



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LE PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES DE LA DGE 2020-2022

11 MARS 2022



LE BILAN DES DEUX ANS

Le plan directionnel pour l'égalité professionnelle présenté en mars 2020 fête ses deux ans d'existence et l'on peut se réjouir du chemin parcouru ! 17 mesures concrètes et objectivables ont été déployées. Elles font l'objet d'un suivi précis chaque trimestre par un comité inter-services qui en rend compte au CODIR.

Ces 17 engagements s'articulent autour de trois axes :

- ❶ améliorer l'attractivité de la gestion des carrières
- ❷ améliorer l'articulation vie professionnelle – vie personnelle pour les femmes et les hommes
- ❸ promouvoir l'égalité femmes-hommes

En 2021, nous pouvons nous féliciter des résultats suivants :

- Le développement du réseau « DG'Elles », ouvert à toutes les femmes de la DGE, avec l'organisation d'un webinaire sur la place des femmes dans un environnement technique, de deux ateliers de coaching sur l'équilibre vie pro/vie perso et la réussite au féminin, ainsi que d'un petit déjeuner d'échanges. Ces actions se poursuivront en 2022 !
- Le déploiement d'une formation obligatoire à la lutte contre les biais de genre et le sexisme pour les emplois de direction et de directeurs de projets. Cette formation sera obligatoire en 2022 jusqu'aux chefs de projets.
- Le remplacement des agents en congé maternité ou en congé parental, permettant de faciliter leur retour.
- Un engagement tenu de réduire l'écart entre les bonus moyens des femmes et des hommes exerçant les mêmes fonctions à moins de 5%.
- Des objectifs fixés à chaque chef de service et sous-directeur en matière d'égalité femmes-hommes dans le cadre de la procédure d'évaluation annuelle.

La DGE avait pris également l'engagement d'étendre aux fonctions de directeurs de projets et chefs de projets l'objectif de nominations équilibrées, c'est-à-dire d'au moins 40 % de femmes et d'hommes, comme cela s'impose pour les emplois de direction. S'agissant des emplois de direction, l'objectif a été tenu avec 2 femmes et 3 hommes nommés sous-directeur en 2021. Le taux de féminisation des nominations sur le périmètre plus large des emplois de direction, des directeurs de projets et des chefs de projets est de 38 % en 2021 (43 recrutements féminins sur 112). C'est un résultat dont on peut se féliciter même si des progrès restent à faire (voir annexe 1).

Garantir l'égalité des parcours professionnels, c'est aussi résorber et si possible supprimer les écarts de rémunération à responsabilités et parcours équivalents. Les écarts ont pu se réduire pour les bonus annuels en 2021 (voir annexe 2). Là aussi, des efforts restent à conduire, principalement pour les contractuels A+. Nous devons renforcer la dynamique en accompagnant les agents fonctionnaires dans la promotion de grade, qui reste structurante dans les trajectoires de rémunération.



Le taux de féminisation des nominations
de directeurs de projets et de chefs
de projets est de 38 %

Les perspectives en 2022

L'accord conclu au niveau de l'administration centrale du ministère, à l'unanimité des organisations syndicales, le 11 février dernier, représente une avancée importante en matière d'égalité entre les femmes et hommes.



La DGE va aussi poursuivre ses efforts

Deux axes de travail ont été identifiés :

- ✓ le soutien et la promotion des carrières féminines ;
- ✓ une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour tous.

Concrètement cela se traduira par :

- **la mise en place d'un mentorat dédié aux femmes** (jusqu'au niveau chargé de mission) : pour développer l'entraide et la transmission entre les femmes de la direction à différents moments de leur vie professionnelle. Les hommes volontaires de la direction pourront aussi être mentors.



Mise en place d'un mentorat dédié aux femmes

- **La collégialité des recrutements**, avec la présence systématique, lors des entretiens de recrutement, jusqu'au niveau chef de projets et assimilés, d'une part de femmes et d'hommes à la fois, d'autre part des équipes en charge des ressources humaines qui veilleront au respect des objectifs du plan.
- **La mise en place d'un programme « Les talentueuses de la DGE »** à destination d'une promotion de femmes de la direction dont le potentiel professionnel a été remarqué.

Mais aussi...

- Une attention renouvelée à l'égard de tous les managers afin qu'ils veillent à la bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et au respect du droit à la déconnexion.
- De nouvelles actions et événements pilotés par DG'Elles pour proposer des rencontres et ateliers de *coaching* pour toutes les femmes de la direction, mais aussi des conférences d'information et de sensibilisation pour tous les agents de la direction.



La DGE s'est engagée à publier annuellement les chiffres de son baromètre. Vous trouverez trois annexes :

- ✓ Annexe 1 : les flux de mouvements internes et externes sur l'année 2021 pour les emplois de direction, de DP et de CP et assimilés., par genre, catégorie, statut et âge
- ✓ Annexe 2 : Les écarts de bonus moyens F/H par fonction versés en 2021 au titre de 2020
- ✓ Annexe 3 (nouveau) : un bilan des 2 années écoulées pour mesurer l'impact du plan directionnel sur :
 - la place des femmes à la DGE par catégorie
 - la place des femmes à la DGE sur les emplois de direction, de directrices de projets et de chefs de projets

I. Les flux de mouvements internes et externes sur l'année 2021 pour les emplois de direction, de directeurs de projets et de chefs de projets et assimilés

SUIVI MESURE 1

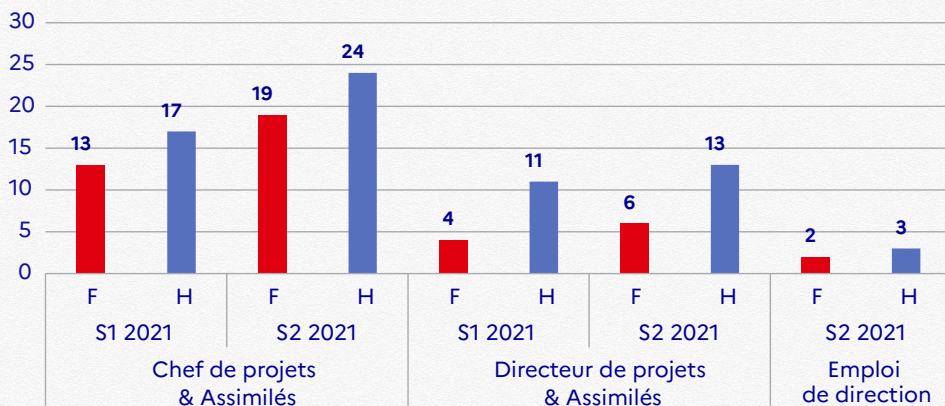
Se fixer au niveau de la direction des objectifs de nominations équilibrées afin de garantir, à compétences égales, un accès paritaire des femmes et des hommes aux postes de directeurs de projets et de chefs de projets

38%

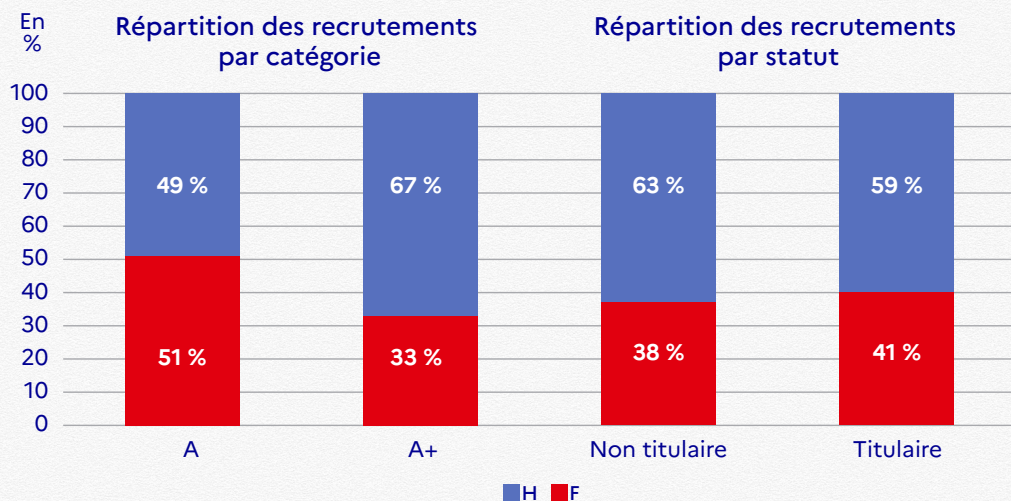
de femmes recrutés en 2021 sur les postes d'emplois de direction, de DP* et de CP*

40% sur les emplois de direction,
31% sur les directeurs de projets
42% sur les chefs de projets

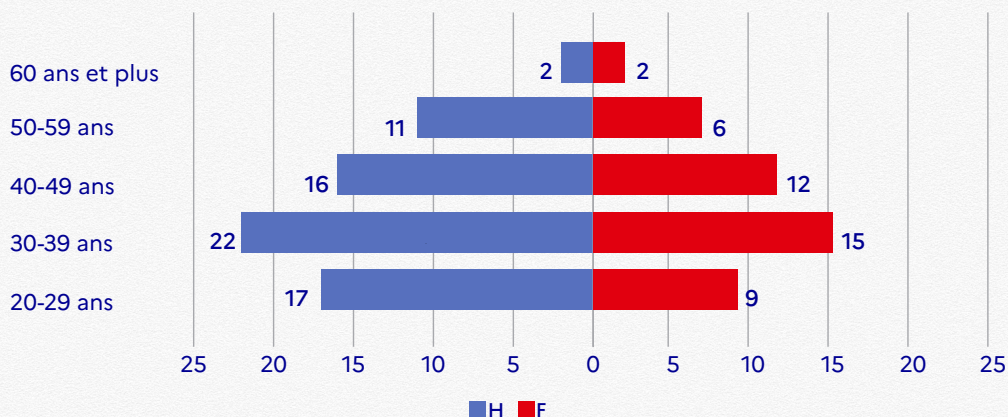
Recrutements sur les emplois de directions, de DP* et de CP* en 2021 au cours des 4 derniers trimestres



*Directeurs de projets et de*chefs de projets



Répartition des recrutements 2021 par âge

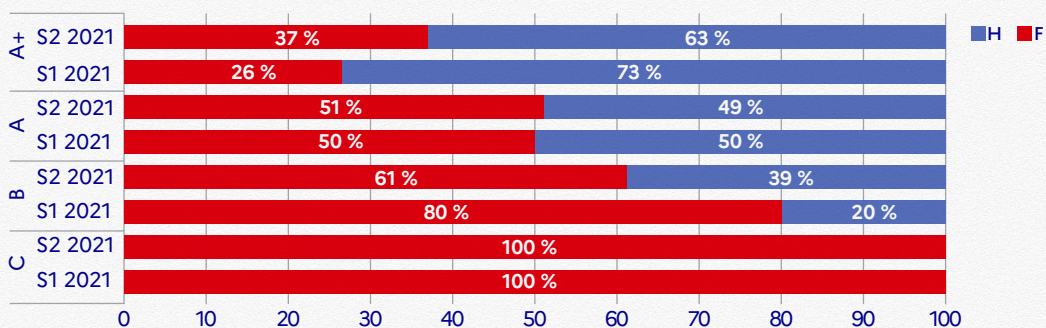


SUIVI MESURE 7

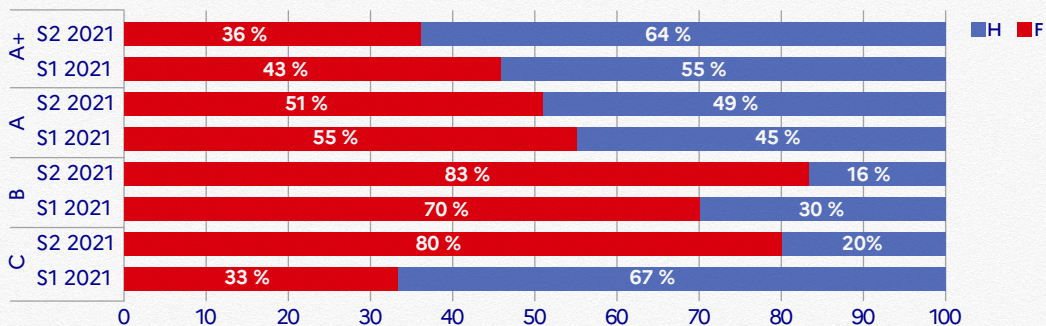
Mettre en place un suivi des mouvements par genre et par catégorie

Année 2021

Entrées au cours des 4 derniers trimestres par catégorie et par genre

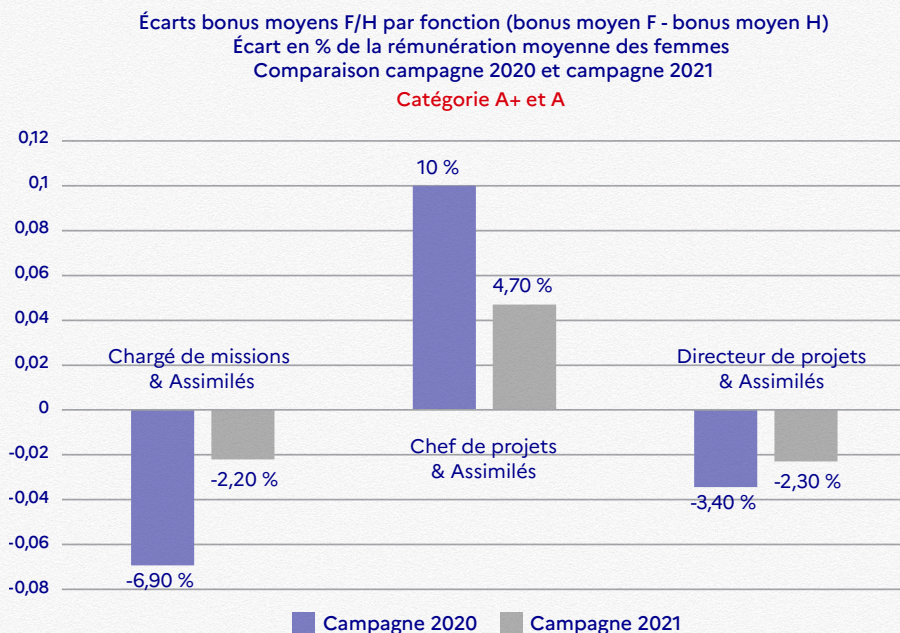


Sorties au cours des 4 derniers trimestres par catégorie et par genre



II. Les écarts de bonus moyens F/H par fonction versés en 2021 au titre de 2020

Les données ci-dessous portent sur les bonus moyens versés aux agentes et agents de la DGE intégrés aux campagnes Bonus 2020 et 2021 et évalués selon le nouveau barème unique pour les fonctionnaires et contractuels.



Pour chaque fonction (chargé de mission, chef de projets, directeur de projets), les écarts sont au plus de **4,7%** en faveur des femmes et **2,30 %** en faveur des hommes

Un écart réduit entre les bonus moyens des femmes et des hommes exerçant les mêmes fonctions à moins de 5%

III. Un bilan à deux ans Quid de la place des femmes à la DGE ?

La place des femmes à la DGE par catégorie depuis 2 ans

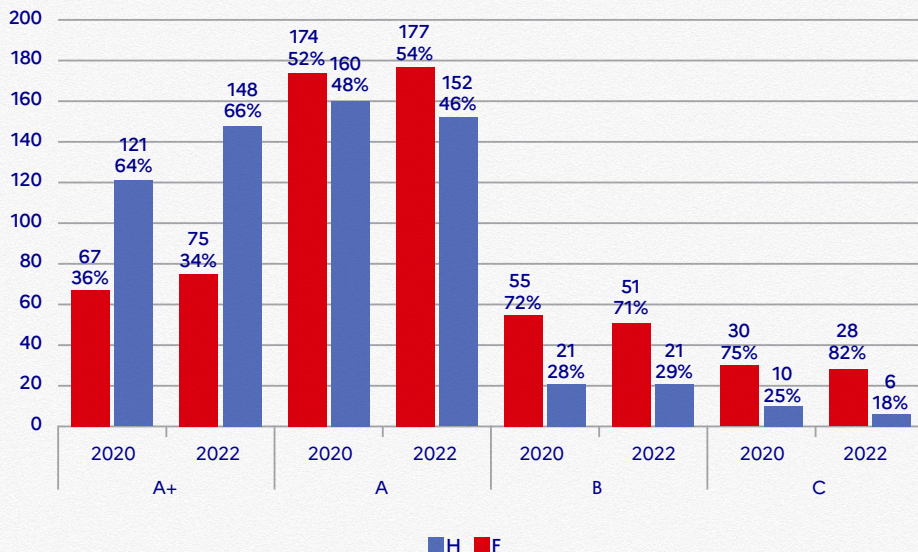
La répartition par sexe et par catégorie a évolué à la marge depuis deux ans.

Les femmes restent surreprésentées dans les catégories B et C (entre 71 et 82 %).

La répartition est plus équilibrée entre les hommes et les femmes de catégorie A avec une légère hausse du pourcentage de femmes depuis 2 ans (passant de 52 à 54 %)

Il demeure une surreprésentation des hommes dans les catégories A+ depuis 2 ans avec une légère baisse du pourcentage de femmes depuis 2 ans (passant de 36 % à 34 %).

Comparaison de la répartition des effectifs par sexe
et par catégorie entre le 01/01/2020 et le 01/01/2022



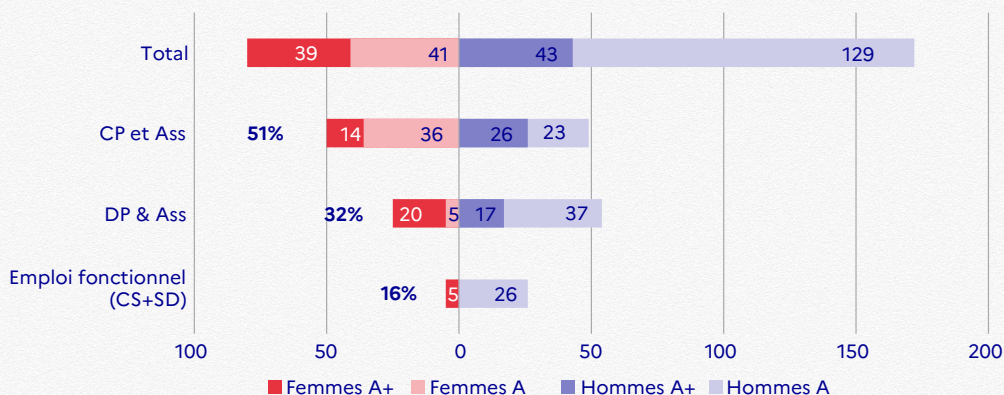
La place des femmes à la DGE sur les emplois de direction, de directrices de projets et de cheffes de projets depuis 2 ans

La part des femmes sur les emplois fonctionnels au sein de la Direction a augmenté, passant de 16 % à 22 %.

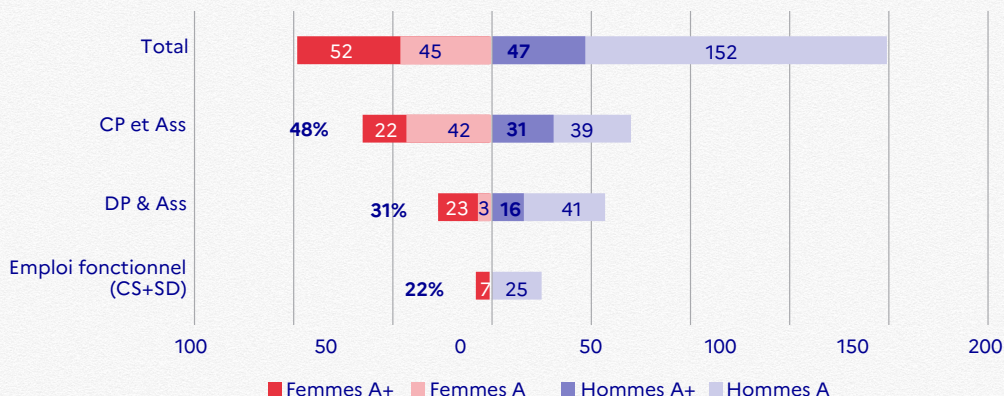
La part des femmes sur les postes de directeurs de projets s'est stabilisée, passant de 32 % à 31 % (A+ et A confondus).

Enfin, malgré la forte augmentation du nombre de chefs de projets, la part des femmes a légèrement diminué, passant de 51 % à 48 % (A+ et A confondus).

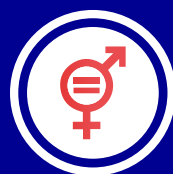
Répartition des effectifs par sexe, par catégorie et par fonction sur les emplois de direction, de DP* et de CP* (Photographie au 01/01/2020)



Répartition des effectifs par sexe, par catégorie et par fonctions sur les postes d'emplois de direction, de DP* et de CP* (Photographie au 01/01/2022)



*Directeurs de projets et de *chefs de projets



Direction générale des Entreprises
Bureau de la communication
Mars 2022