



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

Les actions positives dans cinq administrations du secteur public : protocole d'enquête et résultats

17 Avril 2013

EUROGROUP
CONSULTING

THE ART OF MOBILIZATION

Extension du programme d'actions positives dans le secteur public



05/2012

09/2012

10/2012

03/2013

Lancement d'un appel à candidature par :

- le Ministère de l'Égalité des chances et ;
- le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Réponse favorable des administrations à l'appel du MEGA et du MFPRA

CNPF

ADA

ACD

MEE

Département des transports

Projet d'actions positives

1

Phase d'analyse et de recommandations

2

Phase d'élaboration des actions positives

3

Phase de mise en œuvre des actions positives



Projet d'actions positives

Mise en place de mesures concrètes destinées à compenser les désavantages professionnels liés au sexe

1

- Etape visant à identifier les éventuelles inégalités existantes entre hommes et femmes au sein de chaque organisation.
- Etape réalisée par un cabinet de conseil en stratégie et organisation d'entreprise, Eurogroup Consulting Luxembourg (ECL).

2

+

3

- Etapes laissées à discrétion de chaque administration, département.
- Au vu de son fonctionnement, de ses objectifs et de sa politique RH, chaque entité décide de l'opportunité d'intégrer les recommandations dans son plan d'actions positives.



Sources et objectifs de la phase d'analyse

Phase d'analyse et de recommandations

Données issues des services de gestion du personnel

Données objectives anonymisées :

- sexe,
- âge,
- carrière,
- poste occupé,
- temps de travail,
- etc.

Enquête par questionnaire

Données subjectives anonymisées :

Chaque agent a eu la possibilité de donner son avis sur des thématiques de genre et plus généralement de conditions de travail en répondant à la cinquantaine de questions que contient le questionnaire.

Sources

Intérêts

- Evaluer la position professionnelle des hommes et des femmes dans les organisations ;
- Estimer leurs temps de travail respectifs ;
- Relever des inégalités de genre structurelles.

- Examiner la perception subjective que les agents ont de leur situation professionnelle et de l'équilibre entre leur vie professionnelle et privée ;
- Connaître le degré de satisfaction du personnel vis-à-vis de ces différentes thématiques ;
- Mettre au jour des situations, des aspirations et des besoins spécifiques ou communs aux hommes et aux femmes sur leur lieu de travail.

Rapport sur l'égalité hommes/femmes et préconisations d'actions associées



L'enquête par questionnaire : principes, participation et représentativité

1

Principe de l'enquête par questionnaire

Principe de l'anonymat



La participation et les réponses apportées sont anonymes.

Enquête papier : les urnes sont scellées et ne peuvent être ouvertes que par ECL.

Enquête électronique : la technique utilisée par le logiciel statistique ne permet pas de faire de lien entre les réponses et la personne qui a rempli le questionnaire.

Participation facultative

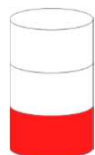


Les agents sont libres de participer ou non à l'enquête.

2

Taux de participation à l'enquête

Taux de participation plus ou moins élevé selon les administrations.



39%



88%

Mobilisation équivalente des hommes et des femmes à l'enquête :



(différentiel inférieur à 1 point)

3

Représentativité de l'enquête

Pour chacune des administrations, département

Redressement appliqué sur la population de répondants.



Redresser c'est appliquer des pondérations aux individus pour augmenter le poids de ceux qui appartiennent à des groupes sous-représentés dans la population de répondants par rapport à l'effectif de l'administration.

Les variables utilisées pour opérer le redressement sont, selon l'entité concernée, le sexe le statut et le niveau de carrière des individus.

→ **Enquête représentative au sens statistique du terme.**



L'analyse des données du personnel : quelques résultats

Position professionnelle des hommes et des femmes

Répartition pas toujours équitable des effectifs selon le genre dans toutes les administrations

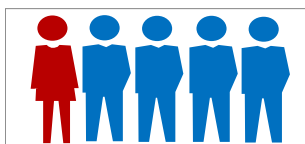
$$\frac{\text{Nombre d'hommes}}{\text{Nombre de femmes}} = [0,33 ; 8,00]$$

Inégale répartition du genre selon le type et le niveau de carrière

- Les hommes occupent majoritairement des postes dans la carrière de fonctionnaire tandis que les femmes remplissent leur fonction autant dans la carrière d'employé que de fonctionnaire.
- En général les femmes sont moins représentées dans les carrières moyennes de l'Etat et plus représentées dans les carrières inférieures.

Sous-représentation des femmes dans les postes de supervision et/ou les organes de décision

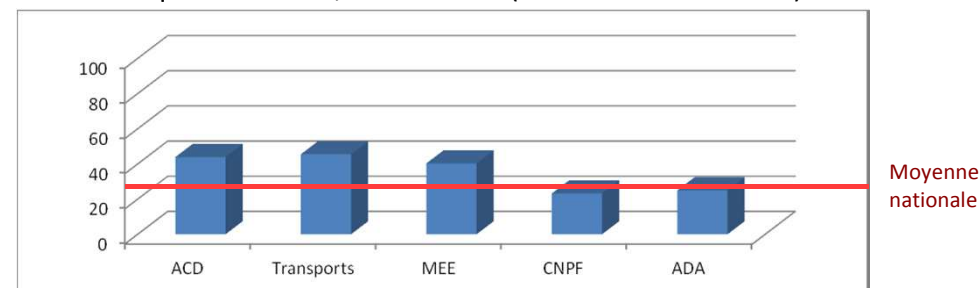
- La répartition entre les hommes et les femmes occupant des postes de supervision est en moyenne de : 1 femme pour 4 hommes.



Recours au temps partiel et congé parental

Recours au temps partiel essentiellement féminin

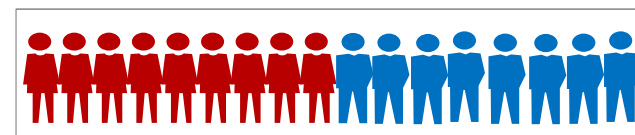
- Au maximum 17% des hommes recourent au temps partiel, alors que c'est le cas pour au minimum 23% des femmes.
- A l'ACD, au Département des transports et aux MEE, le recours au mode de travail atypique pour les femmes est même supérieur à la moyenne nationale qui était de 36,1% en 2011. (Source Eurostat 2011)



- Le recours au temps partiel est d'une manière générale plus utilisé dans la Fonction publique que dans le secteur privé.

Recours aux dispositifs de conciliation de la vie privée et professionnelle, tel le congé parental, utilisé autant par les femmes que par les hommes

- Au 1^{er} Janvier 2013, dans les 5 administrations, c'est 9 femmes qui prenaient un congé parental contre 8 hommes.



L'enquête par questionnaire : quelques résultats

Satisfaction et attitude au travail

- Bonne satisfaction au travail des femmes et des hommes œuvrant dans ces cinq administrations :
 - Entre 54% et 70% du personnel se déclare satisfait par son travail.
- Attitude proactive au travail des femmes et des hommes dans les administrations :
 - Entre 50 et 86% de l'effectif déclare qu'il est important de relever des défis et de progresser dans son travail.

Résultats

- Environ 65% des personnes déclarent réussir à concilier vie privée et vie professionnelle. Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à le déclarer.
- Les femmes déclarent plus souvent que les hommes emmener leur enfants aux activités qu'ils pratiquent les après-midi.
 - S'occuper des enfants en journée nécessite donc un aménagement du temps de travail qui semble plutôt l'apanage des femmes.

Conciliation vie privée/vie professionnelle

Progression professionnelle

- Près de 70% des personnes se déclarent satisfaites de leur progression professionnelle. Ce sont un peu plus les hommes qui le déclarent.
- Plus de 40% des personnes se sentent soutenues dans leur progression professionnelle. Ce sont un peu moins les hommes qui se sentent soutenus que les femmes.
- Les femmes sont plus nombreuses à déclarer que le temps partiel a un impact négatif sur les chances de promotion professionnelle.
 - Un peu moins de la moitié des personnes considèrent que le temps partiel n'est pas apprécié pour occuper une fonction dirigeante.
 - Environ 10% des hommes considèrent que la prise d'un congé parental est un frein à la carrière professionnelle.
- Intérêt des hommes pour le mode de travail atypique :
 - De 5 à 25% des hommes à temps plein déclarent être intéressés par un travail à temps partiel. Parmi les formes de temps partiel proposées, le mi-temps semble le moins les attirer.
- Recours au temps partiel et au congé parental bien accepté dans les différentes administrations.
- Meilleure acceptation du congé parental ou du temps partiel féminin que masculin.

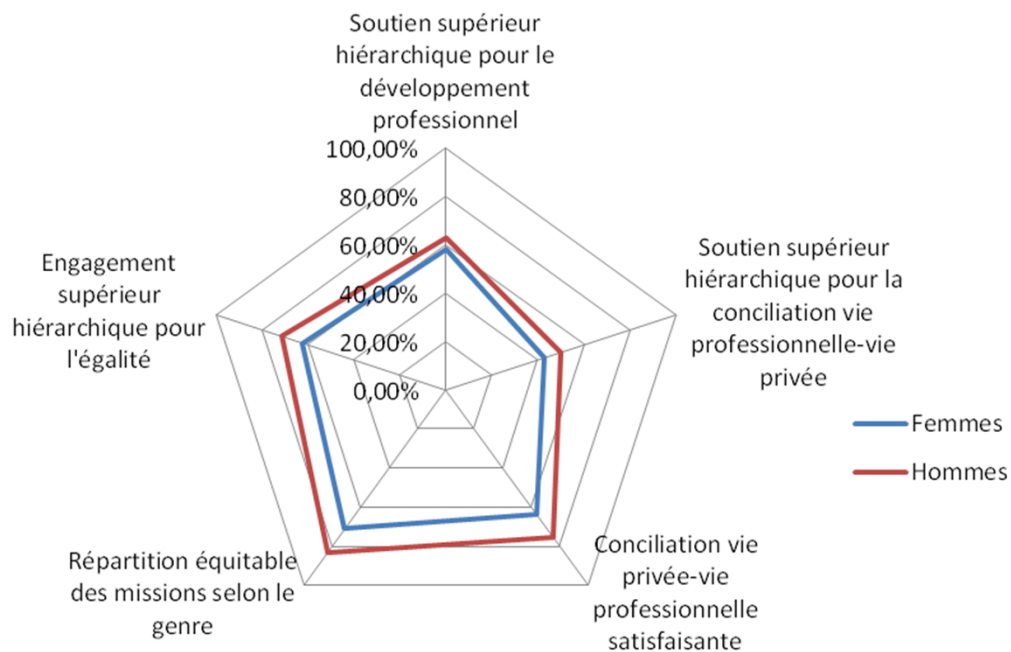
Dispositifs de conciliation vie privée/vie professionnelle



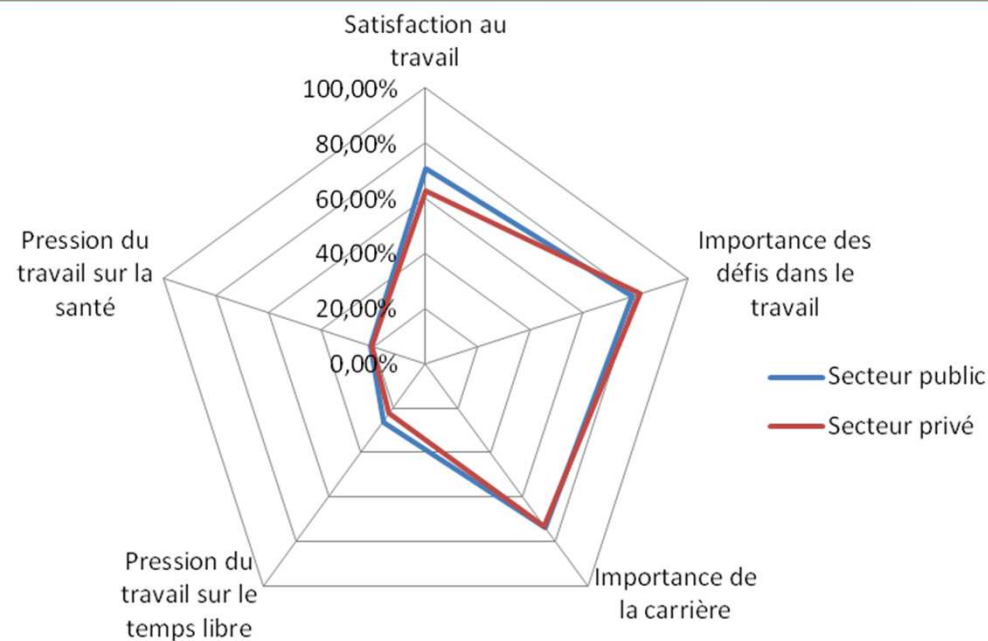
Le benchmark : un outil d'analyse

- Suite aux différentes études menées dans la Fonction publique depuis 2011, un outil de benchmark a été élaboré pour le compte du MEGA, lui offrant, ainsi qu'au MFPPA, la possibilité de disposer d'une synthèse des chiffres clés et en même temps d'un outil d'analyse pour extraire les principales tendances.
- Celui-ci permet également à chaque participant du programme de pouvoir comparer ses résultats et de se situer par rapport aux autres.
- Cet outil étant réalisé pour le secteur privé, le MEGA peut également effectuer des comparaisons de résultats entre les deux secteurs.

Comparaison du ressenti des femmes et des hommes de la Fonction publique en ce qui concerne l'égalité



Les conditions de travail dans le secteur public et le secteur privé.



Contacts

MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

19-21, BOULEVARD ROYAL

L - 2921 LUXEMBOURG

TEL. +352 247 85 814

FAX +352 241 886

Maryse FISCH

1er Conseiller de Gouvernement
maryse.fisch@mega.etat.lu

Valérie DEBOUCHÉ

Attaché de Gouvernement 1er en rang
valerie.debouche@mega.etat.lu

Simone GRUHLKE-GEIMER

Inspectrice principale 1ère en rang
simone.geimer@mega.etat.lu

EUROGROUP CONSULTING LUXEMBOURG

9, MONTÉE DE CLAUSEN

L-1343 LUXEMBOURG

TEL. +352 262 00 551

FAX +352 262 00 851

Patrice SILVERIO

Managing Partner
silverio@eurogroupconsulting.lu

Elisabeth ROSSI

Consultante
rossi@eurogroupconsulting.lu

