



**L'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
concernant les agents de l'Onisep**

DIAGNOSTIC



11 mars 2021

- **Méthode et outils**
- **Exemples de critères d'analyse et résultat**
- **Actions et indicateurs de suivi**
- **Conclusion**



Comment identifier les inégalités à l'Onisep ?

Quelles actions mettre en œuvre pour les réduire, le cas échéant ?

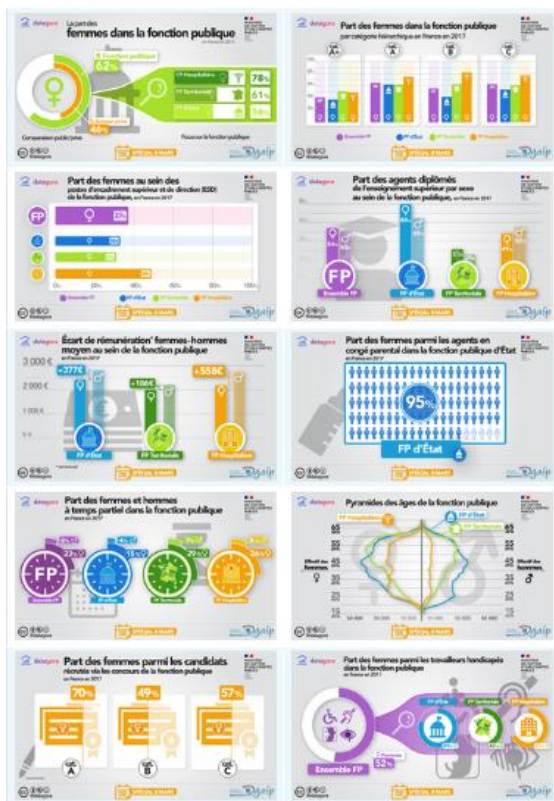
Quels indicateurs de suivi proposer ?

- Données secondaires de la DGAFP (données de 2017)
- Données primaires de l'OniseP (bilan social 2018)



BILAN SOCIAL 2018

OFFICE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS



10 critères émanant de la DGAFP

- 01 – La part des femmes dans l'effectif total
- 02 – La part des femmes pour chacune des trois catégories (A-B-C)
- 03 – La part des femmes au sein des postes d'encadrement
- 04 – La part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur
- 05 – L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- 06 – La part des femmes en congé parental
- 07 – La part des femmes à temps partiel
- 08 – La pyramide des âges femmes et hommes
- 09 – La part des femmes recrutées par concours
- 10 – La part des femmes parmi les travailleurs handicapés

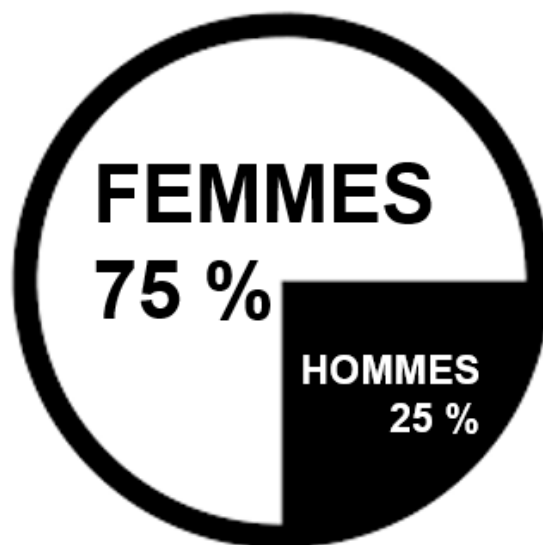
5 autres critères émanant du bilan social

- 11 – La représentation dans les jurys de concours
- 12 – La répartition des journées de formation
- 13 – La représentation dans les instances
- 14 – Le taux de féminisation des métiers
- 15 – Le taux de féminisation relatif au management

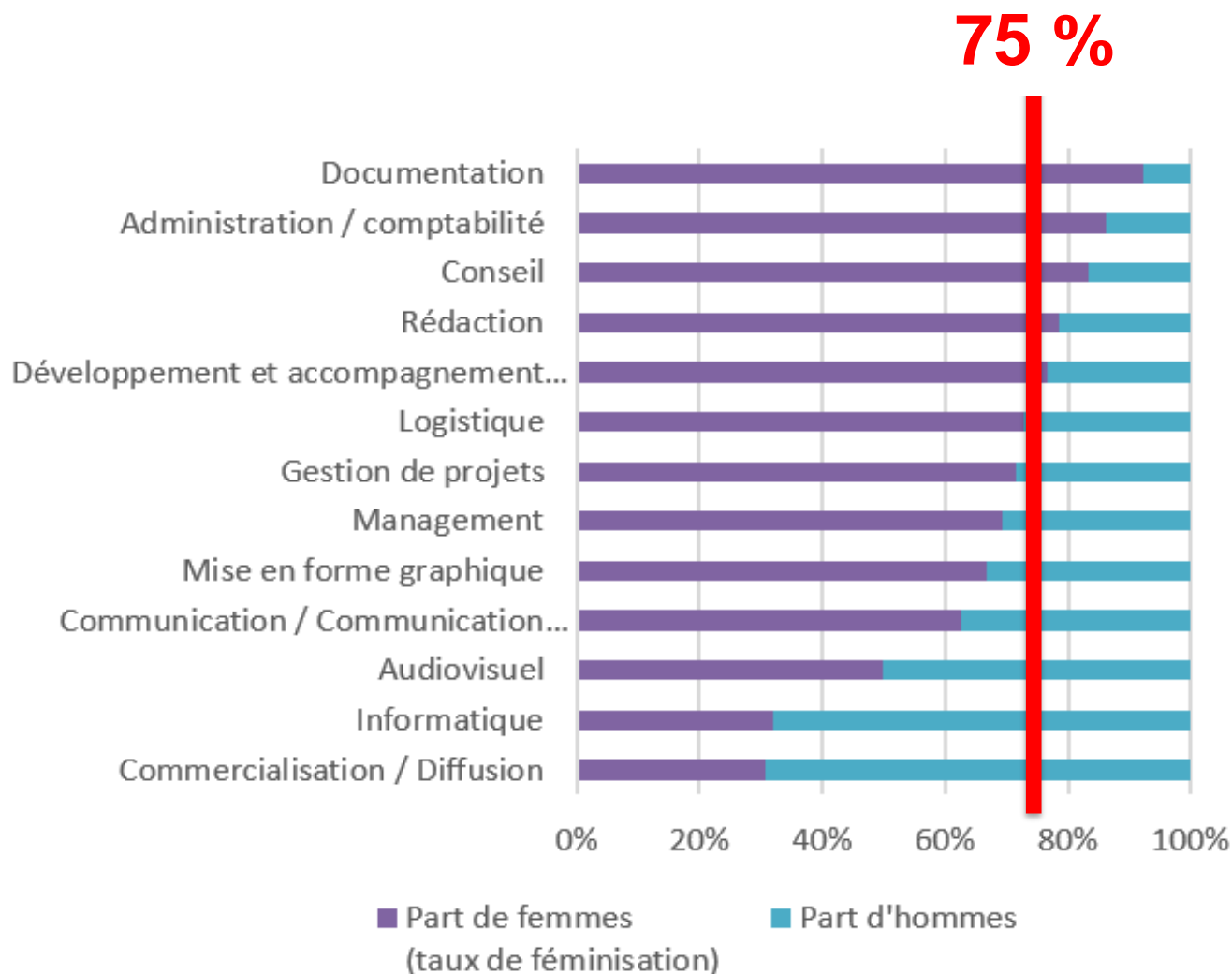
Pourcentage de femmes parmi les agents

À l'**Onisep** en particulier

- Le taux de féminisation de l'Onisep (75 %) est **très largement supérieur** à celui de la fonction publique en général qui est de 61 % et à celui de la fonction publique d'état qui est de 56 %



FAMILLES DE MÉTIERS



Taux de féminisation relatif au management

À l'**Onisep** en particulier

Management	Femmes	Hommes	Total	
	Nombre	Nombre	Nombre	Taux
Délégué régional adjoint	17	8	25	48,08%
Chef de service	10	3	13	25,00%
Chef de département	4	3	7	13,46%
Adjoint chef de service	2	0	2	5,56%
Agent comptable	0	1	1	1,92%
Adjoint chef de département	0	1	1	1,92%
Directrice adjointe	1	0	1	1,92%
Directrice générale	1	0	1	1,92%
Secrétaire générale	1	0	1	1,92%
Total au 31 décembre 2019	36	16	52	100,00%

À l'Onisep en 2019, proportionnellement à l'effectif, **les hommes faisant partie du management sont plus nombreux que les femmes**

- Pour un effectif total de 121 **hommes**, 16 sont des managers, soit **13,22 %**
- Pour un effectif total de 358 **femmes**, 36 sont des managers, soit **10,05 %**

Part des agents diplômés de l'enseignement supérieur

À l'**Onisep** en particulier



- Dans le bilan social de 2018, une nomenclature est présentée, mais la **répartition des diplômes par genre n'est pas traitée**



Représentation dans les instances

À l'**Onisep** en particulier



Au CA de l'Onisep, le pourcentage de femmes parmi les membres est de 50 % (alors que la loi Copé Zimmerman impose 40 %)

Au CTE de l'Onisep, le pourcentage de femmes représentantes (92,86 %) est très supérieur au pourcentage de femmes à représenter (74,63 %)

Au CHSCT de l'Onisep, le pourcentage des femmes représentantes (100 %) est largement supérieur au pourcentage de femmes à représenter (74,63 %)

À la commission consultative des personnels contractuels de l'Onisep, le pourcentage de femmes représentantes (68,75 %) est à peu près identique au pourcentage de femmes à représenter (70,45 %)

À la commission consultative des personnels ITRF de l'Onisep, le pourcentage de femmes représentantes (73,33 %) est à peu près identique au pourcentage de femmes à représenter (72,77 %)

10 critères émanant de la DGAFP

- 01 – La part des femmes dans l'effectif total
- 02 – La part des femmes pour chacune des trois catégories (A-B-C)
- 03 – La part des femmes au sein des postes d'encadrement
- 04 – La part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur
- 05 – L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- 06 – La part des femmes en congé parental
- 07 – La part des femmes à temps partiel
- 08 – La pyramide des âges femmes et hommes
- 09 – La part des femmes recrutées par concours
- 10 – La part des femmes parmi les travailleurs handicapés

5 autres critères émanant du bilan social

- 11 – La représentation dans les jurys de concours
- 12 – La répartition des journées de formation
- 13 – La représentation dans les instances
- 14 – Le taux de féminisation des métiers
- 15 – Le taux de féminisation relatif au management

CHAQUE DOMAINE D'ACTION DE LA GRH

- Embauche
- Formation
- Promotion
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail, sécurité et santé au travail
- Rémunération effective
- Articulation entre activité professionnelle et vie professionnelle



Embauche (Anact 2020)

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes-hommes afin de les dépasser	Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste, en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'elle sous-entendent	Nombre d'offres d'emploi revues dans ce sens, analysées et validées
	Structurer les procédures de recrutement notamment en formant les chargés de recrutement à la mixité	Nombre de formations au recrutement mixtes organisées Nombre de chargés de recrutement ayant suivi une formation à la mixité
	Mettre en place des « tests diagnostic » pour apprécier la sensibilité des recruteurs aux stéréotypes visés	Proportion de responsables carrière et recrutement ayant effectivement participé à des tests

Diagnostic 2020 Égalité professionnelle à l'OniseP

« Tous les Citoyens étant égaux en droit [aux yeux de la loi],
sont également admissibles à toutes dignités,
places et emplois publics, selon leur capacité,
et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents »
(Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789)

Objectif du document

Ce diagnostic permet de procéder à un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'OniseP.

En s'appuyant principalement sur les données du bilan social de 2018 et parfois sur les données de 2019, il vise à faire apparaître les risques d'inégalités.

Il constitue le travail préalable à la mise en œuvre du plan d'action obligatoire pour le 31 décembre 2020 sous peine de sanction financière.

Novembre 2020

Sommaire

SOMMAIRE.....	1
CONTEXTE.....	2
OBLIGATION LEGISLATIVE	2
COMMANDITAIRE	2
DEFINITIONS.....	4
ÉTAT DES LIEUX.....	5
TAUX DE FEMINISATION	5
PYRAMIDE DES AGES	6
TAUX DE FEMINISATION DES EMPLOIS DE L'ENCADREMENT	8
MIXITE DES METIERS (PAR FAMILLE AU 31 DECEMBRE 2019)	9
TAUX DE FEMINISATION RELATIF AU MANAGEMENT A L'ONISEP	9
PART DES AGENTS DIPLOMES	10
ÉCARTS DE REMUNERATION	11
CONCOURS ET PROMOTION	12
REPRESENTATION DANS LES JURYS DE CONCOURS.....	14
REPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION (2019).....	15
PART DES FEMMES A TEMPS PARTIEL	16
PART DES FEMMES EN CONGE PARENTAL	17
PART DES FEMMES PARMI LES AGENTS HANDICAPES	18
REPRESENTATION DANS LES INSTANCES	19
BENCHMARK (ACTIONS POSSIBLES)	20
EMBAUCHE (ANACT, 2020).....	20
FORMATION (ANACT, 2020).....	23
PROMOTION PROFESSIONNELLE (ANACT, 2020)	24
QUALIFICATION (ANACT, 2020)	28
CLASSIFICATION (ANACT, 2020)	29
CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT, 2020).....	30
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (ANACT, 2020)	32
REMUNERATION EFFECTIVE (ANACT, 2020)	34
ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE PARENTALE (ANACT, 2020).....	36
EXISTANT - PREVENTION DES RISQUES.....	39
CELLULE D'ECOUTE RELATIVE AUX VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	39
ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES	39
FORMATIONS PROGRAMMEES.....	39
CHANGEMENTS A VENIR.....	39
RAPPORT SOCIAL ANNUEL (RSA)	40
RAPPORT DE SITUATION COMPAREE (RSC).....	40
COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA).....	40
FONDS EN FAVEUR DE L'EGALITE (FEP).....	41
DOSSIER DE CANDIDATURE DE L'ONISEP.....	41

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

**ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ**