance de l'entretien de reprise.

Objectifs du guide :

- anticiper et accompagner la reprise du travail d'un agent suite à une absence de longue durée, quel qu'en soit le motif ;
- organiser un accompagnement adapté à chaque situation afin de faciliter la réintégration.

Contenu du guide :

- Anticiper le départ quand cela est possible
- Maintenir le contact pendant l'absence
- Bien préparer le retour et accompagner la réintégration
- Focus sur l'entretien de reprise
- Suivre le retour
- Rappels des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles



Ce guide est accompagné d'un mémento synthétique reprenant les points clefs à retenir.

Ils sont diffusés sur [l'espace manager de l'intranet](#).

L'ensemble de ces outils a été présenté au réseau QVT ainsi qu'au réseau carrière. Ils sont régulièrement rappelés à l'ensemble des correspondants régionaux RH.

Par ailleurs, ces outils sont mis en visibilité dans le cadre de la formation « Prévenir et gérer l'absentéisme au quotidien » à destination des services RH et des managers.

• Simplification du processus sur l'entretien de reprise et communication

Le département Qualité de vie au travail a contribué aux travaux réalisés par la Direction qualité et performance du développement des talents et des compétences concernant l'entretien de reprise.



L'ensemble des ressources disponibles est accessible sur l'espace manager de l'intranet ([Espace Manager > Ressources humaines > Entretien de reprise](#)).

• Webinaires autour de la conciliation des temps de vie

Plusieurs webinaires ont été organisés en partenariat avec Malakoff Humanis pour bénéficier de conseils concrets et faciles à actionner pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle :

- Conciliation vie familiale & vie professionnelle : comment tout gérer ? Savoir lâcher prise ! (14 juin et 13 septembre 2022)
- Parents solos : conseils & astuces pour tout gérer (23 juin 2022)

• Guides de la parentalité

Les guides parentalité (privé et public) présentent les informations pratiques sur les différents congés spécifiques et les actions menées par Pôle emploi en faveur d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ils ont été mis à jour avec les nouveautés légales et les dispositions prévues dans l'accord.



[Un article intranet consacré à la parentalité](#) met en visibilité l'ensemble des dispositifs mobilisables concernant cette thématique pour les agents de Pôle emploi.

Ils sont également mis en visibilité sur [l'espace manager dédié à l'égalité professionnelle](#).

• Plateforme parentalité

En partenariat avec Malakoff Humanis, [cette plateforme d'information en ligne](#) informe et oriente les agents en situation de parentalité.

Elle comprend :

- un guide en ligne avec des informations utiles ;
- un accès à une consultante parentale à l'écoute pour conseiller et orienter vers des spécialistes qualifiés ;
- des conseils d'experts, des boîtes à outils avec de nombreuses ressources, des contacts utiles... ;
- une présentation de l'offre de service relative à l'action sociale de Malakoff Humanis ;
- un blog avec des témoignages d'experts et de parents, des repères pour être guidé dans ses démarches et identifier les aides disponibles... ;
- des focus destinés aux parents solo et aux parents aidants d'enfants en situation de handicap ou malades.

3. Favoriser l'accès aux services d'aide à la personne

3.1 Les CESU

Les chèques CESU permettent de financer des prestations diverses et variées concernant la garde de personne à charge (aide à domicile, crèche, assistant maternel, activité périscolaire...) mais aussi d'autres types de prestations (ménage, jardinage, travaux...).

Il existe un chéquier annuel de 115€ cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi mobilisable pour tous les agents.



Pour donner plus de visibilité à ce dispositif, il a été présenté dans le cadre de plusieurs articles intranet :

- [la présentation des CESU](#) ;
- [la conciliation des temps de vie](#) ;
- [la parentalité](#) ;
- [l'espace manager dédié à l'égalité professionnelle](#).

→ **Nombre de bénéficiaires de CESU par genre et catégorie professionnelle pour les agents de droit privé et niveau d'emploi du statut de 2003 pour les agents de droit public**

Agents de droit privé

Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes	Ensemble
Employés	883	109	992
Techniciens	709	105	814
Agents de Maîtrise	590	128	718
Cadres	335	157	492
Ensemble	2517	499	3016

Agents de droit public

Niveau d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble
2.1	87	16	103
2.2	51	5	56
2.3	1	1	2
3.1	11	1	12
3.2	5	2	7
Ensemble	155	25	180

3.2 Les aides financières

Pôle emploi propose une contribution financière aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers en cas d'absence de son domicile en raison d'une formation professionnelle, d'un séminaire en résidentiel, d'une participation à des opérations de recettes, engagés à l'initiative de l'établissement sur la base de :

- 85€ maximum par nuitée.
- à hauteur de 10€/heure maximum lorsque l'arrivée et/ou le départ du domicile génèrent des frais supplémentaires.

Les modalités prévues dans l'accord de 2020 ont été élargies par rapport à l'accord précédent sur les points suivants :

- le type d'absence ;
- la durée de l'absence ;
- le montant de la prise en charge ;
- les bénéficiaires : agent de statut privé et de statut public.



Pour donner plus de visibilité aux aides financières, elles ont été rappelées dans le cadre de plusieurs articles intranet :

- [la présentation des aides financières](#) ;
- [la conciliation des temps de vie](#) ;
- [la parentalité](#) ;
- [l'espace manager dédié à l'égalité professionnelle](#).

→ **Nombre d'agents qui ont bénéficié des aides financières (nuitée ou indemnité) par genre, par catégorie professionnelle et niveau d'emploi du statut public**

Agents de droit privé

Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes	Ensemble
Employés	34	1	35
Techniciens	8		8
Agents de Maîtrise	3		3
Cadres	3		3
Ensemble	48	1	49

Agents de droit public

Niveau d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble
II	2	1	3
Ensemble	2	1	3

Chapitre 5 – Rémunération

1. Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1.1 Rémunération annuelle brute moyenne par genre par statut

Statut	Femme	Homme
Privé	43 392	49 537
Public	39 500	39 833

2. Identifier et résorber les éventuels écarts de rémunération liés au genre

2.1 Rémunération médiane annuelle brute par genre, filière, métier, emploi, niveau, tranche d'ancienneté et statut

Cf. Excel feuilles A1 et A2

2.2 Nombre d'agents identifiés à l'issue de l'étude par statut (cf. article 5.2 du présent accord) par année

Statut	Nombre d'agents
Privé	912
Public	339

2.3 Nombre d'agents par statut ayant bénéficié d'une mesure pérenne par année

Statut	Nombre d'agents
Privé	320
Public	70

2.4 Nombre de promotions par type de mesure, genre, emploi, quotité de travail rapporté à la population F/H par statut par année

Cf. Excel feuille A3

En synthèse

Promotions Statut privé 2022 - par métier

Hors primes

Métier	Statut privé 2022		Au regard de l'effectif moyen mensuel 2022	
	F	H	F	H
APPUI A RELATION DE SERVICES	746	208	78%	22%
CONSEIL	5849	1256	82%	18%
ACHATS - MARCHES	28	13	68%	32%
COMMUNICATION	29	15	66%	34%
FINANCES-GESTION	71	32	69%	31%
INGENIERIE DE L'ODS	101	45	69%	31%
INNOVATION, RSE	9	5	64%	36%
JURIDIQUE	17	6	74%	26%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	41	43	49%	51%
MAITRISE DES RISQUES	31	34	48%	52%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	295	133	69%	31%
RELATIONS EXTERNES	31	16	66%	34%
RESSOURCES HUMAINES	194	47	80%	20%
STATS, ETUDES, EVALUATION	14	14	50%	50%
SYSTEMES D'INFORMATION	74	216	26%	74%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	722	272	73%	27%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	378	237	61%	39%
MANAGEMENT SUPERIEUR	78	76	51%	49%

Promotions Statut public 2022 - par métier

Au regard de l'effectif moyen mensuel 2022

Métier	Statut public 2022		Au regard de l'effectif moyen mensuel 2022	
	F	H	F	H
APPUI A RELATION DE SERVICES	4	1	80%	20%
CONSEIL	38	13	75%	25%
INGENIERIE DE L'ODS	2	1	67%	33%
MAITRISE DES RISQUES	1		100%	0%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	3	1	75%	25%
RESSOURCES HUMAINES	1	3	25%	75%
STATS, ETUDES, EVALUATION	1		100%	0%
SYSTEMES D'INFORMATION	1	1	50%	50%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	10	2	83%	17%

Promotions Statut Privé 2022 - par métier – par temps de travail – Hors primes

Au regard de l'effectif moyen mensuel 2022

Métier	F		H		F		H		F		H	
	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL
APPUI A RELATION DE SERVICES	540	206	193	15	57%	22%	20%	1,6%	51%	26%	20%	3%
CONSEIL	4048	1801	1170	86	57%	25%	16%	1,2%	56%	25%	18%	2%
ACHATS - MARCHES	25	3	10	3	61%	7%	24%	7,3%	57%	16%	24%	2%
COMMUNICATION	24	5	13	2	55%	11%	30%	4,5%	51%	13%	34%	2%
FINANCES-GESTION	47	24	31	1	46%	23%	30%	1,0%	48%	18%	32%	3%
INGENIERIE DE L'ODS	73	28	45		50%	19%	31%		47%	18%	32%	2%
INNOVATION, RSE	7	2	5		50%	14%	36%		49%	16%	32%	3%
JURIDIQUE	14	3	6		61%	13%	26%		67%	12%	21%	
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	28	13	41	2	33%	15%	49%	2,4%	35%	13%	49%	4%
MAITRISE DES RISQUES	27	4	32	2	42%	6%	49%	3,1%	40%	9%	49%	2%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	244	51	126	7	57%	12%	29%	1,6%	52%	14%	32%	2%
RELATIONS EXTERNES	28	3	16		60%	6%	34%		59%	12%	28%	2%
RESSOURCES HUMAINES	166	28	44	3	69%	12%	18%	1,2%	65%	18%	16%	1%
STATS, ETUDES, EVALUATION	13	1	13	1	46%	4%	46%	3,6%	34%	12%	51%	3%
SYSTEMES D'INFORMATION	61	13	209	7	21%	4%	72%	2,4%	20%	6%	69%	5%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	625	97	269	3	63%	10%	27%	0,3%	58%	12%	29%	1%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	357	21	236	1	58%	3%	38%	0,2%	54%	4%	42%	1%
MANAGEMENT SUPERIEUR	77	1	74	2	50%	1%	48%	1,3%	45%	1%	53%	1%

Promotions Statut Public 2022 - par métier – par temps de travail

Au regard de l'effectif moyen mensuel 2022

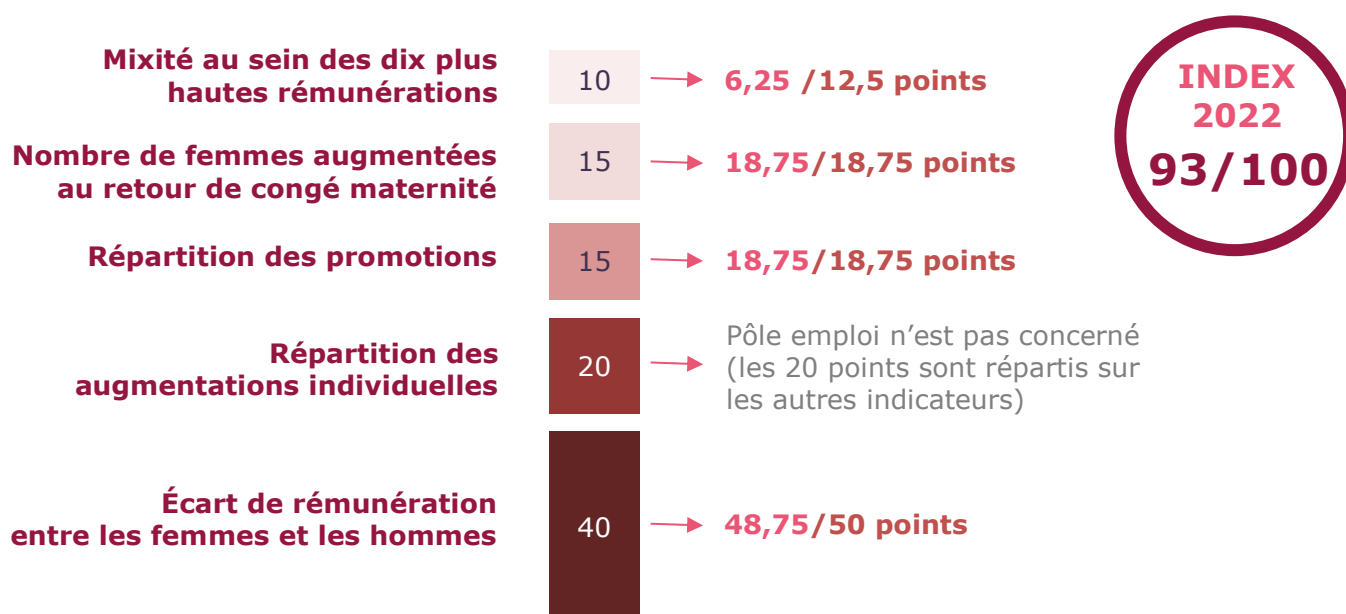
Métier	F		H		F		H		F		H	
	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL
APPUI A RELATION DE SERVICES	2	2	1		40%	40%	20%		31%	52%	11%	5%
CONSEIL	24	14	10	3	47%	27%	20%	6%	33%	42%	19%	6%
INGENIERIE DE L'ODS	2		1		67%		33%		56%	15%	25%	4%
MAITRISE DES RISQUES	1				100%				25%	25%	50%	
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	2	1	1		50%	25%	25%		46%	22%	29%	2%
RESSOURCES HUMAINES	1		3		25%		75%		46%	33%	21%	
STATS, ETUDES, EVALUATION	1				100%				33%	0%	67%	
SYSTEMES D'INFORMATION	1		1		50%		50%		20%	20%	50%	10%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	9	1	2		75%	8%	17%		63%	13%	22%	2%

3. Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des agents à leur retour de congé de maternité ou d'adoption

3.1 Index égalité professionnelle avec détail par indicateur

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a intégré un index de l'égalité entre les femmes et les hommes pour passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pôle emploi a obtenu une note de **93/100** (92,5 arrondi à 93) à partir des indicateurs suivants :



A noter : le décret prévoit une règle de proportionnalité à appliquer pour répartir les 20 points du 4^{ème} indicateur (non applicable à Pôle emploi).

Chapitre 6 - Recrutement

1. Sensibiliser et former les acteurs du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations

1.1 Nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination par filière.

Nombre de stagiaires formés par filière :

Filière	Nombre d'acteurs du recrutement formés
Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité CRSCL1, CRSCL2, CRSCL3	
Management	6
Fonction supports	22
Relation de service	4 203
Total	4 231
Recrutement et non-discrimination à l'embauche CF032	
Management	8
Fonction supports	32
Relation de service	/
Total	40
Expert en entretien de recrutement CFS030	
Management	/
Fonction supports	13
Relation de service	/
Total	13
Pratiquer l'entretien de recrutement CUMTRE2 et CUMTREP	
Management	51
Fonction supports	1
Relation de service	/
Total	52



OBJECTIF DE PROGRESSION

→ Développer les formations à destination des acteurs du recrutement : 100% des agents en prise de poste managérial sur la durée de l'accord sont formés en amont des recrutements qu'ils auront à réaliser.

À partir du SIRH, nous n'avons pas la possibilité de distinguer les managers amenés à recruter pour la première fois.

2. Favoriser la mixité dans les recrutements

2.1 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes par filière/métier et par nature de contrat

Cf. Excel feuille A4

Synthèse

Candidature externe	sexe	Relation de services	Support	Management	Relation de services	Support	Management
CDD	F	60 603	2 240	1	74,3%	49,6%	0,1%
CDD	H	18 979	991	1	23,3%	22,0%	0,1%
CDI	F	1 534	638	596	1,9%	14,1%	51,8%
CDI	H	407	644	552	0,5%	14,3%	48,0%
	Total	81 523	4 513	1 150	100%	100%	100%

2.2 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier et par nature de contrat

Cf. Excel feuille A4

Candidature Externe	sexe	Relation de services	Support	Management	Relation de services	Support	Management
CDD	F	6 557	426		76,8%	48,6%	0,0%
CDD	H	1 771	199		20,7%	22,7%	0,0%
CDI	F	171	127	114	2,0%	14,5%	54,8%
CDI	H	41	125	94	0,5%	14,3%	45,2%
	Total	8 540	877	208	100%	100%	100%

2.3 Nombre et répartition des embauches CDI, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau

2.4 Répartition des embauches CDD, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau

2.5 Répartition des embauches en contrats aidés par genre

Cf. Excel feuille A5 (2.3 à 2.5)

Synthèse

Filière	Niveau	CDI		Total	CDD		Total	CT aidés		Total	NB	NB	Total
		F	H	CDI	F	H	CDD	F	H	CT aidés	F	H	général
RELATION DE SERVICES	B	112	32	144	704	176	880				816	208	1 024
RELATION DE SERVICES	C	2 235	575	2 810	4 519	1 209	5 728				6 754	1 784	8 538
RELATION DE SERVICES	D				1		1				1		1
RELATION DE SERVICES	E				1		1				1		1
RELATION DE SERVICES	F	10	3	13	3		3				13	3	16
SUPPORT	A					1	1					1	1
SUPPORT	B	4	3	7	37	14	51				41	17	58
SUPPORT	C	34	4	38	167	53	220				201	57	258
SUPPORT	D	29	7	36	46	21	67				75	28	103
SUPPORT	E	56	26	82	83	30	113				139	56	195
SUPPORT	F	19	26	45	8	2	10				27	28	55
SUPPORT	G	18	25	43	3	1	4				21	26	47
SUPPORT	H	5	4	9		1	1				5	5	10
SUPPORT	I	1	2	3	1	2	3				2	4	6
MANAGEMENT	E	3	3	6							3	3	6
MANAGEMENT	F	6	2	8							6	2	8
MANAGEMENT	G	1	2	3							1	2	3
MANAGEMENT	H	1		1							1		1
MANAGEMENT	I	2	3	5							2	3	5
	CT aidés							1 112	195	1 307	1 112	195	1 307
Total général		2 536	717	3 253	5 573	1 510	7 083	1 112	195	1 307	9 221	2 422	11 643

En pourcentage

Filière	Niveau	CDI		Total	CDD		Total	CT aidés		Total
		F	H	CDI	F	H	CDD	F	H	CT aidés
RELATION DE SERVICES	B	78%	22%	14%	80%	20%	86%			
RELATION DE SERVICES	C	80%	20%	33%	79%	21%	67%			
RELATION DE SERVICES	D				100%		100%			
RELATION DE SERVICES	E				100%		100%			
RELATION DE SERVICES	F	77%	23%	81%	100%		19%			
SUPPORT	A					100%	100%			
SUPPORT	B	57%	43%	12%	73%	27%	88%			
SUPPORT	C	89%	11%	15%	76%	24%	85%			
SUPPORT	D	81%	19%	35%	69%	31%	65%			
SUPPORT	E	68%	32%	42%	73%	27%	58%			
SUPPORT	F	42%	58%	82%	80%	20%	18%			
SUPPORT	G	42%	58%	91%	75%	25%	9%			
SUPPORT	H	56%	44%	90%		100%	10%			
SUPPORT	I	33%	67%	50%	33%	67%	50%			
MANAGEMENT	E	50%	50%	100%			0%			
MANAGEMENT	F	75%	25%	100%			0%			
MANAGEMENT	G	33%	67%	100%			0%			
MANAGEMENT	H	100%	0%	100%			0%			
MANAGEMENT	I	40%	60%	100%			0%			
	CT aidés							85%	15%	100%
Total général		78%	22%	28%	79%	21%	61%	85%	15%	11%



OBJECTIF DE PROGRESSION

→ À compétences et qualifications équivalentes, pourvoir au moins 60% des postes de cadres ouverts à l'externe par des femmes.

Catégorie professionnelle	Sexe	ensemble	%
Cadres	F	55	47%
	H	62	53%
	Ensemble	117	100%

Chapitre 7 - Évolution professionnelle

1. Garantir le même accès à la mobilité professionnelle interne pour les hommes et pour les femmes pour des postes de management

1.1 Évolution de la population des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres) et/ou niveau

NB : les agents publics sont ventilés dans les CP selon la correspondance suivante :

Niveaux 2020	Rapprochement CP 2020	Niveaux 2021	Rapprochement CP 2021
I bis	Employé	1.1	Employé
		1.2	
I	Employé	2.1	Employé
II	Employé	2.1	Employé
III	Technicien	2.2	Technicien
		2.3	Technicien
IV A	Agent de Maîtrise	3.1	Agent de Maîtrise
IV B	Cadre	3.2	Cadre
		3.3	Cadre
V A	Cadre	4.1	Cadre
V B	Cadre	4.1	Cadre

CP	Effectif F en volume en 31/12/2022	Effectif H en volume en 31/12/2022	poids des femmes dans les CP en 31/12/2022
Employés	21 322	5 045	80,87%
Technicien	11 092	2 693	80,46%
Agent Maîtrise	8 058	3 000	72,87%
Cadres	4 474	3 367	57,06%
Total	44 946	14 105	76,11%

CP	Evolution des effectifs F en volume entre le 31/12/2021 et 31/12/2022	Evolution des effectifs H en volume entre le 31/12/2021 et 31/12/2022	Evolution du poids des femmes dans les CP en point entre le 31/12/2021 et 31/12/2022
Employés	143	72	- 0,12 point
Technicien	-69	2	- 0,11 point
Agent Maîtrise	269	-7	+ 0,72 point
Cadres	-27	-44	+ 0,17 point
Total	316	23	+ 0,10 point

1.2 Nombre d'agents nommés sur un emploi d'expertise par genre, quotité de temps de travail

Cf. Excel feuille A6 – Liste des emplois d'expertise

Entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022	En volume		En %	
	F	H	F	H
Temps plein /temps partiel				
TPS PLEIN	187	152	55,2%	44,8%
TPS PARTIEL	25	7	78,1%	21,9%
Total général	212	159	57,1%	42,9%

Il s'agit des agents qui arrivent sur un emploi et un coefficient d'expertise dans le cadre (cf liste Excel) :

- d'un recrutement externe
- d'une mobilité interne (changement d'emploi ou de métier)
- sans changement d'emploi mais par promotion à un 1^{er} coefficient d'expertise (à partir de F1)

1.3 Part des femmes dans le management (proximité, intermédiaire, supérieur)

Métier	En volume		En %	
	F	H	F	H
MANAGEMENT DE PROXIMITE	2 300	929	71,2%	28,8%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	1 097	802	57,8%	42,2%
MANAGEMENT SUPERIEUR	270	309	46,6%	53,4%
Ensemble	3 667	2 040	64,3%	35,7%

1.4 Indicateurs relatifs à la détection de potentiel

→ **Nombre d'agents évalués par genre entrant dans le dispositif de détection des potentiels**

	Agents évalués en 2022 (*)				
	Total	F	H	%F	%H
MP	383	308	75	80%	20%
MI	166	96	70	58%	42%
MS	56	34	22	61%	39%

(*) Agents dont la pré-identification en GP a été validé en 2021 et Agents dont la candidature BDE est pressentie en 2022)

→ **Nombre d'agents pré-identifiés comme potentiels managériaux par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours)**

	Pré-identifications en Comité carrière (Gestion des Parcours ou GP)					Pré-identification par candidature BDE en 2022				
	Total	F	H	%F	%H	Total	F	H	%F	%H
MP	399	301	98	75%	25%	124	97	27	78%	22%
dont tps partiel	69	68	1			7	7	0		
MI	163	104	59	64%	36%	33	19	14	58%	42%
dont tps partiel	8	8	0			1	1	0		
MS	42	15	27	36%	64%	28	21	7	75%	25%

→ **Nombre d'agents pré-identifiés confirmés en comité carrière par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours)**

	Pré-identifications validées en Comité carrière (Gestion des Parcours ou GP)					Pré-identification par candidature BDE en 2022				
	Total	F	H	%validation		Total	F	H	%F	%H
MP	277	221	56	69%	MP	124	97	27	78%	22%
dont tps partiel	47	47	0		dont tps partiel	7	7	0		
MI	123	83	40	75%	MI	33	19	14	58%	42%
dont tps partiel	6	6	0		dont tps partiel	1	1	0		
MS	39	13	26	93%	MS	28	21	7	75%	25%

	Ensemble GP & BDE				
	Total	%GP	%BDE	% F	% H
MP	401	69%	31%	79%	21%
MI	156	79%	21%	65%	35%
MS	67	58%	42%	51%	49%

→ **Nombre d'agents nommés sur un emploi de manager par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours)**

Agents nommés en 2022 ayant passé le DDPM en 2022	Total	GP	BDE	%GP	% BDE	F	H	%F	%H
MP	310	206	104	66%	34%	249	61	80%	20%
MI	134	78	56	58%	42%	91	43	68%	32%
MS	47	24	23	51%	49%	28	19	60%	40%

En complément

Ensemble des nominations des primo-accès par niveau de management en 2022	Total	F	H	%F	%H
MP	381	305	76	80%	20%
MI	168	110	58	65%	35%
MS	47	28	19	60%	40%

NB : ces primo-accédants peuvent avoir effectué leur détection de potentiel avant 2022.

1.5 Indicateurs relatifs à la formation

→ **Taux de participation des femmes et des hommes aux actions de formation proportionnellement à leurs poids respectifs dans l'effectif, par filière/métier**

Répartition des stagiaires selon leur sexe et leur métier			Au regard de l'effectif moyen mensuel 2022	
Métier	F	H	F	H
APPUI A RELATION DE SERVICES	77%	23%	78%	22%
CONSEIL	80%	20%	80%	20%
ACHATS - MARCHES	72%	28%	74%	26%
COMMUNICATION	61%	39%	63%	37%
FINANCES-GESTION	72%	28%	66%	34%
INGENIERIE DE L'ODS	71%	29%	66%	34%
INNOVATION, RSE	69%	31%	65%	35%
JURIDIQUE	83%	17%	80%	20%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	45%	55%	48%	52%
MAITRISE DES RISQUES	61%	39%	49%	51%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	71%	29%	66%	34%
RELATIONS EXTERNES	78%	22%	70%	30%
RESSOURCES HUMAINES	79%	21%	83%	17%
STATS, ETUDES, EVALUATION	35%	65%	46%	54%
SYSTEMES D'INFORMATION	26%	74%	26%	74%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	75%	25%	71%	29%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	62%	38%	57%	43%
MANAGEMENT SUPERIEUR	50%	50%	46%	54%
Ensemble	78%	22%	76%	24%

→ **Ratio du nombre d'agents à temps partiel formés par genre, rapporté au nombre d'agents à temps partiel, par statut**

Métier	F		H		Au regard de l'effectif moyen mensuel 2022			
	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL	TPS PLEIN	TPS PARTIEL
APPUI A RELATION DE SERVICES	59,4%	18,1%	21,4%	1,1%	50%	28%	19%	3%
CONSEIL	65,6%	14,4%	18,8%	1,2%	54%	26%	18%	2%
ACHATS - MARCHES	63,3%	8,6%	25,0%	3,1%	57%	17%	24%	2%
COMMUNICATION	48,5%	12,9%	35,6%	3,0%	50%	13%	35%	2%
FINANCES-GESTION	55,8%	15,8%	25,9%	2,5%	49%	18%	31%	3%
INGENIERIE DE L'ODS	54,3%	16,3%	28,2%	1,2%	48%	18%	32%	2%
INNOVATION, RSE	51,6%	17,8%	27,1%	3,4%	49%	16%	32%	3%
JURIDIQUE	70,4%	12,9%	16,6%	0,0%	66%	13%	20%	0%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	36,1%	9,3%	53,5%	1,1%	34%	14%	48%	4%
MAITRISE DES RISQUES	52,0%	8,6%	39,2%	0,1%	40%	9%	49%	2%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	57,9%	12,7%	28,8%	0,6%	52%	14%	32%	2%
RELATIONS EXTERNES	70,6%	7,7%	20,4%	1,3%	57%	13%	28%	2%
RESSOURCES HUMAINES	64,8%	13,9%	20,4%	0,9%	64%	19%	16%	1%
STATS, ETUDES, EVALUATION	26,7%	8,4%	62,2%	2,8%	34%	11%	52%	3%
SYSTEMES D'INFORMATION	21,3%	4,8%	70,4%	3,5%	20%	6%	69%	5%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	65,6%	8,9%	25,3%	0,2%	59%	12%	28%	1%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	59,8%	2,7%	37,1%	0,4%	54%	4%	42%	1%
MANAGEMENT SUPERIEUR	49,5%	0,9%	49,2%	0,3%	45%	1%	53%	1%
Ensemble	64%	13,6%	21,3%	1,1%	53%	23%	22%	2%



OBJECTIF DE PROGRESSION

À compétences et qualifications équivalentes, fixer le taux de nouveaux entrants femme (recrutements externes, promotions, mobilités interrégionales) à :

→ 80% du nombre total des nouveaux entrants sur le métier « manager de proximité » ;

→ 75% du nombre total des nouveaux entrants sur les métiers « manager intermédiaire » et « manager supérieur ».

	MANAGEMENT DE PROXIMITE		MANAGEMENT INTERMEDIARE ET SUPERIEUR	
	F	M	F	M
Total général	79,4%	20,6%	62,4%	37,6%



OBJECTIF DE PROGRESSION

À compétences et qualifications équivalentes, réaliser au moins 60% des recrutements internes de nouveaux managers supérieurs et cadres dirigeants pour les femmes.

Recrutements internes de nouveaux managers	%F	%H
Mangers supérieurs et cadres dirigeants	55%	45%