



## Les actions positives dans quatre administrations du secteur public

En Juillet 2011, le Ministère de l'Égalité des Chances a étendu son programme d'actions positives, initié depuis 2009 dans le secteur privé, à la Fonction Publique. Quatre administrations – l'ADEM, l'APE, l'INAP et le STATEC – ont accepté de participer à cet ambitieux projet.

La mise en place de mesures concrètes destinées à compenser les désavantages professionnels liés au sexe ne peut se faire *ex nihilo* : 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 Luxembourg<sup>1</sup>, 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.

<sup>1</sup> <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 très élevé pour l'ensemble des administrations, allant de 64% à 85% de l'effectif total. Celui-ci a toujours été un peu plus élevé chez les femmes que chez les hommes (différentiel de +3 à +10 points).

Lorsque l'effectif des administrations le permettait (supérieur à 100), 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 deux variables utilisées pour opérer le redressement sont le sexe et le niveau de carrière des individus.

Lorsque l'effectif des administrations était trop restreint, aucun redressement n'a été effectué sur l'échantillon de répondants. La population des répondants sur laquelle a été élaborée l'analyse a alors été considérée comme un échantillon spontané c'est-à-dire composé de personnes volontaires pour répondre au questionnaire. Cet échantillon n'est donc pas représentatif au sens statistique du terme : il donne une bonne représentation du public, « *une image stylisée par l'accentuation des traits pertinents* »<sup>2</sup>.

## L'analyse des données du personnel : quelques résultats

### Position professionnelle des hommes et des femmes

Dans toutes les administrations, il existe une répartition équitable des effectifs selon le genre : les ratios (Nb hommes/Nb de femmes) sont compris entre 0,86 et 1,02.

L'analyse révèle toutefois une inégale répartition du genre selon le type et le niveau de carrière. En effet, les hommes occupent le plus souvent des postes dans la carrière de fonctionnaire tandis que les femmes remplissent majoritairement leur fonction dans la carrière d'employé. L'analyse montre également qu'en général les femmes sont sous représentées dans les carrières supérieures de l'Etat et surreprésentées 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. La répartition entre les hommes et les femmes occupant des postes de supervision la plus équitable pour ces administrations est de 1 femme pour 3,4 hommes.

### Recours au temps partiel et congé parental

Le recours au temps partiel dans les administrations concernées est surtout l'apanage des femmes. Peu d'hommes – au maximum 9% - recourent au temps partiel alors que c'est le cas au minimum de 26% des femmes. Au STATEC, à l'INAP et l'APE, le recours au mode de travail atypique pour les femmes est supérieur à la moyenne nationale qui était de 36% pour l'année 2010<sup>3</sup>.

Le recours aux dispositifs de conciliation de la vie privée et professionnelle, tel le congé

<sup>2</sup> François De Singly, *L'enquête et ses méthodes : le questionnaire*, Éditions Armand Colin, 2e Édition, 2005.



parental, semble également être le fait des femmes : au 1<sup>er</sup> Janvier 2011, dans les quatre

administrations, c'est 9 femmes qui prenaient un congé parental contre un homme seulement.

<sup>3</sup> Source Eurostat 2010. 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 grande satisfaction au travail des femmes et des hommes œuvrant dans ces quatre administrations puisque, selon les administrations, entre 63% et 100% du personnel se déclare satisfait par son travail. Les femmes, autant que les hommes, adoptent une attitude proactive au travail : en effet, selon les administrations, entre 65% et 100% de l'effectif déclare qu'il est important de relever des défis et de progresser dans son travail.

### Progression professionnelle

L'enquête indique, qu'en général, les femmes se sentent moins soutenues dans leur progression professionnelle que les hommes. A l'APE, au STATEC et à l'INAP, la proportion de femmes estimant avoir reçu du soutien de leur supérieur hiérarchique pour atteindre leurs objectifs de carrière est en moyenne inférieure de 30 points à celle des hommes.

L'enquête par questionnaire révèle également, que, dans les grandes administrations, les hommes et les femmes n'identifient pas le même type de contraintes à leur progression professionnelle. Les hommes invoquent plutôt des contraintes d'ordre organisationnel, liées à l'avancement des carrières et à la structure de l'administration : c'est le cas d'environ 20% des hommes contre moins de 10% des femmes. Les femmes, quant à elles, désignent plutôt les dispositifs de conciliation de la vie privée et professionnelle - congés maternité, parental, temps partiel - comme étant les principaux obstacles à leur progression professionnelle : c'est le cas d'environ 15 % des femmes et seulement moins de 3% des hommes.

### Conciliation vie privée/vie professionnelle

L'enquête montre que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à déclarer réussir à concilier vie privée et vie professionnelle : 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, à l'ADEM, au STATEC et à l'APE, de 25 à 35% des hommes à temps plein déclarent être intéressés par un travail à temps partiel.

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.