



**Ministère des Sports, de la Jeunesse, de  
l'Éducation populaire et de la Vie  
associative**

**COMITE INTERMINISTRIEL DES DROITS DES  
FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**



## **COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE  
L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE**

**Haut fonctionnaire chargée de l'égalité des droits pour les ministères sociaux**

Agnès LECLERC (Secrétariat général des ministères sociaux/ [agnes.leclerc@sante.gouv.fr](mailto:agnes.leclerc@sante.gouv.fr)/tel 01 40 56 66 42).

**Correspondant Cabinet de la ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative**

- M. Jean-Pierre BALCOU, Conseiller juridique

La dimension égalité/hommes femmes est déjà bien intégrée dans les préoccupations du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social tant en matière de gestion des ressources humaines que dans ses politiques publiques.

En matière de **ressources humaines**, ce département ministériel est engagé dans une démarche de promotion de l'égalité des droits (dans le cadre notamment de l'obtention, en juillet dernier, du label diversité), démarche qu'il poursuivra avec détermination. Dans ce cadre doit être mis en œuvre un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Outre les obligations juridiques relatives aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, le plan d'action devrait concerner toutes les étapes du parcours de l'agent(e) : recrutement, gestion, formation, retour de congés, promotion, mobilité. Il devrait s'appuyer sur une analyse approfondie de la situation actuelle et comporter un volet important de lutte contre les stéréotypes.

S'agissant des **politiques publiques**, l'action du ministère en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devrait être renforcée autour de quelques grands axes :

→ Sports : Féminisation des instances dirigeantes et représentation équilibrée dans les fédérations sportives/féminisation de l'encadrement technique des activités sportives/promotion de la réussite des femmes dans les sports de haut niveau/ développement des pratiques sportives féminines /lutte contre les violences faites aux femmes dans le champ sportif/ promotion de la diffusion des épreuves sportives féminines dans les programmes télévisés.

→ Jeunesse : amélioration de l'information dispensée via le CIDJ sur l'égalité et notamment les droits sexuels/prise en compte de la dimension égalité Femmes-hommes dans les expérimentations sociales et leur suivi

→ Vie associative : renforcement de la place des femmes dans la vie associative/promotion des actions du monde associatif en faveur de l'égalité

Toutes ces mesures feront l'objet d'un suivi attentif grâce aux **outils statistiques sexués** dont dispose le ministère, et dont la qualité sera accrue

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE  
L'EDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE**

**POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

➤ **Administration centrale et services déconcentrés.**

Les ministères sociaux (dont le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative) , dans un esprit d'exemplarité, se sont engagés dans une démarche volontariste de lutte contre les discriminations et ont obtenu le « label diversité ».

Ce label repose sur 18 critères de discrimination dont le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille.

Il a donc un impact certain sur la promotion de l'égalité F/H dans la gestion des ressources humaines de nos ministères.

**Parité dans les postes d'encadrement (cf annexes statistiques)**

- secteur jeunesse : La DJEPVA présente un taux de féminisation de 70%.  
Le poste de directeur est occupé par un homme.

**S'agissant des 4 emplois fonctionnels** (chef de service, sous-directeur, directeur de projet) on atteint la parité.

- secteur sports :  
La direction des sports présente un taux de féminisation de 62,3%. Le directeur est un homme.  
**S'agissant des 7 emplois fonctionnels** (chef de service, sous-directeur, directeur de projet) on compte trois femmes pour 4 hommes.

S'agissant des **services déconcentrés**, on constate une sous représentation des femmes aux postes d'encadrement dans les DRJSCS :

- directeurs: F14 %/H86 % (21 postes)

- directeurs adjoints F31 %/H69 % (26 postes).

Sur l'ensemble des emplois de DRJSCS, DRAJSCS , DJSCS et DAJSCS (56 postes au total) cette proportion est de 25% /75 %.

**PROJET DE**  
**PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LES MINISTERES**  
**CHARGES**  
**DES AFFAIRES SOCIALES**  
(sous réserve des travaux de la fonction publique  
et des rubriques de l'accord-cadre)

- **Thème I : Améliorer la connaissance statistique et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes**
- **Thème II : Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations**
- **Thème III : Former l'ensemble des personnels à la problématique femmes/hommes**
- **Thème IV : Mesures spécifiques aux opérations de recrutement**
- **Thème V : Mesures spécifiques à la carrière des agents et à l'exercice de leur activité**
- **Thème VI : Mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités**

**Thème I : Améliorer la connaissance statistique et l'analyse  
de la situation respective des femmes et des hommes.**

**Mesure 1 : Enrichir les bilans sociaux d'un bilan de la diversité, en affichant clairement la situation comparée des femmes et des hommes au regard des résultats en matière de recrutement, de mobilité, d'avancement et de rémunération.**

#### la)1 - Objectifs

Les constats doivent être étayés par des données statistiques précises, ce qui a pour but de poser de manière objective la problématique de l'égalité professionnelle.

#### la)2 - Méthodologie

Récupération des données auprès des services, traitement.

#### la)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

#### la) 4 - Pilotage

Le chef du bureau GPEC pour la DRH, et bureaux RH3 et RH4 pour la DAGEMO.

#### la)5 - Livrables

Données chiffrées clairement identifiées dans le bilan annuel de la diversité

#### la)6 - Financement

Mesure sans coût

#### la)7 - Calendrier

2013 : introduction d'un bilan de la diversité 2012 dans le bilan social portant notamment sur la thématique femmes/hommes.

2014 : suivi des indicateurs.

**Mesure 2 : Intégrer, dans le rapport annuel de la diversité dans les ministères chargés des affaires sociales les actions qui concourent, directement ou non, à une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

#### lb)1 - Objectifs

Analyser et évaluer les actions de lutte contre les discriminations, en particulier en terme d'égalité professionnelle femmes hommes, ajuster, le cas échéant, ces actions et en dresser le comparatif sur plusieurs exercices.

Mise en œuvre de nouvelles actions.

#### lb)2 - Méthodologie

Rédaction de rapport

#### lb)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

lb)4 - Pilotage

DRH/DRH3D et DAGEMO/SDRH

lb)5 - Livrables

Rapport.

lb)6 - Financement

Mesure sans coût

lb)7 - Calendrier

2013 (au titre de 2012)

**Mesure 3 : Conduire, sous l'angle du genre, une étude interne sur la question des rémunérations des agents non titulaires et des primes versées aux fonctionnaires.**

lc)1 - Objectifs

Dresser l'état des lieux des rémunérations versées sous l'angle du genre aux agents non titulaires et celui du régime indemnitaire aux fonctionnaires afin d'identifier les éventuelles inégalités de traitement.

lc)2 – Méthodologie

Analyse comparative des données relative à la rémunération de ces agents.

lc)3 - Périmètre

Administration centrale et services déconcentrés des ministères chargés des affaires sociales.

lc)4 - Pilotage

DRH3A avec le concours de DRH1E + DAGEMO/RH3 et RH4.

lc)5 - Livrables

Etude interne.

lc)6 - Financement

Sans coût

lc)7 - Calendrier

2013

## **Mesure 4 : Réaliser une enquête sur le ressenti des agents à l'égard de leur parcours de carrière**

### Id)1. – Objectifs

Intégrer dans l'enquête des questions spécifiques à la thématique d'égalité femmes/hommes y compris la parentalité permettant à la DRH et à la DAGEMO d'identifier les éventuels obstacles ressentis et rencontrés par les agents et notamment les femmes dans les domaines abordés par l'enquête. L'exploitation des résultats permettra d'ajuster ou de compléter les mesures du plan égalité femmes/hommes.

### Id)2 – Méthodologie

Enquête réalisée par un prestataire extérieur sous une forme dématérialisée:

- réponses anonymes
- réponses détruites à l'issue de l'opération par le prestataire
- déclaration auprès de la CNIL
- DRH et DAGEMO destinataires uniquement des résultats statistiques

### d)3 – Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

### Id)4 - Pilotage

DRH3D

### Id)5 – Livrables

Traitement des informations et présentation des résultats de l'enquête analysés par le prestataire.

### Id)6 – Financement

Coût : 100 000 euros avec possibilité utilisation crédits DREES.

### Id)7 - Calendrier

2014

### Id)8 - Indicateurs

Nombre d'agents ayant répondu à l'enquête



<b>Thème II – Lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations</b>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Mesure 1 : Continuer de réaliser des supports pédagogiques sur les thématiques de la diversité et notamment celle de l'égalité femmes/hommes.**

IIa)1 - Objectifs

Il faut intégrer l'égalité des sexes dans les pratiques professionnelles en s'appuyant sur des dispositifs pédagogiques tels que des quiz, abécédaires, plaquettes, guides, campagnes d'affichage... Tous les métiers et tous les niveaux de responsabilité doivent se sentir concernés.

IIa)2 - Méthodologie

- Création des supports par la DRH et/ou la DAGEMO avec le cas échéant le concours de la DICOM
- Réalisation d'actions de sensibilisation et de communication à l'occasion d'événements particuliers (journée de la femme par exemple)
- 

IIa)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

IIa)4 - Pilotage

Comité de projet communication sur la diversité.

IIa)5 - Livrables

Supports dématérialisés mis en ligne sur l'intranet des ministères.

Documents distribués à l'occasion d'animations comme les cafés diversité (plaquette diversité, abécédaire...).

IIa)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

IIa)7 - Calendrier

Tout au long de l'année et en particulier à l'occasion de jalons (journée de la femme, journée internationale des personnes handicapées ...).

## IIa)8 – Indicateurs

- taux de participation aux quiz
- nombre de connexions aux documents intranet
- nombre de supports réalisés

## **Mesure 2 : Mener une campagne continue d'information sur les actions entreprises**

### IIb)1 - Objectifs

Expliquer à tous les agents ce que recouvre la lutte contre les discriminations liées à l'égalité femmes/hommes

Expliquer à l'ensemble des agents la démarche d'engagement

Donner les résultats des actions mises en place (enquêtes, sondages d'opinion)

Mettre en place un plan de communication inscrit dans la continuité, révisable et ajustable, pour pouvoir conserver le label

Inciter les agents à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires

### IIb)2 - Méthodologie

Mise en ligne de brèves sur l'intranet.

Focus et fil rouge dans les différentes lettres électroniques des ministères et autres vecteurs de communication interne.

Utilisation du réseau des chargés de communication par le biais de leur espace professionnel intranet et de leur newsletter Eole.

Organisation de réunions/séminaires dédiés.

### IIb)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

### IIb)4 - Pilotage

DICOM.

### IIb)5 - Livrables

Restitutions dans les intranets ministériels :

Réalisation d'un document périodiquement actualisé intitulé « les chantiers en cours pour la promotion de l'égalité et de la diversité ».

Création de dessins humoristiques pour accompagner la charte pour une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels (voir thème V – mesure 2).

#### IIb)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

#### IIb)7 - Calendrier

Tout au long de l'année en fonction de la mise en œuvre des actions et des jalons.

#### IIb)8 - Indicateurs

- nombre d'actions réalisées
- impact des actions menées

**Mesure 3 : Organiser une manifestation le 8 mars, journée de la femme, avec des expositions, des conférenciers, des spectacles de sensibilisation à la thématique...**

#### IIc)1 - Objectifs

Cette journée est l'occasion de faire le point sur la situation des femmes et de mettre en avant la notion d'égalité femmes/hommes.

#### IIc)2 - Méthodologie

Concertation avec le comité de projet, communication sur la diversité sur une ou plusieurs animations.

#### IIc)3 - Périmètre

Administrations centrales santé et travail. Cette mesure peut être déclinée dans les services territoriaux.

#### IIc)4 - Pilotage

DICOM en lien avec DRH3D et DAGEMO cellule communication.

#### IIc)5 - Livrables

Création d'une bannière intranet reprenant l'univers graphique de l'arbre diversité avec une vignette reprenant la thématique Egalité femmes/hommes.

#### IIc)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

#### IIc)7 - Calendrier

Chaque année le 8 mars.

## Ilc)8 – Indicateurs

- nombre de participants aux animations dédiées.

**Mesure 4 : Contribuer auprès de la délégation de la communication des ministères chargés des affaires sociales à la réalisation d’interviews filmées des membres de l’encadrement supérieur de l’administration centrale et des services déconcentrés des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, dont principalement des femmes, afin de les faire s’exprimer sur leur ressenti sur leurs fonctions, sur leur parcours et les difficultés éventuellement rencontrés pour accéder à ces postes.**

### Ilid)1 - Objectifs

Connaitre, par le biais de ces interviews, le ressenti de ces femmes sur leur déroulé de carrière en qualité de cadres dirigeantes.

Contribuer à lever les appréhensions qu’auraient certaines femmes à se porter candidates aux emplois fonctionnels. Ces interviews doivent aussi contribuer à conduire une réflexion sur la progression professionnelle des femmes.

### Ilid)2 - Méthodologie

Réalisation par un prestataire extérieur d’entretiens individuels filmés, d’une durée unitaire de cinq à dix minutes.

### Ilid)3 - Périmètre

Champs travail et santé : administration centrale et services déconcentrés.

### Ilid)4 - Pilotage

DAGEMO avec la DICOM pour la conception, en lien avec DRH

DICOM pour la diffusion.

### Ilid)5 - Livrables

Vidéos à mettre en ligne sur les sites intranet et internet des ministères chargés des affaires sociales, à utiliser comme supports de formation et par les chargés de communication par le biais de leur espace professionnel intranet pour diffusion dans les services déconcentrés. Possibilité de diffusion sur les écrans dans les espaces publics des services (entrée du site de Duquesne notamment).

### Ilid)6 - Financement

Budget dédié DICOM.

### Ilid)7 - Calendrier

2013

## Thème III - Former l'ensemble des personnels à la problématique de l'égalité femmes/hommes

### Mesure 1 : Constituer, former et animer un réseau de référents diversité.

#### IIIa)1 - Objectifs

La politique de diversité doit être lisible et relayée dans l'ensemble des structures des ministères chargés des affaires sociales.

A ce titre, les référents diversité accompagneront localement la politique diversité ; ils contribueront à une meilleure connaissance du cadre juridique et méthodologique de cette politique ; ils appuieront et conseilleront leur encadrement et ils contribueront au fonctionnement du réseau.

#### IIIa)2 - Méthodologie

Mettre en place et suivre un plan de formation pour l'ensemble des agents hors encadrement supérieur.

#### IIIa)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

#### IIIa)4 - Pilotage

DRH : Bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie (DRH3C), bureau de l'accompagnement des carrières (DRH3D). DAGEMO : bureau RH1.

#### IIIa)5 - Livrables

Formation de l'ensemble des référents diversité entre octobre et décembre 2012 à une formation de formateurs assurée par l'IGPDE.

Bilan des évaluations de cette formation.

Elaboration par les référents diversité d'un plan de formation destiné à l'ensemble des personnels hors encadrement supérieur (Cf. annexe plan de formation) pour fin 2013.

#### IIIa)6 - Financement

Le coût de la formation de formateur, assurée par l'IGPDE, à l'attention des référents diversité s'élève à 27 000 €.

### IIIa)7 - Calendrier

Premier semestre 2012 : constitution du réseau.

Quatrième trimestre 2012 : formation des référents.

### IIIa)8 – Indicateurs

- taux de référents diversité formés
- bilans et suivi des évaluations réalisées par les agents formés, à chaud et à froid.

**Mesure 2 : Former à ces enjeux, l'encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire RH et les représentants du personnel par un prestataire extérieur ainsi que les gestionnaires RH et les autres agents par les référents diversité.**

### IIIb)1 - Objectifs

Sensibiliser et former l'encadrement dirigeant et supérieur (directeurs d'administration centrale et directeurs de services territoriaux ARS, DRJSCS, DIRECCTE, cadres supérieurs, responsables des ressources humaines), les représentants du personnel ainsi que les gestionnaires RH et les autres agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes (y compris égalité femmes/hommes), dans tous les actes de gestion des ressources humaines : recrutement, accueil de stagiaires, formations, promotions, mobilités.

### IIIb)2 - Méthodologie

Mettre en place et suivre un plan de formation pour ces agents.

### IIIb)3 - Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

### IIIb)4 - Pilotage

DRH : Bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie (DRH3C) et bureau de l'accompagnement des carrières (DRH3D) ;

DAGEMO : bureau RH1.

### IIIb)5 – Livrables

- Bilans quantitatifs et qualitatifs des formations réalisées, à l'initiative du prestataire et des référents diversité formateurs.
- Synthèse des appréciations portées par les agents formés
- 

### IIIb)6 - Financement

Le coût de la formation par le prestataire est de 20 810 €. Le coût des formations réalisées en interne par les référents diversité porte sur la prise en charge de leurs déplacements, leur hébergement et leurs indemnités de formation.

#### IIIb)7 – Calendrier

2012 : encadrement dirigeant, supérieur et intermédiaire RH et représentants du personnel. 2013 : gestionnaires RH, BRHAG et autres agents.

#### IIIb)8 – Indicateurs

- taux d'agents formés
- taux de satisfaction à partir des évaluations réalisées par les agents formés, à chaud et à froid.

<b>Thème IV – Mesures spécifiques aux opérations de recrutement</b>
-------------------------------------------------------------------------

#### **Mesure 1 : Tendre à une composition paritaire des jurys de concours et examens et des membres des commissions de sélection**

##### IVa)1 - Objectifs

Atteindre la parité dans la composition des jurys des concours de recrutement et des commissions de sélection de toute nature. Veiller à une présidence de ces instances équilibrée entre les femmes et les hommes.

Diversifier et renouveler les candidatures.

##### IVa)2 - Méthodologie

Informé de l'objectif tous les services recruteurs concernés

Améliorer la communication pour éviter l'autocensure des candidats ou candidates aux jurys.

##### IVa)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

##### IVa)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1

DRH : DRH3B

#### IVa)5 – Livrables

Formaliser une lettre d'appel à candidature indiquant les critères de choix des membres de jury et associés, ainsi que l'information relative à l'organisation de formations de professionnalisation portant notamment sur la prévention des discriminations et sur l'égalité de traitement.

#### IVa)6 - Financement

Mesure sans coût

#### IVa)7 - Calendrier

Concours 2013 : 40% de femmes dans les jurys.

Concours 2014 : 50% de femmes dans les jurys.

NB : La parité dans les jurys étant déjà atteinte pour les ministères des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, et pour le ministère chargé du travail, l'objectif est de maintenir le taux.

#### IVa)8 – Indicateurs

Ratio entre la moyenne annuelle des présidences assurées par les hommes et de celles assurées par des femmes

Ratio, en moyenne par type de jury ou commission, entre le nombre total de femmes et le nombre total de membres de ces instances.

### **Mesure 2 : Anticiper les contraintes d'agenda des membres de jurys**

#### IVb)1 - Objectifs

Organiser le calendrier des concours (réunions de jurys, oraux) pour faciliter la participation des femmes et des hommes aux jurys.

#### IVb)2 - Méthodologie

Inciter les services gestionnaires de concours à développer une démarche participative et d'écoute. Programmer l'ensemble des opérations impliquant les membres de jurys, d'examens et des commissions de sélection, de manière à réduire les contraintes d'organisation pouvant peser sur certains ou certaines d'entre eux.



### IVb)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

### IVb)4 – Pilotage

DAGEMO : RH1

DRH : DRH3B

### IVb)5 - Livrables

Voir indicateurs

### IVb)6 - Financement

Mesure sans coût

### IVb)7 - Calendrier

Concours 2013

### IVb)8 – Indicateurs

Taux de satisfaction exprimé par les membres de jurys

**Mesure 3 : Favoriser la compréhension des mécanismes subjectifs d’appréciation, les mécanismes inconscients, les écueils à éviter afin de rester objectif et prévenir les risques directs et indirects de discrimination lors de l’épreuve orale.**

### IVc)1 - Objectifs

Faire en sorte que les jurys comprennent les comportements des candidats et disposent du savoir faire favorisant leur expression à l’oral.

### IVc)2 - Méthodologie

Sensibiliser les jurys pour faciliter l’expression des candidats. Intégrer cette dimension dans leur formation.

Formaliser un cahier des charges pour la formation de professionnalisation des membres de jury et examinateurs interrogeant les candidats à l’oral

### IVc)3 - Périmètre

## Travail

NB : Cette mesure est déjà incluse dans le cahier des charges des actions de formation de professionnalisation des jurys des concours et d'examens professionnels des ministères des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, l'objectif est de la maintenir.

### IVc)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1

DRH : DRH3B, DRH3C

### IVc)5 - Livrables

Elaboration d'un cahier des charges, servant de base à l'appel à candidature de des organismes de formation, visant à aider les membres du jury à la compréhension des mécanismes d'interrogation, des comportements des candidats.

### IVc)6 - Financement

Mesure sans coût supplémentaire

### IVc)7 - Calendrier

Concours 2013

### IVc)8 – Indicateurs

Taux de participation des membres de jury aux formations.

**Mesure 4 : Veiller pour les autres formes de recrutements à l'application effective des règles de transparence et de traçabilité définies par l'instruction du 27 juillet 2012 relative aux nouvelles procédures de recrutement mises en place dans les ministères chargés des affaires sociales.**

### IVc)1 - Objectifs

S'assurer que seules les compétences professionnelles ont déterminé les choix de recrutements. Disposer de justificatifs tels que fiches d'évaluation et grilles d'entretien pour garantir ces choix.

### IVc)2 - Méthodologie

Sensibiliser tous les services recruteurs. Intégrer cette dimension dans leur formation.

Examiner les mesures indirectement discriminatoires pouvant subsister dans les décrets, arrêtés, circulaires et instructions existants

### IVc)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

### IVc )4 – Pilotage

DAGEMO : BRAGH, bureaux gestionnaires.

DRH : BRHAG, bureaux

### IVc)5 - Livrables

Voir indicateurs

### IVc)6 - Financement

Mesure sans coût

### IVc)7 - Calendrier

Dès septembre 2012

### IVc)8 – Indicateurs

S'assurer que

Pour le secteur travail :

- ceux de 2013 atteignent 50%
- ceux de 2014 atteignent 100%

Pour le secteur affaires sociales, santé, sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative :

- ceux de 2013 atteignent 100 %
- ceux de 2014 atteignent 100 %

**Mesure 5 : Veiller au respect de l'usage de la représentation équitable du féminin ou du masculin ou de la neutralité des genres dans la rédaction des notes, rapports, fiches de postes.**

### Vd)1 – Objectifs

S'assurer que dans tous les documents produits par les services de RH la neutralité des genres est respectée.

### Vd)2 – Méthodologie

Les services producteurs, les BRHAG, les services de mise en ligne notamment pour les fiches de postes, doivent vérifier l'application de la règle de neutralité.

#### Vd)3 – Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

#### Vd)4 – Pilotage

DRH3D pour les fiches de postes

DRH1 pour les notes de service et circulaires

DAGEMO/ RH2, RH3 et RH4

#### Vd)5 – Livrables

#### Vd)6 – Financement

Aucun coût

#### Vd)7 – Calendrier

2012

#### Vd)8 - Indicateurs

- 100 % des fiches de postes en administration centrale conformes à fin 2012
- Périmètre étendu aux services territoriaux en 2013

<b>Thème V – Mesures spécifiques à la carrière des agents et à l'exercice de leur activité</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------

**Mesure 1 : Mieux prendre en compte les conséquences des absences de longue durée.**

#### Va)1 - Objectifs

Accompagner les agents absents pour maladie, maternité, congés parentaux, retours de mobilité, pour assurer la prise de leur poste dans les conditions optimales.

#### Va)2 - Méthodologie

Sensibiliser les services gestionnaires RH et services employeurs, notamment par la diffusion du guide Absences de longue durée [guide qui doit être diffusé fin 2012]. Veiller à l'application effective des préconisations de ce guide.

Examiner les mesures indirectement discriminatoires pouvant subsister dans les décrets, arrêtés, circulaires et instructions existants.

#### Va)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

#### Va)4 - Pilotage

DAGEMO : RH3 ; RH4 ; BRHAG

DRH : DRH3D, BRHAG, Bureaux

#### Va)5 - Livrables

Voir indicateurs

#### Va)6 - Financement

Mesure sans coût

#### Va)7 - Calendrier

Dès janvier 2013

#### Va)8 – Indicateurs

Mesure, parmi les agents revenus après une absence de longue durée, de la part d'entre eux ayant bénéficié des règles définies dans le guide.

**Mesure 2 : Favoriser une meilleure articulation entre temps professionnels et temps personnels.** Cette mesure est en lien avec la démarche diversité.

#### Vb)1 - Objectifs

Inventorier les modes d'organisation, les formes innovantes de travail, les modalités de formation, l'usage des outils informatiques qui peuvent être mobilisés de telle sorte que soient mieux conciliées l'activité professionnelle et la vie personnelle des agents.

#### Vb)2 - Méthodologie

Diffuser dans les services centraux et déconcentrés une charte comportant plus de soixante recommandations sur les procédures et comportements qu'il convient de faire évoluer. Accompagner sa diffusion de mesures de communication et d'actions de sensibilisation.

Les préconisations sont assorties d'indicateurs permettant d'en mesurer les résultats et de les présenter aux instances représentatives du personnel.

#### Vb)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

#### Vb)4 - Pilotage

DAGEMO/SDRH

#### Vb)5 - Livrables

Charte

#### Vb)6 - Financement

Mesure sans coût

#### Vb)7 - Calendrier

Diffusion de la charte : fin 2012

Premier bilan : fin 2013.

#### Vb)8 – Indicateurs

Le suivi global de mise en œuvre de la charte pourra être assuré par trois macro-indicateurs :

- nombre de règlements intérieurs locaux (RIL) modifiés pour adapter les pratiques locales à la charte
- nombre de CHSCT réunis en vue d'une analyse des recommandations de la charte
- nombre de sites dans lesquels la charte est intégrée au livret d'accueil des agents

### **Thème VI – Mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités**

**Mesure 1 : Veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun agent.**

#### Vla)1 – Objectifs

La gestion de la mobilité et de la promotion des agents ne doit faire l'objet d'aucune inégalité de traitement. Elle doit s'appuyer sur des critères homogènes, transparents et connus de tous les agents.

#### Vla)2 – Méthodologie

Assurer une bonne information des agents.

Veiller à ce que la mobilité effectuée notamment par une femme n'affecte pas ses chances d'obtenir une promotion au choix

Veiller à ce que la mobilité d'un agent, notamment les femmes, ne soit pas dépendante de son éventuel temps partiel

Veiller à ce que le travail à temps partiel ne pénalise pas l'accès à la promotion au choix

Examen des mesures indirectement discriminatoires pouvant subsister dans les décrets, arrêtés, circulaires et instructions existants

#### Vla)3 – Périmètre

Administration centrale et services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales.

#### Vla)4 – Pilotage

DRH1 + DRH3D + DAGEMO

#### Vla)5 – Livrables

#### Vla)6 – Financement

#### Vla)7 – Calendrier

2012

#### Vla)8 – Indicateurs

- taux de femmes proposées
- taux de femmes promues

**Mesure 2 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement dans les services centraux**

#### Vlc)1 - Objectifs

Faciliter l'accès des femmes aux emplois d'encadrement afin de maintenir la part des femmes occupant actuellement ces emplois dans les services centraux. Maintenir à 50% le taux de femmes occupant des fonctions de chef de bureau et d'adjoints au chef de bureau en administration centrale.

#### Vlc)2 - Méthodologie

Élargir le vivier des femmes susceptibles d'occuper des fonctions d'encadrement :

- mieux utiliser l'entretien professionnel pour identifier les agents et en particulier les femmes et les accompagner vers une mobilité ascensionnelle
- garantir l'égalité des chances, dans l'accès aux postes d'encadrement intermédiaire au regard du temps partiel
- Adapter les modalités de préparation aux concours (usage de la visio-conférence, etc.) en limitant ainsi d'éventuels déplacements géographiques
- Agir dès les écoles de formation afin que cette problématique y soit abordée (sensibilisation, accompagnement des élèves)
- Revue des cadres
- Identifier et soutenir les femmes d'ores et déjà capables d'occuper ces postes, qui accusent en général un déficit de visibilité et d'appui par rapport à leurs homologues masculins :
  - Mettre en place un soutien et un accompagnement individualisé : tutorat, « mentoring », parrainage, coaching
  - Favoriser l'accès des femmes aux réseaux stratégiques (formations, conférences....), voire mettre en place en interne des lieux d'échanges
- Contractualiser sur le moyen terme avec certains cadres des parcours de carrière les amenant à accéder à terme à des postes de direction
- Mieux accompagner la mobilité lors du recrutement d'un cadre
- Programmer les moments professionnels importants dans des créneaux horaires et à des dates où tous et toutes peuvent être présents
- Développer et organiser le travail à distance pour qu'un poste d'encadrement intermédiaire puisse être exercé avec une moindre présence sur place.

#### Vlc)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

#### Vlc)4 - Pilotage

DAGEMO : RH1/CPP, RH3 et RH4

DRH : DRH1A

#### Vlc)5 - Livrables

Voir indicateurs

#### Vlc)6 - Financement

Mesure sans coût

#### Vlc)7 - Calendrier

A compter de janvier 2013

#### Vlc)8 – Indicateurs

Mesure de l'évolution du ratio femmes-hommes par sous-ensembles (directeurs, chefs de service, sous-directeurs...)



**Mesure 3 : Mettre en œuvre le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour réduire les écarts entre la part d'hommes et de femmes sur les emplois d'encadrement supérieur dans les services déconcentrés, relevant ou non du champ du décret.**

#### Vld)1 - Objectifs

Faire accéder une part accrue de femmes aux emplois de direction et d'encadrement supérieur en services déconcentrés, afin de réduire le déséquilibre actuel entre les deux sexes.

#### Vld)2 - Méthodologie

Elargir le vivier des femmes susceptibles d'occuper des fonctions d'encadrement supérieur, en lien avec la mesure sur l'accès à l'encadrement intermédiaire :

- mieux utiliser l'entretien professionnel pour identifier les agents et en particulier les femmes et les accompagner vers une mobilité ascensionnelle
- garantir l'égalité des chances, dans l'accès aux postes à responsabilité au regard du temps partiel
- Adapter les modalités de préparation aux concours (usage de la visio-conférence, etc.) en limitant ainsi d'éventuels déplacements géographiques
- Agir dès les écoles de formation afin que cette problématique y soit abordée (sensibilisation, accompagnement des élèves)
- Revue des cadres
- Identifier et soutenir les femmes d'ores et déjà capables d'occuper ces postes, qui accusent en général un déficit de visibilité et d'appui par rapport à leurs homologues masculins :
  - Mettre en place un soutien et un accompagnement individualisé : tutorat, « mentoring », parrainage, coaching
  - Favoriser l'accès des femmes aux réseaux stratégiques (formations, conférences....), voire mettre en place en interne des lieux d'échanges
- Contractualiser sur le moyen terme avec certains cadres des parcours de carrière les amenant à accéder à terme à des postes de direction
- Mieux accompagner la mobilité lors du recrutement d'un cadre supérieur
- Programmer les moments professionnels importants dans des créneaux horaires et à des dates où tous et toutes peuvent être présents
- Développer et organiser le travail à distance pour qu'un poste de direction puisse être exercé avec une moindre présence sur place

Analyser les conditions d'exercice de ces fonctions. Analyser l'impact de l'exigence de mobilité géographique à la prise de poste.

#### Vld)3 - Périmètre

Travail et Affaires sociales

#### Vld)4 - Pilotage

DAGEMO :RH1/ CPP, RH3 et RH4

DRH : MEDS, DRH1A

Vld)5 - Livrables

Voir indicateurs

Vld)6 - Financement

Mesure sans coût

Vld)7 - Calendrier

A compter de janvier 2013

Vld)8 – Indicateurs

- Mesure de l'évolution du ratio femmes-hommes par sous-ensembles (directeurs régionaux, adjoints aux directeurs régionaux). Objectif 2013 : 32 % de femmes ; objectif 2014 : 35% pour le secteur travail et objectif 2013 : 30 % de femmes, objectifs 2014 : 35 % pour le secteur santé.
- Mesure en flux de la part d'hommes et de femmes nommés sur ces emplois chaque année.

o o o

➤ **Opérateurs :**

**S'agissant du secteur Sports on observe un très faible taux de féminisation des postes de direction : seulement 7 femmes sur 50 postes.**

**Côté jeunesse et vie associative, tous les postes de direction ( 6) sont actuellement occupés par des hommes.**

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE  
L'EDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE**

**L'ETAT DONNEUR D'ORDRE / FINANCEUR / PARITE DANS LES ORGANISMES RATTACHES**

**Action 1** : dresser une photographie exacte en termes de parité de l'ensemble des instances consultatives relevant du ministère

*Calendrier : fin 2012/début 2013*

**Action 2** : veiller à la parité au sein des groupes de travail et missions ad hoc engagés sur les questions jeunesse et sports

*Calendrier : avant fin 2012*

**Action 3** : Réfléchir aux moyens de renforcer l'égalité H/F par les organismes subventionnés par le ministère : parité au niveau de la gouvernance/promotion de l'égalité des droits en termes de gestion des ressources humaines

*Calendrier : 2013*

# **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE**

LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTERE

## **VOLET SPORTS**

**MESURE 1 :** *Féminiser les instances dirigeantes des fédérations sportives agréées et de leurs associations affiliées.*

Les chiffres recueillis en 2009, comparés aux données de 2005, montrent que **la progression du taux de féminisation des instances dirigeantes sportives est réelle** et que les fédérations se sont efforcées de se mettre en conformité avec le Code du sport (article L.121-4 du code du sport). Néanmoins, en 2009, les comités directeurs des fédérations sportives comptent **24.6% de femmes**. Début 2013, l'ensemble des instances dirigeantes de fédérations sportives seront renouvelées.

**Action 1 :** Recueillir et diffuser les données relatives à la féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives et de leurs structures déconcentrées.

*Calendrier de réalisation :*

Recueil des données d'observation de la féminisation des instances fédérales et déconcentrées des fédérations sportives agréées → **de mai 2013 à fin 2013**

Conception du rapport quadri-annuel sur la féminisation du sport en France → **1<sup>er</sup> trimestre 2014**

Diffusion et promotion du rapport sur la féminisation du sport en France → **à partir de février 2014**

**Action 2 :** Favoriser la constitution de réseaux de dirigeantes sportives et promouvoir les dispositifs d'accompagnement et de développement de la dirigeante sportive.

*Calendrier de réalisation :*

Identification des réseaux et institutions engagées dans la promotion et le développement de la présence des femmes dans les instances dirigeantes fédérales et déconcentrées des fédérations sportives → **jusqu'à juin 2013**

Animation par la mise en relation et l'information des réseaux et acteurs identifiés → **à partir de 2013**

**Action 3 :** Inciter les instances dirigeantes des fédérations sportives à tendre vers la parité en utilisant l'outil contractuel pour favoriser la représentation équilibrée dans les fédérations

sportives au sein de leurs instances représentatives en applications des articles L.124-4 et R. 121-3 du Code des Sports.

Calendrier de réalisation :

Envoi par la ministre début octobre 2012 à toutes les fédérations sportives d'une lettre d'orientations en vue de la formalisation des Conventions d'objectifs. Ces orientations précisent les priorités dans lesquelles doivent s'inscrire les projets fédéraux retenus dans les Conventions d'objectifs. Parmi ces priorités figure explicitement « l'accès des femmes aux responsabilités à des postes clés de la fédération à l'occasion du renouvellement des équipes fédérales ». A l'occasion de leur renouvellement en 2013 et 2014, les conventions d'objectif entre l'Etat et les fédérations sportives exigeront que la place des femmes dans les instances dirigeantes soit à l'image de leur part parmi les licenciés (près de 30% en moyenne dans les fédérations unisport, 52% dans les fédérations multisports) et inciteront les fédérations à tendre vers la parité.

**MESURE 2 :** *Développer la pratique sportive des féminines en corrigeant les inégalités d'accès, notamment dans les quartiers urbains sensibles.*

Depuis 2004, **la part des licences délivrées à des femmes** par les fédérations sportives **est en légère mais constante augmentation**. Ainsi, en 2011, 37,3% des licences sportives étaient délivrées à des femmes. Toutefois, la part des femmes ayant accès à une pratique physique organisée reste moindre que celle des hommes et certaines contraintes sociales, économiques ou culturelles viennent fortement accentuer cette tendance.

**Action 1 :** Recueillir et diffuser les données relatives à la féminisation des pratiques sportives encadrées par les fédérations sportives agréées.

Calendrier de réalisation :

Recueil des données d'observation de la féminisation des licences délivrées par les fédérations sportives → **premier trimestre de chaque année**

Analyse des données d'observation de la féminisation des licences délivrées par les fédérations sportives, notamment au regard de variables géographiques, d'âges et de type de pratiques → **deuxième trimestre de chaque année**

Diffusion des données analysées aux acteurs locaux, fédéraux et autres partenaires du ministère chargé des sports → **troisième trimestre de chaque année**

**Action 2 :** Renforcer le soutien financier des projets de clubs (part territoriale du CNDS) en faveur d'une offre de pratique adaptée aux besoins locaux des féminines, en particuliers de celles qui sont le plus éloignées des APS pour des raisons économiques, sociales, géographiques, physiques ou culturelles.

Calendrier de réalisation : *A définir avec le CNDS – Elaboration des directives lors du troisième trimestre de chaque année*

**Action 3** : Intégrer dans les directives « équipements » du CNDS des spécifications obligatoires qui favorisent l'accès des féminines aux lieux de pratiques (vestiaires et sanitaires séparés,...).

Calendrier de réalisation : A définir avec le CNDS – Elaboration des directives lors du troisième trimestre de chaque année

**Action 4** : Proposer des contenus pédagogiques adaptés aux différentes offres de formation (éducateurs bénévoles, éducateurs professionnels, arbitres,...) et qui vise à mieux prendre en compte l'égal accès des femmes et des hommes à la pratique d'APS

Calendrier de réalisation :

Mise en place d'un dispositif d'ingénierie de contenus pédagogiques adaptés aux différentes offres de formation ou thématisé → **juin 2013**

Modélisation des contenus pédagogiques → **juin 2013**

Diffusion des contenus modélisés aux différents acteurs de formation → **1<sup>er</sup> semestre 2014**

**MESURE 3** : Féminiser l'encadrement technique (bénévole et professionnel) des activités physiques et sportives.

D'après les enquêtes "Emploi" de l'INSEE, la part des femmes dans le secteur des activités sportives est en augmentation et se situe entre 30% et 40%. De plus, les femmes intègrent de plus en plus le corps arbitral, aussi bien dans les sports féminins que ceux masculins. Néanmoins, les fonctions de l'encadrement sportif sont plutôt réservées aux hommes et l'accès des femmes aux formations et aux métiers du sport reste encore insuffisant. A titre d'exemple, en 2010, on comptait 259 conseillères techniques sportives (CTS) sur un total de 1688 personnes (soit 15,3%).

**Action 1** : Recueillir et diffuser les données relatives à la féminisation des fonctions d'encadrement technique du secteur des APS et des corps arbitral des fédérations sportives.

Calendrier de réalisation :

Recueil des données d'observation de la féminisation des fonctions d'encadrement technique et arbitral des fédérations sportives → **premier trimestre de chaque année**

Analyse des données d'observation de la féminisation des fonctions d'encadrement technique et arbitral des fédérations sportives → **deuxième trimestre de chaque année**

Diffusion des données analysées aux acteurs locaux, fédéraux et autres partenaires du ministère chargé des sports → **troisième trimestre de chaque année**

**Action 2** : Engager les fédérations sportives agréées dans la définition d'un plan de féminisation de l'encadrement technique bénévole et professionnel.

Calendrier de réalisation :

Demande de la définition d'un plan de féminisation de l'encadrement technique bénévole et professionnel sur la base de constats relatifs aux effectifs ou aux diplômes délivrés, aux

dispositifs de formation et aux actions de valorisation de l'encadrement technique auprès des pratiquantes, notamment des jeunes et des sportives de haut niveau → **mars 2013**

Accompagnement méthodologique des fédérations dans la définition de leur plan de féminisation de l'encadrement technique bénévole et professionnel → **poursuite des actions engagées**

Mise en œuvre et suivi du plan de féminisation de l'encadrement technique bénévole et professionnel de chaque fédération → **à partir du premier semestre 2014**

**MESURE 4 : Promouvoir et accroître la réussite des féminines dans le sport de haut niveau.**

Le ministère chargé des sports œuvre pour une évolution continue de la réussite des sportives au plus haut niveau. Toutefois, de nombreuses disciplines font émerger des problèmes de densité des féminines dans le parcours de l'excellence sportive. En 2009, 37% des sportifs de haut-niveau étaient des femmes, **proportion en progression de 8%** par rapport à 2005.

**Action 1 :** Développer et promouvoir la pratique compétitive d'un sport en faveur des jeunes filles et des femmes.

Calendrier de réalisation :

Demande de la définition d'un plan de féminisation de l'accès à la pratique compétitive sur la base de constats relatifs aux effectifs, aux données géographiques et sociologiques (notamment l'âge) des licenciées et à la nature (notamment organisationnelle) de l'offre de pratique compétitive en faveur des féminines → **mars 2013**

Accompagnement méthodologique des fédérations dans la définition de leur plan de de l'accès à la pratique compétitive → **poursuite des actions engagées**

Mise en œuvre et suivi du plan de féminisation de l'accès à la pratique compétitive de chaque fédération → **à partir du premier semestre 2014**

**Action 2 :** Renforcer les compétences de l'encadrement technique par l'identification et la prise en compte des spécificités des sportives de haut niveau .

Calendrier de réalisation :

Mise en place d'un dispositif d'ingénierie de contenus pédagogiques → **A définir avec l'INSEP**

Modélisation des contenus pédagogiques → **A définir avec l'INSEP**

Diffusion des contenus modélisés aux différents acteurs de formation → **A définir avec l'INSEP**

Identification et accompagnement de sportives de haut niveau ou d'entraîneurs féminines souhaitant s'impliquer dans une carrière d'entraîneur de haut niveau → **Modalités à définir avec l'INSEP et les fédérations sportives**

**MESURE 5** : Lutter contre les discriminations et toutes autres formes de violences faites aux femmes dans le cadre du champ sportif.

Plusieurs études sociologiques montrent qu'il existe une communication différenciée et stéréotypée à l'égard des femmes sportives, et plus particulièrement des sportives de haut niveau. Cette communication différenciée concourt au renforcement des stéréotypes et des préjugés à l'égard des femmes sportives et ne participent donc pas à la lutte contre les discriminations et autres formes de violences faites aux femmes dans le cadre du champ sportif.

**Action 1** : Lutter contre la communication stéréotypée à l'égard des sportives et valoriser les parcours exemplaires de femmes sportives.

Calendrier de réalisation :

Définition de la stratégie en lien avec le comité de lutte contre les discriminations (direction des sports) → **mars 2013**

Sollicitation et implication des acteurs clés pour la mise en œuvre de la stratégie → **octobre 2013**

Mise en œuvre de la stratégie et pilotage d'actions de communication spécifiques → **à partir du 1er semestre 2014**

**Action 2** : Systématiser l'intégration d'un module d'information et de sensibilisation sur les violences et les discriminations, notamment celles à l'égard des femmes, au programme de formation des cadres sportifs.

Calendrier de réalisation :

Intégration d'un module spécifique dans la formation initiale des cadres issus du ministère chargé des sports → **à partir septembre 2012**

Proposition de modules de formation continue des cadres issus du ministère chargé des sports → **depuis janvier 2012**

**Action 3** : Développer et promouvoir des outils de sensibilisation et d'information sur la lutte contre les violences et discriminations à l'égard des femmes sportives à destination des acteurs du champ sportif.

Calendrier de réalisation :

Promouvoir la mise en place d'outils d'observation locaux ou fédéraux des phénomènes de violences, d'incivilités et de discriminations dans le sport → **décembre 2013**

Mettre en place un outil national d'observation des phénomènes de violences, d'incivilités et de discriminations dans le sport → **mars 2014**

Proposer des outils de sensibilisation et d'information adaptés à la lutte contre les violences et discriminations à l'égard des femmes sportives → **activité déjà engagée**, à améliorer avec les outils d'observation



**MESURE 6 Promouvoir la diffusion des épreuves sportives féminines dans les programmes télévisés.**

**Action :** Afin de lutter contre la sous-représentation des épreuves féminines dans les programmes télévisés, et en liaison étroite avec le ministère de la culture, il conviendra de :

**améliorer la connaissance statistique**

- accroître les obligations des chaînes publiques et privées

- d'une part, au travers de la révision de la liste des événements sportifs majeurs figurant dans le décret « « Télévision sans frontières » du 22 décembre 2004 pris pour l'application de l'article 20-2 de la loi ° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication

- d'autre part, dans le cadre des futurs contrats d'objectifs mieux intégrer la dimension « égalité Femmes- Hommes dans le champ sportif» dans le cahiers des charges de France – Télévision

Calendrier de réalisation

fin 2012/2013

## VOLET JEUNESSE

**MESURE 1 : Conclure un partenariat d'objectifs avec le Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ), dans sa fonction tête de réseau, et les autres structures susceptibles d'accueillir des jeunes.**

Action 1 : améliorer l'accessibilité à l'information sur l'éducation à la sexualité, la prévention des grossesses non désirées et des risques sexuels (IST/VIH...) dans les structures d'information dédiées aux jeunes. (Le dossier réalisé par le CIDJ intitulé « l'information sexuelle » porte sur toutes ces thématiques y compris l'avortement. Le site JcomJeune comporte également des informations sur la sexualité dont une rubrique concerne le droit à l'avortement)

*Indicateur(s) :*

- production d'une indexation des outils et fiches thématiques déjà diffusés et utilisés au niveau national et régional,

- communication de données sur la diffusion de ces outils et fiches,

- analyse des bonnes pratiques à partir d'un questionnaire réalisé par le réseau information jeunesse (RIJ) en lien avec la DJEPVA en 2012.

Service Pilote/partenaire(s) : DJEPVA et CIDJ tête du réseau information jeunesse (RIJ)/Union nationale information jeunesse (UNIJ).

Programme LOLF Concerné : 163.

Action 2 : assurer une sensibilisation et une information en matière de prévention des pratiques discriminatoires vis à vis des femmes en s'assurant de l'adéquation des outils existants aux représentations des jeunes.

*Indicateur(s) :*

*- date de diffusion au réseau d'une fiche sur la non discrimination et la prévention des pratiques discriminatoires vis-à-vis des femmes.*

*Service pilote/Partenaire(s) : DJEPVA, CIDJ.*

*Programme LOLF concerné : 163*

**MESURE 2 : prendre en compte la thématique de l'égalité femmes/hommes dans le travail de capitalisation des enseignements des expérimentations sociales initiées par la DJEPVA (cf. annexe ci-dessous)**

Action 1 : associer les services du ministère du droit des femmes à l'exploitation des évaluations et à la capitalisation des résultats des expérimentations soutenues par la DJEPVA (FEJ) sur la dimension des inégalités homme-femme.

La phase de capitalisation des enseignements des expérimentations résultant des précédents appels à projets débute au dernier trimestre 2012 pour le FEJ.

Le service DFE sera associé à la démarche de capitalisation.

*Indicateur(s) :*

*- nombre de réunions inter services organisées dans ce cadre.*

*Service Pilote/partenaire(s) : DJEPVA – A1/MAFEJ.*

*Programme LOLF Concerné : 163*

## VOLET VIE ASSOCIATIVE

### MESURE 1 : renforcer la place des femmes dans la vie associative.

Action 1 : concevoir un guide méthodologique ainsi qu'une boîte à outils permettant aux associations de s'approprier la question de l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.

*Indicateur(s) :*

- date de parution du guide et de sa mise à disposition en ligne (prévue en 2013).

Service pilote/partenaire(s) : DJEPVA ou SDFE (avec un groupe de travail comprenant quelques associations).

Programme LOLF concerné : 163

Action 2 : valoriser les initiatives des associations agréées « jeunesse et éducation populaire » qui présentent des actions contribuant au respect et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Indicateur(s) :*

- communication du nombre de conventions annuelles ou pluriannuelles nationales prenant en compte cet objectif.

Service pilote/Partenaire(s) : DJEPVA.

Programme LOLF concerné : 163

## **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE**

### **OUTILS STATISTIQUES SEXUES / ETUDES D'IMPACT PREVISIBLES, COMMUNICATION et SUIVI**

#### **OUTILS STATISTIQUES SEXUES SECTEUR SPORT**

**MESURE 1 :** *Féminiser les instances dirigeantes des fédérations sportives agréées et de leurs associations affiliées.*

A l'issue de chaque olympiade, la direction des sports mène une enquête auprès des services déconcentrés et des fédérations agréées relative à la féminisation des instances fédérales et déconcentrées.

**MESURE 2 :** *Développer la pratique sportive des féminines en corrigeant les inégalités d'accès, notamment dans les quartiers urbains sensibles.*

La Mission des études, de l'observation et des statistiques (MEOS) mène une enquête annuelle sur les licences délivrées par les fédérations sportives agréées. Cette enquête est réalisée sur la base de fichiers informatique fournis par les fédérations.

Cette enquête permet, par fédération, de connaître le nombre et la part de licences délivrées à des féminines. Une analyse par origine géographique, notamment pour les licences délivrées à des personnes qui résident en ZUS, est également réalisée.

**MESURE 3 :** *Féminiser l'encadrement technique (bénévole et professionnel) des activités physiques et sportives.*

La base de données « EAPS » permet d'observer la population des éducateurs sportifs à jour de l'obligation réglementaire de déclaration nécessaire à l'encadrement rémunéré d'une APS. Cet outil permet de réaliser une analyse sexuée des différentes activités d'encadrement.

**MESURE 4 :** *Promouvoir et accroître la réussite des féminines dans le sport de haut niveau.*

La base de données « SHN Exploit' » permet d'observer la population de féminines présentes dans la population totale des sportifs de haut niveau.

Les données exploitables permettent notamment la comparaison, par sexe et par activité, des aides personnalisées apportées et des dispositifs d'aménagement du temps de travail en faveur de l'entraînement du sportif.

**MESURE 5 :** *Lutter contre les discriminations et toutes autres formes de violences faites aux femmes dans le cadre du champ sportif.*

La direction des sports, avec l'appui du pôle ressources national « sport, éducation, mixités, citoyenneté », mène des travaux visant la mise en œuvre d'un outil d'observation des phénomènes d'incivilités, de violences et de discriminations dans le sport.

Si cet outil ne permettra pas d'avoir un dénombrement précis des faits d'incivilités, de violences ou de discriminations dans le sport, il devra permettre d'évaluer l'évolution globale de ces phénomènes et de mieux les caractériser. Aussi, il permettra notamment l'observation qualitative de ces phénomènes à l'encontre des femmes sportives.

## **ETUDES D'IMPACT**

### **MESURE 2 : Etudes d'impact**

**Référence : Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes**

***En attente du SGG des « lignes directrices pour l'élaboration des études d'impact intégrant cette dimension égalité H/F***

#### **Action :**

- identifier les projets de lois et de décrets susceptibles d'affecter les droits des femmes ou l'égalité professionnelle H/F (en liaison avec la DAJ et l'ensemble des directions)
- prendre en compte très en amont lors de l'élaboration de l'étude d'impact les incidences du projet de texte pour les femmes.

## **COMMUNICATION**

**Les différentes actions portées par le ministère des affaires sociales et de la santé feront l'objet d'une communication ad hoc au fur et à mesure.**

**D'une manière générale, il conviendra de prendre en compte la dimension égalité.**

## **SUIVI**

**Il appartiendra au haut fonctionnaire à l'égalité des droits, en liaison avec l'ensemble des directions concernées, d'assurer le suivi de cette feuille de route selon des modalités qui restent à définir .**

# Annexes

## SYNTHESE SECTEUR SPORT

Pour le ministère des sports, la place des femmes dans le sport s'apprécie à quatre niveaux :

- La place des femmes dans le sport, en tant que pratiquantes.
- La place des femmes au sein de l'élite sportive.
- La place des femmes au sein des organes de direction du mouvement sportif (les clubs, les comités, les ligues, les fédérations).
- La place des femmes des fonctions d'encadrement technique (animateur, éducateur, entraîneur) ou arbitral (juges et arbitres).

### 1. Des éléments de contexte

**La première conférence internationale sur les femmes et le sport**, à laquelle ont participé des décideurs nationaux et internationaux du sport a eu lieu en mai 1994 à Brighton, au Royaume-Uni. La prise de conscience de cet enjeu est donc récente et s'inscrit dans un contexte social et politique devenu favorable à la prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes.

**A partir de 1998**, le ministère chargé des sports met en place des structures et des moyens pour faire progresser la réflexion et donner la parole aux femmes sportives quel que soit leur niveau de pratique. En 1999 ont lieu les Assises Nationales « Femmes et sport », à la suite desquelles des mesures sont annoncées par le ministère et le CNOSF. Ces différents travaux sont suivis par la loi du 6 juillet 2000 qui réaffirme la nécessité d'un accès égal des femmes et des hommes tant à la pratique des activités physiques et sportives qu'à tous les niveaux de responsabilité au sein des associations sportives. L'obtention d'un agrément par un groupement sportif est dès lors conditionnée à l'existence de clauses statutaires garantissant cette égalité.

**De 2002 à 2004**, dans le cadre d'une démarche partenariale entre le ministère et le CNOSF, la France assure la présidence du réseau européen « Femmes et sports ». En 2003, l'ensemble des ministères, dont celui chargé des sports, participe à l'élaboration de la charte « *Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage* » afin que cette préoccupation soit intégrée dans les politiques publiques, à tous les niveaux. A ce titre, en 2004, le ministère s'engage à observer la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, à valoriser l'accès à la fonction publique, à sensibiliser et former les personnels à la dimension de l'égalité et enfin à respecter la parité dans les jurys et les instances administratives.

La même année, un groupe de travail national « Femmes et Sport », présidé par Madame Brigitte Deydier, alors vice-présidente de la fédération française de judo, mène de nombreuses consultations et recherches autour de l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes d'une part, et de la pratique des jeunes filles et des femmes dans les quartiers urbains sensibles, d'autre part. A l'issue de ce

travail, un rapport est remis aux ministres lors de la 6ème conférence européenne du réseau européen « Femmes et sport ».

**De 2005 à 2009**, le ministère et le CNOSF organisent les « Concours Femmes et Sport », dont l'objectif vise à promouvoir l'image, la place et le rôle des femmes dans les pratiques physiques et sportives. Les concours permettent alors d'identifier 2780 projets sportifs en direction des femmes et d'en récompenser 500, dont 350 en faveur des filles et des femmes des quartiers sensibles. En 2010, le concours national est mis en sommeil, en accord avec le CNOSF, mais des services régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale poursuivent le concours avec le soutien du mouvement sportif et des partenaires locaux et parfois celui des régions (Midi Pyrénées, Limousin, Franche-Comté...).

**En 2005**, afin de renforcer l'impact des mesures prises en faveur de la pratique sportive féminine et de l'accès des femmes aux fonctions de dirigeantes, le ministère crée le pôle ressources national « Sport, famille et pratiques féminines » devenu en septembre 2009 le pôle ressources national « Sport, Education, Mixités, Citoyenneté » implanté au CREPS SUD EST à Aix en Provence. Cette entité représente un lieu d'expertise, de ressources, de formation et de conseils au service de la politique publique en direction des « publics prioritaires » pour le ministère, parmi lesquels se trouvent les femmes.

**En 2011**, la direction des sports a mis en place avec l'appui du pôle ressources national « SEMC » un groupe national de travail « femmes et sports » composé de représentants des services de l'Etat, du monde fédéral, d'universitaires et d'experts. Ce groupe de travail avait un double objectif, faire un bilan de l'Etat d'avancement des mesures prises ces dernières années et déterminer les leviers qui permettraient de faire progresser l'accès des femmes à la pratique sportive et aux responsabilités.

**En 2012**, le ministère des sports a participé activement à la réalisation du plan d'action interministériel de l'égalité hommes et femmes 2012/2013

## **2. Des éléments de bilan.**

### **S'agissant de l'accès des femmes aux instances dirigeantes.**

Le renouvellement en 2009 des instances dirigeantes des fédérations agréées à l'issue de l'olympiade tient compte pour la première fois des dispositions législatives et réglementaires en matière de représentation des licences délivrées à des femmes.

Les chiffres traduisent une progression de la féminisation des instances dirigeantes des fédérations :



- 9,4% (11 femmes sur 117) des présidents de fédérations sportives sont des femmes alors qu'elles ne représentaient que 6,3% (6 femmes sur 117) aux élections de 2005.

- Le nombre de femmes élues aux comités directeurs des fédérations a connu également une progression de 30% entre les 2 olympiades. Les femmes représentent désormais 24,6% des élus dans les comités directeurs des fédérations sportives et 21,1% des élus aux bureaux.

- Ce même constat peut être effectué au sein du Comité National Olympique et Sportif Français où les femmes représentent 17,8% des élus du conseil d'administration (11 femmes dont une est élue au bureau exécutif), alors qu'elles n'étaient que 4 élues en 2005 soit 8,8%.

Le prochain renouvellement des instances dirigeantes des fédérations agréées aura lieu entre la fin de l'année 2012 et mai 2013.

### **S'agissant de l'accès des femmes à la pratique sportive.**

Les licences féminines représentent en 2011 : 37,3% des licences distribuées (36,2% en 2009)

- 30,5% des licences distribuées dans les fédérations unisports olympiques (29,5% en 2009)
- 28,9% des licences distribuées dans les fédérations unisports non olympiques (25,9% en 2009, fort écart provenant du changement de statut de deux fédérations très masculines, désormais fédérations unisports olympiques : le golf et le rugby)
- 52,3% des licences distribuées dans les fédérations multisports (52,8% en 2009)

### **S'agissant de l'accès des femmes au sport de haut niveau**

Dans les disciplines reconnues de haut niveau, la part relative des femmes au sein de la liste ministérielle progresse régulièrement pour être actuellement à hauteur de 36,1% (la part était de 32% en 2003). Le volume total de sportives de haut niveau tend à se stabiliser autour de 2 500 depuis 2006 alors que le nombre d'inscriptions masculines recule.

Concernant les juges et arbitres de haut niveau, la proportion de femmes reste faible (12 % en 2010).

### **3. Les enjeux et les perspectives**

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ du sport en France passe par 5 mesures à poursuivre dans la politique sportive du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative :

- Féminiser les instances dirigeantes des fédérations sportives agréées et de leurs associations affiliées.
- Développer la pratique sportive des féminines en corrigeant les inégalités d'accès, notamment dans les quartiers urbains sensibles.
- Féminiser l'encadrement technique (bénévole et professionnel) et arbitral des activités physiques et sportives.
- Promouvoir et accroître la réussite des féminines dans le sport de haut niveau.
- Lutter contre les discriminations et toutes autres formes de violences faites aux femmes dans le cadre du champ sportif.

La mise en œuvre de ces mesures nécessitera l'implication des principaux partenaires du ministère chargé des sports que sont les fédérations sportives agréées et la mobilisation des services (administration centrale et services déconcentrés) et établissements (CNDS, INSEP,...) du ministère.

Certaines expérimentations soutenues par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) concernent les enjeux de l'égalité femmes/hommes.

## 1. Les problématiques d'égalité femmes/hommes dans les expérimentations soutenues par le FEJ

### 1.1 La diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles

Dix expérimentations<sup>1</sup> portent principalement sur la **lutte contre les stéréotypes de genre** associés à certaines formations et à certains métiers. La plupart des dispositifs cherchent à faire évoluer les représentations des élèves de manière concrète. La sensibilisation peut passer par la présentation de **parcours de jeunes filles** ayant choisi une orientation atypique et par les témoignages de femmes exerçant des métiers dits « masculins ». Cette découverte peut également passer par **la visite d'entreprises ou d'établissements d'enseignement** [école d'ingénieurs, un centre de formation d'apprentis (CFA)]. Des dispositifs s'adressent également aux **parents, aux enseignants, aux conseillers d'orientation et parfois aux salariés d'entreprises** partenaires du projet afin de sensibiliser ceux-ci aux stéréotypes de genre. Un projet met en œuvre des actions d'information et d'accompagnement pour sensibiliser les jeunes collégiennes sur les possibilités d'intégrer des cursus dans lesquels elles sont traditionnellement minoritaires. Certains projets proposent un **accompagnement individuel dans l'orientation** pour lutter contre la barrière des stéréotypes, d'autres encore cherchent à développer de manière spécifique l'attractivité pour les filières scientifiques, plus particulièrement délaissées par les jeunes filles et les élèves issus de milieux défavorisés.

---

<sup>1</sup> La liste des projets en cours et achevés figure en annexe.

## 1.2 Les expérimentations dans les Outre-mer

Un appel à projets est en cours dont l'objet est de soutenir des expérimentations visant à **développer la mixité et lutter contre les discriminations**. Deux des pré-projets<sup>2</sup> répondent plus spécifiquement à l'objectif d'**accompagner la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des jeunes femmes**.

Le dépôt conjoint des projets définitifs doit intervenir avant le 19/10/2012 ; les projets finalement sélectionnés pourront être mis en œuvre à compter de janvier 2013.

## 2. Exemples de projets soutenus

### 2.1. Projet [« Entreprises face à l'école : agir pour l'égalité »](#)

Cette expérimentation est portée par l'association FACE Pyrénées Atlantiques et évalué par l'Université Bordeaux 2.

Le projet s'adresse aux élèves de troisième pour élargir leur représentation des emplois accessibles. Il se déroule dans deux collèges, dont l'un est situé en ZUS. Deux types d'interventions en classe sont mis en œuvre, chacune visant à sensibiliser les élèves aux enjeux de l'égalité hommes/femmes :

- des actions sur la recherche de stage et s'articulant autour de thèmes concrets comme la lettre de motivation, la manière de se présenter et le savoir-être en entreprise.
- une information des élèves sur les filières et secteurs d'activité du territoire dispensée par des femmes occupant des métiers traditionnellement masculins.

L'évaluation vise principalement à identifier les différentes dimensions déterminant l'orientation des filles, à mesurer le degré d'information des élèves, parents et acteurs scolaires sur les filières et métiers et à analyser l'impact des actions mises en œuvre par le projet. Une analyse comparative d'un groupe de bénéficiaires et d'un groupe témoin (constitué par les classes de 2 collèges dont la population possède des caractéristiques comparables à ceux dans lesquels l'expérimentation est mise en place) est menée. Elle consiste en l'analyse quantitative de données statistiques et de questionnaires distribués aux élèves, parents et enseignants. Une comparaison réalisée entre les deux terrains de l'expérimentation doit permettre de saisir les différences de réactions selon le territoire et les spécificités du public.

Le projet se déroule sur 3 ans ; l'évaluation permettra la mise en place d'un suivi de cohortes relatif aux parcours des élèves sur la durée du projet. Une analyse qualitative de la mise en œuvre du projet est réalisée par l'observation des réunions et rencontres entre les différents acteurs et par des entretiens semi-directifs auprès des élèves, parents, enseignants et acteurs de l'orientation et de la vie scolaire.

Le rapport d'évaluation sera remis en septembre 2013.

---

<sup>2</sup> La liste des pré-projets figure en annexe.

## 2.2 Projet « Place aux filles »

Cette expérimentation est portée par l'association FACE Hérault, Club d'entreprises qui rassemble depuis 2002 de l'ordre de 140 entreprises, et évalué par le cabinet Opus 3. Elle s'est déroulée à Béziers pendant 16 mois, de septembre 2010 à décembre 2011.

Elle avait pour objectif de favoriser une meilleure intervention pour l'orientation des jeunes filles en leur permettant d'élargir leurs horizons tant en terme d'ouverture vers des filières ou métiers réputés « masculins » qu'en développant leur compréhension de l'environnement de l'entreprise. Il a reposé sur la mobilisation conjointe des établissements scolaires, des acteurs de l'orientation et des entreprises.

L'évaluation qui peut aujourd'hui être faite de l'expérimentation, malgré un certain manque de recul, incite à valider la pertinence du projet et de la démarche qui le sous-tend :

- le projet correspond à une réelle attente des jeunes (600 collégiens et lycéens en ont bénéficié et 75 jeunes filles ont bénéficié d'un suivi) mais aussi des entreprises, des établissements scolaires et des acteurs de l'orientation qui participent à sa mise en œuvre ;

- l'expérimentation a un réel impact en terme d'élargissement des horizons professionnels des jeunes filles, même si des progrès restent à faire sur la mise en place d'un accompagnement dans la durée et une meilleure articulation de la démarche avec l'orientation conduite sur le temps scolaire avec les ressources de l'éducation nationale ;

- malgré la relative brièveté de la période évaluée, l'impact de l'expérimentation est également très sensible et positif sur la mise en réseau des acteurs concernés et sur le développement de liens entre les acteurs de l'éducation et de l'orientation et les entreprises... A tel point que tous souhaitent aujourd'hui prolonger le dispositif sur le terrain.

A partir de cette expérience, des enseignements plus généraux peuvent être tirés sur la manière de concevoir, de construire, de mettre en œuvre et de piloter de telles initiatives qui, du point de vue de l'évaluateur, pourraient utilement être dupliquées sur d'autres territoires.

## **3. Expérimentations à vocation plus large possédant des implications pour l'égalité femmes-hommes**

### Expérimentations portant sur la lutte contre les discriminations<sup>3</sup>.

Elles s'inscrivent dans l'objectif de « favoriser l'égalité des chances et lutter contre les discriminations ».

La question de l'égalité femmes/hommes est abordée parmi l'ensemble des questions posées par les pratiques discriminatoires.

---

<sup>3</sup> Expérimentations décrites en pièce jointe.

Enfin, certaines expérimentations ne portent pas sur la question des discriminations mais leurs résultats peuvent faire apparaître **des impacts différenciés de certains dispositifs de politique publique sur les parcours des jeunes femmes et des jeunes hommes.**

Les résultats seront rendus publics au fil de l'analyse des rapports ( <http://www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse>).

## Liste des projets

### 1.1 Diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles (projets en cours et achevés) :

AP3 003, [« L dans la Ville »](#), Sport dans la Ville, Espace Inter Initiatives-E2i, 01/12/2012.

AP3 021, [« Entreprises face à l'école : agir pour l'égalité »](#), FACE Pyrénées-Atlantiques, Université Bordeaux 2, 29/09/2013.

AP3 039, [« Sciences et technologie au féminin : Valoriser les parcours atypiques des jeunes filles du Limousin »](#), Rectorat de Limoges-GIP FCIP, Ecartis, 01/03/2013.

AP3 048, [« Futures scientifiques »](#), Lunes et l'Autre, CREDOC, 31/03/2013.

AP3 081, [« FILAGRI »](#), Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles de Melle-Deux Sèvres, LIRDEF, 01/04/2013.

AP3 117, [« Place aux filles »](#), FACE Hérault, Opus 3, 31/03/2012 (rapport d'évaluation disponible en ligne)

AP3 129, [« Organiser l'information des jeunes filles et des familles en brisant les stéréotypes par la mixité »](#), Union Nationale de l'Enseignement Technique Privé, Elie Gallon Consultant, 01/04/2014.

AP3 133, [« Déployons nos Elles »](#), IMS-Entreprendre pour la Cité, Pluricité, 01/04/2013.

AP3 134, [« Métiers en tout genre »](#), EGALITERE, PRISM, 01/04/2014.

AP3 140, [« Accompagner la diversification des métiers des jeunes filles »](#), Conseil Général de Seine-Saint-Denis, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 01/04/2014.

### 1.2 Projets pré sélectionnés Outre-mer (sélection définitive en décembre 2012) :

APDOM3 12, Renforcer les capacités des jeunes femmes étrangères, DAAC Guyane.

APDOM3.14, Promotion de l'apprentissage et de la qualification des femmes dans des métiers dits masculins, Mission locale Est La Réunion.

APDOM3.40, 101 femmes 101 métiers, Entreprendre au féminin à Mayotte.

## Annexes statistiques sur la répartition hommes-femmes concernant les ministères sociaux

### I. LES EFFECTIFS

☐ **Taux de féminisation en 2011 : 62,2 %**, en baisse de 0,4 point par rapport à 2010.

☐ **Age moyen : 47,3 ans** pour les femmes et **47,9 ans** pour les hommes.

#### ☐ Répartition hommes-femmes par affectation

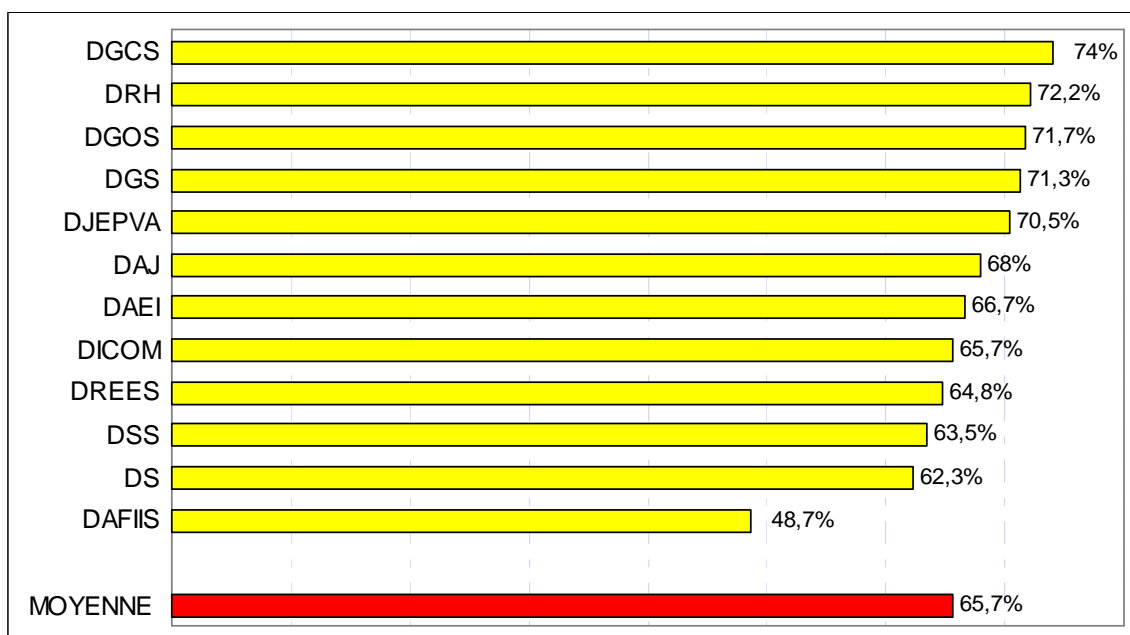
Ce sont les ARS qui comptent le plus grand nombre de femmes dans leurs effectifs (près de 70 %).

A l'inverse, les CREPS ont le taux de féminisation le plus faible avec 44,4 %.

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Administration centrale	1 213	2 071	3 284	<b>63,1%</b>
Services déconcentrés	2 943	4 167	7 110	<b>58,6%</b>
ARS	2 550	5 151	7 701	<b>66,9%</b>
CREPS	394	315	709	<b>44,4%</b>
<b>Total</b>	<b>7 100</b>	<b>11 704</b>	<b>18 804</b>	<b>62,2%</b>

**Taux de féminisation en administration centrale**





#### **▣ Répartition hommes-femmes par statut**

Les agents en position de MAD comptent le nombre de femmes le plus élevé dans leurs effectifs (70,6 %).

A l'inverse, les fonctionnaires sont les moins féminisés avec un taux de 61,4 % (en baisse de 0,7 point par rapport à 2010).

*Tableau de synthèse*

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Fonctionnaires	6 244	9 918	16 162	<b>61,4%</b>
Contractuels	739	1 505	2 244	<b>67,1%</b>
MAD	117	281	398	<b>70,6%</b>
<b>Total</b>	<b>7 100</b>	<b>11 704</b>	<b>18 804</b>	<b>62,2%</b>

Tableau détaillé

Affectation	Statut	Sexe			Taux de féminisation
		Féminin	Masculin	Total	
Administration centrale	Contractuel	374	223	597	62,6%
	Fonctionnaire	1491	890	2381	62,6%
	MAD Entrant	206	100	306	67,3%
<b>Total Administration centrale</b>		<b>2071</b>	<b>1213</b>	<b>3284</b>	<b>63,1%</b>
ARS	Contractuel	779	374	1153	67,6%
	Fonctionnaire	4372	2176	6548	66,8%
	MAD Entrant				
<b>Total ARS</b>		<b>5151</b>	<b>2550</b>	<b>7701</b>	<b>66,9%</b>
CREPS	Contractuel	12	18	30	40,0%
	Fonctionnaire	302	376	678	44,5%
	MAD Entrant	1		1	100,0%
<b>Total CREPS</b>		<b>315</b>	<b>394</b>	<b>709</b>	<b>44,4%</b>
Service déconcentré	Contractuel	340	124	464	73,3%
	Fonctionnaire	3753	2802	6555	57,3%
	MAD Entrant	74	17	91	81,3%
<b>Total Service déconcentré</b>		<b>4167</b>	<b>2943</b>	<b>7110</b>	<b>58,6%</b>
<b>Total</b>		<b>11704</b>	<b>7100</b>	<b>18804</b>	<b>62,2%</b>

#### ▣ Répartition hommes-femmes par catégorie

Les catégories B et C sont les plus féminisées avec un taux de féminisation de plus de 70 % chacune.

A l'inverse, la catégorie A+ compte le nombre de femmes le moins élevé avec un taux de féminisation de 44,9 %, qui s'approche néanmoins de la parité.

Pour les catégories A+ et A, la présentation du taux de féminisation par affectation souligne la spécificité des services déconcentrés, où le poids des corps tels que les inspecteurs de la jeunesse et des sports et les professeurs de sports dans ces catégories d'effectifs, explique le faible taux de féminisation.

Tableau de synthèse

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	1 004	819	1 823	44,9%
A	3 580	3 757	7 337	51,2%
B	1 223	3 285	4 508	72,9%

C	1 293	3 843	5 136	<b>74,8%</b>
<b>Total</b>	<b>7 100</b>	<b>11 704</b>	<b>18 804</b>	<b>62,2%</b>

Tableau détaillé

Affectation	Catégorie	Sexe			Taux de féminisation
		Féminin	Masculin	Total	
Administration centrale	A	877	540	1417	61,9%
	A+	276	319	595	46,4%
	B	417	153	570	73,2%
	C	501	201	702	71,4%
<b>Total Administration centrale</b>		<b>2071</b>	<b>1213</b>	<b>3284</b>	<b>63,1%</b>
ARS	A	1370	799	2169	63,2%
	A+	417	304	721	57,8%
	B	1744	750	2494	69,9%
	C	1620	697	2317	69,9%
<b>Total ARS</b>		<b>5151</b>	<b>2550</b>	<b>7701</b>	<b>66,9%</b>
CREPS	A	77	167	244	31,6%
	A+	11	47	58	19,0%
	B	65	15	80	81,3%
	C	162	165	327	49,5%
<b>Total CREPS</b>		<b>315</b>	<b>394</b>	<b>709</b>	<b>44,4%</b>
Service déconcentré	A	1433	2074	3507	40,9%
	A+	115	334	449	25,6%
	B	1059	305	1364	77,6%
	C	1560	230	1790	87,2%
<b>Total Service déconcentré</b>		<b>4167</b>	<b>2943</b>	<b>7110</b>	<b>58,6%</b>
<b>Total</b>		<b>11704</b>	<b>7100</b>	<b>18804</b>	<b>62,2%</b>

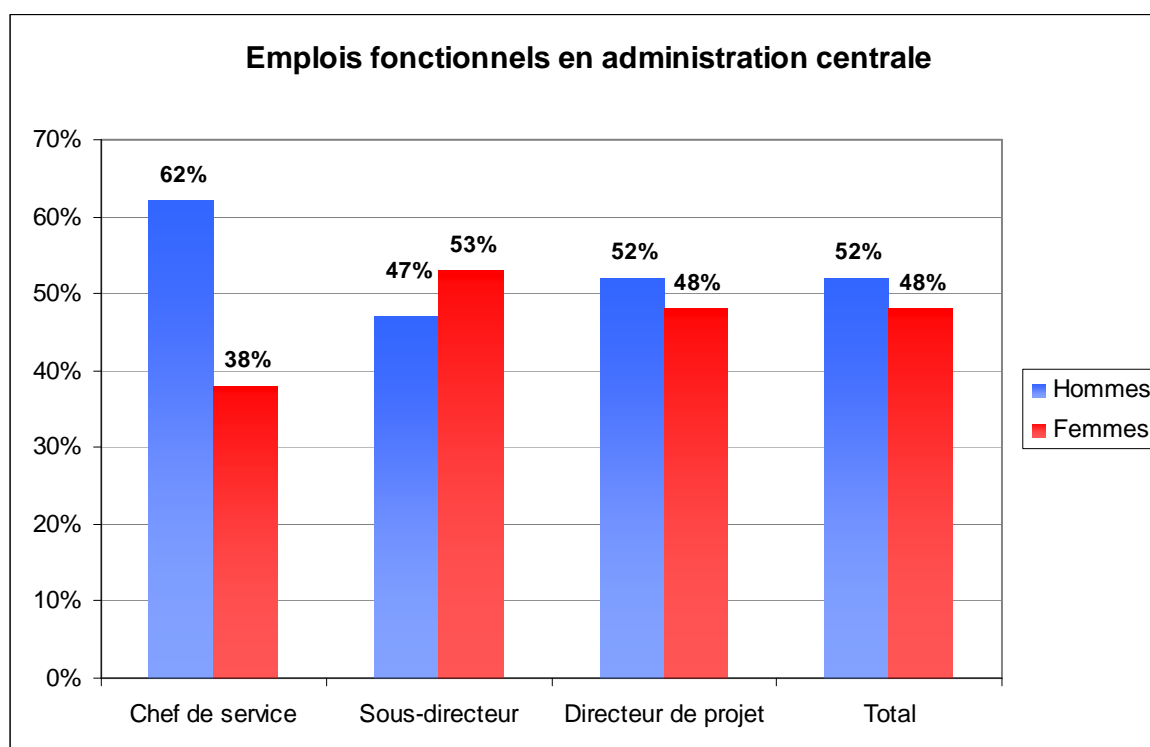
☐ **Taux de féminisation par corps (15 principaux corps en termes d'effectifs)**

Corps	Taux de féminisation
Adjoints administratifs	84,9%
Secrétaires administratifs	76,8%
MISP	68,1%
IASS	67,3%
Attachés	64,5%
PHISP	59,9%
CEPJ	54,3%
Techniciens sanitaires	47,4%
Ingénieurs d'études sanitaires	47,2%
Ingénieurs du génie sanitaire	45,5%
Adjoints techniques	26,5%
Inspecteurs Jeunesse et Sports	26,4%
CTPS	25,2%
Professeurs de sport	22,5%
Adjoints sanitaires	19,4%

☐ **L'encadrement supérieur**

L'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales se caractérise traditionnellement par son pourcentage élevé de femmes. Ainsi, fin 2010, si, au niveau de l'ensemble des ministères, le corps des administrateurs civils comprenait 27,5 % de femmes, ce pourcentage atteignait 39 % dans notre secteur. Il est du même ordre fin 2011.

Les femmes occupent, tous emplois fonctionnels d'administration centrale confondus, un pourcentage de 48 % des postes.



Ces résultats procèdent en grande partie de la politique d'identification de viviers mise en place ces dernières années par les ministères chargés des affaires sociales. Les revues annuelles des cadres d'administration centrale sont en effet très attentives au bon équilibre hommes/femmes des viviers d'emplois de direction.

Le pourcentage de femmes à la tête de directions de services déconcentrés doit toutefois être amélioré. Actuellement, en effet, on constate sur les emplois fonctionnels de directeurs régionaux et directeurs régionaux adjoints de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, un taux de 26 % de femmes (avec néanmoins, 32 % de nominations de directrices ou directrices adjointes en 2011). Il a été décidé d'étendre à partir 2012 la revue des cadres aux services déconcentrés; ceci devrait

permettre de repérer et de mobiliser des potentiels féminins, en capacité de prendre la direction de nos structures régionales.

#### **☐ Parité dans les comités techniques en 2011**

En 2011, le taux de féminisation est de **40 %** pour les représentants des organisations syndicales siégeant aux comités techniques, stable par rapport à la représentation en comité technique paritaire (41 %).

#### **☐ Recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**

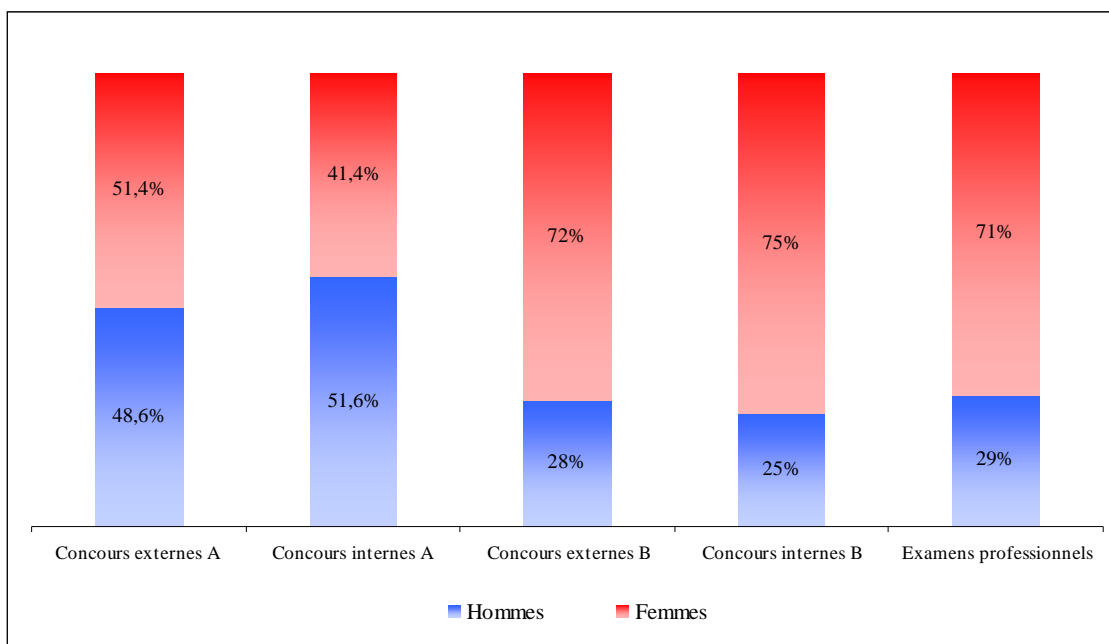
On compte **61 %** de femmes chez les 609 bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2011. (Le taux global de travailleurs handicapés est de 5,03 % en 2011).

## **II. RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL.**

#### **☐ Concours et examens professionnels**

→ Tous *concours confondus* : les femmes représentent **54 %** des admis en 2011.

**Répartition hommes / femmes des candidats admis par voie de recrutement en 2011**



→ *Examens professionnels* : les femmes représentent **71,3 %** des inscrits et **71 %** des admis en 2011.

→ *Jurys* : les femmes représentent **47,3 %** des membres de jury qui ont participé aux concours et examens professionnels en 2011. (Dont, **46,7 %** de femmes dans les jurys de concours et **50 %** pour les examens professionnels).

### **Avancements et promotions**

*Part des femmes dans les promotions par avancement de grade :*

- en catégorie A : 44,4 % des promouvables et 44,1 % des promus,
- en catégorie B : 71,5 % des promouvables et 75,9 % des promus,
- en catégorie C : 79,3 % des promouvables et 79,2 % des promus.

*Part des femmes dans les promotions par liste d'aptitude :*

- en catégorie A : 68,5 % des promouvables et 60,3 % des promus,
- en catégorie B : 80 % des promouvables et 75,7 % des promus.

## **Formation**

### *Formation continue :*

*En administration centrale* : les femmes représentent **72 %** des stagiaires en formation continue en 2011 dont 48 % appartiennent à la catégorie A, 25 % à la catégorie B et 27 % à la catégorie C.

*Dans le réseau territorial* : les femmes représentent 67,3 % des stagiaires en formation continue en 2011 dont 53 % appartiennent à la catégorie A, 28 % à la catégorie B et 19 % à la catégorie C.

*Préparation aux concours* : **64 %** des stagiaires sont des femmes en 2011.

*Le bilan de compétences* : **50 %** de femmes concernées en 2011.

*Le droit individuel à la formation* : **33 %** de femmes concernées en 2011.

## **III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Temps partiel**

**24 %** des femmes exercent leurs fonctions à temps partiel (moins 0,6 point par rapport à 2010).

Parmi les agents à temps partiel, les femmes représentent **91,2 %** (moins 3 points par rapport à 2010).

→ Dont 85,9 % sont en catégorie A, 93 % en catégorie B et 94,3 % en catégorie C.



Affectation	Quotité de temps de travail	Sexe			Taux de féminisation
		Féminin	Masculin	Total	
Administration centrale	50%	12	4	16	75,0%
	60%	9	1	10	90,0%
	70%	5	3	8	62,5%
	80%	261	20	281	92,9%
	90%	38	5	43	88,4%
<b>Total Administration centrale</b>		<b>325</b>	<b>33</b>	<b>358</b>	<b>90,8%</b>
ARS	50%	99	24	123	80,5%
	60%	61	10	71	85,9%
	70%	55	8	63	87,3%
	80%	1041	71	1112	93,6%
	90%	229	23	252	90,9%
<b>Total ARS</b>		<b>1485</b>	<b>136</b>	<b>1621</b>	<b>91,6%</b>
CREPS	50%	4	3	7	57,1%
	60%	2	0	2	100,0%
	70%	1	0	1	100,0%
	80%	22	3	25	88,0%
	90%	9	2	11	81,8%
<b>Total CREPS</b>		<b>38</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>82,6%</b>
Service déconcentré	50%	81	16	97	83,5%
	60%	40	4	44	90,9%
	70%	24	0	24	100,0%
	80%	692	65	757	91,4%
	90%	133	11	144	92,4%
<b>Total Service déconcentré</b>		<b>970</b>	<b>96</b>	<b>1066</b>	<b>91,0%</b>
<b>Total</b>		<b>2818</b>	<b>273</b>	<b>3091</b>	<b>91,2%</b>

#### ▣ Les absences

74 % des agents arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire en 2011 sont des femmes.

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CLM, congé de grave maladie et CLD, la part des femmes est de 72,5 %.

#### ▣ Les accidents du travail et de trajet

Les personnels touchés par les accidents du travail et de trajet en 2011 sont pour plus de **74 %** des femmes (en hausse de plus 3 points par rapport à 2010).

<b>Nombre d'accidents du travail et de trajet</b>	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Administration centrale	80	29	109	73,4%
ARS	102	33	135	75,6%
Services déconcentrés	103	39	142	72,5%
<b>Total</b>	<b>285</b>	<b>101</b>	<b>386</b>	<b>73,8%</b>