



Conférence de presse du 17.04.2013

Les actions positives dans cinq administrations du secteur public en 2012

En Juillet 2011, le Ministère de l'Égalité des Chances a étendu son programme d'actions positives, initié depuis 2006 dans le secteur privé, à la Fonction publique. Quatre administrations – l'ADEM, l'APE, l'INAP et le STATEC – avaient accepté de participer à cet ambitieux projet en 2011. Au cours de l'année 2012, ce sont cinq nouvelles administrations et départements qui ont adhéré au programme – l'ACD, l'ADA, la CNPF, le Département des transports et les MEE¹.

Depuis le lancement de cette étude, plus de 2000 agents ont été consultés, soit environ 8% de la population de la Fonction publique.

La mise en place de mesures concrètes destinées à compenser les désavantages professionnels liés au sexe ne peut se faire *ex nibilo* : elle nécessite

d'identifier, au préalable, les éventuelles inégalités existantes entre hommes et femmes au sein de chaque organisation. Aussi, la réalisation d'un projet d'actions positives comprend plusieurs phases : une phase d'analyse et de recommandations, une phase d'élaboration des actions et une phase de mise en œuvre de ces actions.

Si la phase d'analyse est réalisée par un cabinet de conseil, les deux phases suivantes sont laissées à discrétion de chaque administration qui, au vu de son fonctionnement, de ses objectifs et de sa politique RH, a toute liberté de décider de l'opportunité d'intégrer les recommandations faites par le cabinet de conseil dans son plan d'actions positives.

Objectifs de la phase d'analyse

Eurogroup Consulting Luxembourg², cabinet de conseil en stratégie et organisation d'entreprise, a été mandaté par le Ministère de l'Égalité des Chances pour réaliser, pour chacune des administrations, la phase d'analyse du projet d'actions positives. Cette analyse a été réalisée sur base de données issues des services de gestion du personnel et d'une enquête par questionnaire, qui laissait la possibilité à chaque agent de s'exprimer en répondant à une cinquantaine de questions relatives à des thématiques de genre et plus généralement aux conditions de travail.

Les données objectives des services du personnel ont été utilisées pour évaluer la

position professionnelle des hommes et des femmes dans les organisations, estimer leurs temps de travail respectifs et, finalement, relever des inégalités de genre structurelles.

L'analyse des questionnaires a, quant à elle, permis d'examiner la perception subjective que les agents ont de leur situation professionnelle et de l'équilibre entre leur vie professionnelle et privée, ainsi que de connaître le degré de satisfaction du personnel vis-à-vis de ces différentes thématiques. Cette analyse a permis, *in fine*, de mettre au jour des situations, des aspirations et des besoins spécifiques ou communs aux hommes et aux femmes sur leur lieu de travail.

¹ ACD : Administration des contributions directes, ADA : Administration des douanes et accises, CNPF : Caisse Nationale des Prestations Familiales, MEE : Maisons d'Enfants de l'Etat.

² <http://www.eurogroupconsulting.lu/>



L'enquête par questionnaire : principes, participation et représentativité

Deux principes ont régi l'enquête par questionnaire : la participation facultative et le respect des règles de l'anonymat (la participation à l'enquête et les réponses apportées aux questionnaires ont été anonymes).

Le taux de participation à l'enquête a été plus ou moins élevé selon les administrations, allant jusqu'à 88% de l'effectif total. Les hommes et les femmes se sont à chaque fois mobilisés de manière équivalente pour l'enquête.

Pour toutes les administrations un redressement a été effectué sur l'échantillon des répondants

afin de rendre l'enquête représentative au sens statistique du terme. Le redressement a consisté à appliquer des pondérations aux individus pour augmenter le poids de ceux qui appartenaient 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.

L'analyse des données du personnel : quelques résultats

Position professionnelle des hommes et des femmes

Selon l'activité des administrations concernées, la répartition des effectifs par genre n'est pas toujours équitable : les ratios (Nb hommes/Nb de femmes) sont compris entre 0,33 et 8,00.

L'analyse révèle également une inégale répartition du genre selon le type et le niveau de carrière. En effet, 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. L'analyse montre également qu'en général les femmes sont moins représentées dans les carrières moyennes de l'Etat et plus représentées dans les carrières inférieures.

L'analyse témoigne par ailleurs de la sous-représentation des femmes dans les postes de supervision et/ou les organes de décision selon les administrations. Si la répartition entre les hommes et les femmes occupant des postes de supervision la plus équitable est de 1 femme

pour 1,33 homme, la moyenne¹ que nous pouvons observer est de l'ordre d'1 femme pour 4 hommes.

Recours au temps partiel et congé parental

Le recours au temps partiel dans les administrations concernées est surtout l'apanage des femmes. 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% pour l'année 2011². Le recours au temps partiel est d'une manière générale plus utilisé dans la Fonction publique que dans le secteur privé.

Le recours aux dispositifs de conciliation de la vie privée et professionnelle, tel le congé parental, semble quant à lui être autant utilisé par les femmes que par les hommes : au 1^{er} Janvier 2013, dans les cinq administrations, c'est 9 femmes qui prenaient un congé parental contre 8 hommes.

¹ Les moyennes sont calculées sur base des cinq études menées durant l'année 2012 dans la Fonction publique.

² Source Eurostat 2011. Données consultables sur

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tps00159&plugin=1>



L'enquête par questionnaire : quelques résultats

Satisfaction et attitude au travail

L'enquête par questionnaire montre une bonne satisfaction au travail des femmes et des hommes œuvrant dans ces cinq administrations puisque, selon les organisations, entre 54% et 70% du personnel se déclare satisfait par son travail. A l'instar du secteur privé, les femmes, autant que les hommes, adoptent une attitude proactive au travail : en effet, selon les administrations, entre 50% et 86% de l'effectif déclare qu'il est important de relever des défis et de progresser dans son travail.

Progression professionnelle

Près de 70% des personnes se déclarent satisfaites de leur progression professionnelle. Ce sont un peu plus les hommes que les femmes qui le déclarent.

L'enquête indique, qu'en général, les hommes et les femmes se sentent plutôt bien soutenus par leur supérieur hiérarchique dans leur progression professionnelle. En moyenne¹, plus de 40% des personnes se déclarent satisfaites. Ce sont un peu moins les hommes qui se sentent soutenus que les femmes.

L'enquête par questionnaire révèle également ce que les femmes et les hommes identifient comme contraintes liées à leur progression professionnelle. Ils invoquent à la fois des contraintes d'ordre organisationnel et les dispositifs de conciliation vie privée et professionnelle.

L'enquête montre par ailleurs que les femmes considèrent plus souvent que les hommes 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. Enfin, en moyenne¹, 10% des hommes considèrent que la prise d'un congé parental est un frein à la carrière professionnelle.

Conciliation vie privée/vie professionnelle

En moyenne¹, près de 65% des personnes déclarent réussir à concilier vie privée et vie professionnelle. L'enquête montre que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à le déclarer : ce sont d'ailleurs elles qui déclarent le plus souvent s'occuper de leurs enfants. Elles sont, en effet, plus nombreuses que les hommes à déclarer 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.

Dispositifs de conciliation vie privée/vie professionnelle

Si l'analyse des données du personnel a montré que le recours au temps partiel était essentiellement féminin, il reste que l'enquête par questionnaire montre l'intérêt des hommes pour ce mode de travail. En effet, de 5 à 25% des hommes à temps plein déclarent être intéressés par un travail à temps partiel. Toutefois parmi les formes de temps partiel proposées, le travail à mi-temps semble le moins les attirer.

L'enquête montre également que, si le recours au temps partiel et au congé parental semble bien accepté dans ces différentes administrations, il reste que les agents pensent que leurs collègues sont plus compréhensifs lorsque c'est une femme qui prend un congé parental ou un temps partiel que lorsque la demande est faite par un homme.

¹ Les moyennes sont calculées sur base des cinq études menées durant l'année 2012 dans la Fonction publique.



Le délégué à l'égalité

L'enquête montre que, contrairement au secteur privé, l'existence d'un délégué à l'égalité est bien connue au sein des administrations. Toutefois

son rôle et ses missions sont peu connus des agents. En moyenne¹, près de 30% des personnes seulement déclarent connaître ses attributions.

Conclusions

Par rapport aux tendances de l'étude menée en 2011, nous pouvons observer quelques changements, notamment concernant les dispositifs de conciliation vie privée et professionnelle. En effet, la part des hommes ayant recours au travail à temps partiel est en légère augmentation. Ils sont également plus nombreux à avoir pris un congé parental au cours de l'année.

La réussite dans la conciliation de la vie privée et professionnelle suit quant à elle la tendance déjà

observée. Les femmes sont effectivement moins nombreuses que les hommes à déclarer obtenir cet équilibre, et toujours plus nombreuses que les hommes à s'occuper des enfants en journée.

Enfin, nous pouvons toujours observer une faible proportion de femmes aux postes d'encadrement par rapport aux hommes. Selon les administrations cet écart tend néanmoins à se réduire.

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.

¹ Les moyennes sont calculées sur base des cinq études menées durant l'année 2012 dans la Fonction publique.