

Ministère de l'Education nationale

**COMITE INTERMINISTRIEL DES DROITS DES
FEMMES ET DE L'EGALITE 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 MINISTERE

Présentation synthétique

Page 2

Fiches

Page 6

1. POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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

3. LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTERE

4. OUTILS STATISTIQUES SEXUES / ETUDES D'IMPACT PREVISIBLES, COMMUNICATION ET SUIVI

- situation sur l'outillage statistique, en gestion des ressources humaines comme dans le champ des politiques sectorielles.
- projets de lois et de décrets susceptibles affectant les droits des femmes ou l'égalité professionnelle femmes-hommes et susceptibles de donner lieu à étude d'impact.
- dispositifs de communication interne et externe pour valoriser l'engagement ministériel
- dispositif de suivi de la feuille de route interne au ministère

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE

PRESENTATION SYNTHETIQUE DES PRINCIPALES ORIENTATIONS DU MINISTERE

I – Des politiques publiques qui se déclinent autour de 3 axes

1 - Diversifier les parcours d'orientation scolaire des filles et des garçons.

Ouvrir le champ des possibles pour les filles comme pour les garçons implique une meilleure compréhension des parcours d'étude différenciés des filles et des garçons. Changer les représentations sexuées des métiers implique que le réseau des CSAIO travaille à écarter les stéréotypes de sexe et que des actions innovantes soient lancées en lien avec le monde professionnel pour faire découvrir aux filles et aux garçons des formations et des métiers dans lesquels ils sont actuellement minoritaires.

2 - Former les acteurs éducatifs à la question du genre et de la lutte contre les stéréotypes sexistes.

La formation initiale et continue doit intégrer fortement cette thématique. Elle concerne l'ensemble des personnels de l'éducation nationale et une attention particulière doit être portée au personnel d'encadrement et d'inspection car ce sont eux qui impulsent et accompagnent les équipes sur le terrain. Une réflexion doit s'engager autour de la lutte contre les stéréotypes à l'école primaire.

3 - Renforcer l'éducation au respect mutuel, notamment dans les séances annuelles d'éducation à la sexualité.

C'est au cœur des établissements, par le projet d'établissement, par le règlement intérieur, par l'impulsion d'actions éducatives dans le cadre des CESC, par une intégration plus forte de l'éducation au respect mutuel dans les séances d'éducation à la sexualité que se construit une politique éducative autour de l'égalité. L'action des associations agréées dans ce domaine représente un appui de poids.

II - Une politique de ressources humaines définie autour de 3 lignes directrices

1 - Atteindre au plus tôt les quotas de nominations équilibrés dans l'encadrement supérieur

Des objectifs chiffrés et progressifs de nominations de femmes sont fixés pour le haut encadrement par la loi du 12 mars 2012 et le décret du 30 avril 2012 relatifs aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur: un minimum de 20% de nomination de chaque sexe sur la période 2013/2015, 30% sur la période 2015/2017, et 40% à partir de 2018. Le ministère de l'éducation nationale mettra en œuvre ces objectifs de manière à atteindre au plus tôt les quotas prévus pour 2018.

Pour y parvenir, le MEN mènera une politique RH globale pour mieux promouvoir les perspectives de carrière des femmes et leur accès aux postes d'encadrement. Dans ce cadre, une démarche de revue de l'encadrement sera engagée afin de permettre de disposer d'une connaissance plus approfondie des viviers de recrutement.

2 - Tendre vers la parité dans les instances consultatives

Le taux de 40% sera appliqué pour le renouvellement des représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires au prochain renouvellement général des instances qui doit intervenir en 2014.

Bien qu'en dehors du champ de la loi du 12 mars 2012, les organisations syndicales seront par ailleurs sensibilisées à tendre vers la parité au sein des comités techniques, des CHSCT et des CAP, ce qui implique pour elles d'agir sur la composition des listes électorales mais aussi sur le choix entre titulaires et suppléants pour les listes élues. Cette mesure doit s'envisager dans un cadre interministériel.

3 - Rééquilibrer les jurys de concours pour lesquels la proportion de 40% de femmes n'est pas atteinte (environ 30%) et les présidences de jury

A compter du 1^{er} janvier 2015, pour la désignation des membres de jurys constitués pour le recrutement des fonctionnaires, une proportion minimale de 40% de chaque sexe sera respectée.

Il sera demandé aux présidents de jury de s'attacher au rééquilibrage et, si besoin est, de recourir à la nomination de personnalités extérieures en raison de leurs compétences particulières, chaque fois que la répartition par sexe de la population ne permet pas que puisse être recherché l'équilibre en son sein. Cette mesure est cependant tributaire de la composition de la population des personnalités extérieures auxquelles il pourrait être fait recours pour le recrutement considéré.

En collaboration avec l'inspection générale, les nominations des présidents de jury seront rééquilibrées.

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1 : Atteindre au plus tôt les quotas de nominations équilibrés dans l'encadrement supérieur

Action 1 : Mener une politique RH globale pour mieux promouvoir les perspectives de carrière des femmes

Présentation : la loi 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur prévoit d'atteindre d'ici 2018 une répartition équilibrée des nominations aux emplois de l'encadrement supérieur des trois fonctions publiques, respectant un minimum de 40% de représentation par sexe. Au delà des emplois visés par ces textes, l'objectif du ministère de l'éducation nationale est de mieux promouvoir les perspectives de carrière des femmes et leur accès à l'ensemble des postes d'encadrement.

Coût : il n'y a pas de coût direct, celui-ci pouvant être généré par le non-respect de l'obligation ainsi fixée qui justifiera une pénalité de 90 000€ à terme par emploi manquant.

Modalités de réalisation :

- En encourageant les candidatures féminines aux concours de recrutement des corps viviers par la mobilisation des chefs d'établissement, des corps d'inspection et des conseillers mobilité carrière.
- En repérant les mécanismes de blocage afin de permettre une meilleure progression de carrière des femmes aux postes à responsabilité.
- En veillant à une représentation des femmes dans les promotions de corps et de grade conforme à leur présence dans les corps correspondants.
- En proposant systématiquement aux décideurs la candidature de femmes pour les nominations aux emplois fonctionnels notamment dans les postes où le quota de femmes est le plus éloigné de l'objectif de 40%.

Calendrier de réalisation : à compter de 2013

Action 2 : Développer la démarche de revue de l'encadrement pour disposer d'une connaissance plus approfondie des viviers de recrutement

Présentation : afin de mettre en œuvre une gestion des compétences et des parcours professionnels des personnels d'encadrement, le ministère souhaite développer un outil permettant de mieux connaître les profils et les besoins des postes d'encadrement et d'utiliser les profils et les compétences ainsi définies pour analyser les candidatures. Il souhaite parallèlement développer la connaissance des viviers de personnels susceptibles d'être nommés dans ces fonctions à court et moyen terme. La connaissance de ces viviers et l'accompagnement des personnels en recherche de mobilité fonctionnelle permettra d'anticiper les nominations à venir et de susciter des candidatures des représentants de chaque sexe afin d'arriver à un meilleur équilibre dans les nominations dans les emplois d'encadrement.

Modalités de réalisation : démarche mise en œuvre en administration centrale et dans les services déconcentrés en parallèle impliquant une mobilisation des responsables. Montée en puissance progressive du dispositif à prévoir.

Calendrier de réalisation : à compter de 2013

MESURE 2 : Tendre vers la parité dans les instances consultatives

Action 1 : Nommer 40% de femmes parmi les représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires.

Calendrier de réalisation : 2014 au moment du renouvellement général des instances

Action 2 : Inciter les organisations syndicales à tendre vers la parité au sein des comités techniques, des CHSCT et des CAP

Les organisations syndicales doivent être sensibilisées à tendre vers la parité au sein des comités techniques, des CHSCT et des CAP, ce qui implique pour elles d'agir sur la composition des listes électorales mais aussi sur le choix entre titulaires et suppléants pour les listes élues.

Modalités de réalisation : La nature des incitations est à déterminer dans un cadre interministériel, cette action ne pouvant être mise en œuvre au sein du seul ministère de l'éducation nationale.

Calendrier de réalisation : 2014 au moment du renouvellement général des instances

MESURE 3 : Rééquilibrer les jurys de concours pour lesquels la proportion de 40% de femmes n'est pas atteinte (environ 30%) et les présidences de jury

Action 1 : Rééquilibrer la composition des jurys de concours

A compter du 1^{er} janvier 2015, pour la désignation des membres de jurys constitués pour le recrutement des fonctionnaires, une proportion minimale de 40% de chaque sexe sera respectée.

Modalités de réalisation :

- En sensibilisant les présidents de jury à travers notamment le guide pratique édité à l'occasion de chaque session de concours.
- En recourant, le cas échéant, à la nomination de personnalités extérieures en raison de leurs compétences particulières, chaque fois que la répartition par sexe de la population du corps correspondant ne permet pas que puisse être atteint l'équilibre en son sein. Cette mesure est cependant tributaire de la composition de la population des personnalités extérieures auxquelles il pourra être fait recours pour le recrutement considéré.

Calendrier de réalisation : 2014

Action 2 : Rééquilibrer les nominations de présidents de jury

Modalités de réalisation :

- En sensibilisant l'inspection générale
- En proposant systématiquement aux décideurs la candidature de femmes pour les nominations en qualité de présidentes de jurys

Calendrier de réalisation : 2014

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE

LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTERE

MESURE 1 : Signature de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et des garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif pour la période 2012-2017 sera signée dans le courant du premier trimestre de l'année scolaire 2012/2013 par les ministères concernés.

Son comité de pilotage est co-présidé par un représentant du ministère de l'éducation nationale et par la déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La convention engage les parties à :

- Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes
- Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes
- Promouvoir une mixité plus forte dans toutes les filières de formation

Calendrier : signature 1^{er} trimestre de l'année scolaire 2012/2013

MESURE 2 : Diversification des parcours d'orientation des filles et des garçons

Action 1 : Création du site « Objectif égalité »

Création d'un site « Objectif Egalité » sur les stéréotypes liés aux métiers et au genre l'égalité professionnelle, en liaison avec les grandes branches professionnelles. Il réunira l'ONISEP, la DGESCO, le CNAM et le ministère des droits des femmes.

Ce site participe à la réflexion globale sur l'égalité et permettra notamment de :

- travailler sur les outils de l'orientation (PDMF, conseil d'orientation, entretien personnalisé) pour favoriser l'égalité filles-garçons et la mixité des filières,
- intégrer cette dimension dans la formation des COP, IEN-IO, CSAIO,
- mobiliser les différents réseaux, CSAIO et chargés de mission égalité filles/garçons pour les engager à s'impliquer dans la promotion de la diversification de l'orientation des filles et des garçons.

Calendrier : ouverture début 2013

Action 2 : Mobilisation des recteurs

Mobiliser les recteurs en réunion de recteur, de manière à :

- mieux soutenir et impulser la politique publique en faveur de l'égalité femmes/hommes au plus près des territoires,
- consolider l'engagement des rectorats sur le volet mixité-orientation des expérimentations engagées à la suite de la conférence sociale.

Calendrier : fin 2012, début 2013

Action 3 : Année 2013 : « égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers »

1. Dans le cadre du partenariat école-entreprise, faire de l'année 2013 une année dédiée à la thématique : « favoriser l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers »
 - a. Organisation d'un colloque national inscrit au PNF
 - b. Mise en œuvre d'actions spécifiques (communication, valorisation...) avec les partenaires volontaires
 - c. Signature d'avenants aux accords cadres pour valoriser cette dimension
2. Proposition à Bercy de la création d'un indicateur de suivi de la mixité dans la voie professionnelle à inscrire dans le PAP 2014,
3. Opération de communication destinée à la présentation de la série STI2D spécifiquement en direction des filles.

Calendrier : année 2013

Action 4 : Etude de la DEPP

Lancer l'étude sur les facteurs qui contribuent au maintien des inégalités entre les filles et les garçons dans l'orientation.

MESURE 3 : Formation des acteurs éducatifs

Action 1 : lancer un plan d'action pour l'égalité à l'école primaire

- Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école primaire : quelle intégration dans les curricula ? Quelle formation des enseignants ? Quels outils ?
- Réunion d'un groupe de travail spécifique à l'école primaire pour définir les contours du plan, groupe qui travaillera, entre autres, sur la conception du programme « ABCD de l'égalité ».

Calendrier : année 2012-2013

Action 2 : Inscrire l'égalité dans la formation des enseignants

- Inscription de la thématique dans le cahier des charges de la formation des personnels enseignants 1^{er} et 2nd degrés et d'éducation, et dans les référentiels de formation des personnels de direction et d'inspection.
- Cette thématique sera prise en compte dans l'offre de formation continue

Calendrier : rentrée 2013

MESURE 4 : Education au respect mutuel, notamment dans les séances d'éducation à la sexualité.

Action 1 : Mise en place d'un groupe de travail sur l'éducation à la sexualité en milieu scolaire
Un groupe de travail rassemblant des membres de l'inspection générale de l'éducation nationale, des personnels de l'Education nationale, des représentants de parents d'élèves, des organisations lycéennes, d'associations ainsi que l'INPES, sera réuni au cours de quatre séances qui se dérouleront entre octobre et décembre 2012. Les collectivités territoriales (AMF et ADF) seront également associées.

L'objectif est de relancer le dispositif d'éducation à la sexualité afin d'améliorer la mise en œuvre effective des séances prévues dans le code de l'éducation (article 312-13).

Plusieurs axes de travail sont d'ores et déjà arrêtés :

- lancement d'une enquête sur un échantillon représentatif d'EPLÉ sur la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité et de l'égalité filles-garçons dans le cadre des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté.
- élaboration d'une charte nationale d'intervention en milieu scolaire
- au lycée : détermination d'actions spécifiques adaptées au public adolescent (prévention des grossesses précoces non désirées, relations garçon-fille...)

A l'issue des travaux de ces groupes qui concerneront le premier et le second degré un plan d'actions sera arrêté.

Une réunion des référents académiques « Education à la sexualité » et « égalité » se tiendra dans le courant du premier trimestre 2013 pour diffuser et accompagner ces orientations.

Action 2 : Consolidation des partenariats

Deux conventions sont en cours :

- la première avec le mouvement français pour le planning familial
- la seconde avec l'association ADOSEN (prévention santé MGEN).

Ces associations proposent des interventions dans les établissements scolaires et fournissent des ressources documentaires. Le planning familial dispose d'un réseau permettant d'accueillir les jeunes qui en ont besoin.

Calendrier : signature prévue en novembre 2012

Action 3 : Développer dans le cadre des plans académiques et des plans départementaux la formation d'équipes pluridisciplinaires en y associant les associations compétentes

De telles formations existent déjà dans certaines académies.

L'objectif est de diffuser ces bonnes pratiques afin d'élargir le nombre de personnes formées susceptibles d'intervenir dans les établissements. Cet objectif figure dans la circulaire DGESCO du 2 décembre 2011 relative aux « orientations pour une politique éducative de santé dans les territoires académiques »

Un état des lieux des formations organisées en 2012-2013 sera réalisé.

Action 4 : constitution d'espaces et de groupes de paroles filles-garçons dans les établissements

A l'issue des travaux du groupe de travail sur la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité, des orientations seront transmises aux académies dans lesquelles cette mise en place de groupes de parole sera intégrée.

Action 5 : diffusion des résultats de la future enquête de victimation 2012-2013

Ces résultats seront communiqués aux référents éducation à la sexualité et égalité afin qu'ils aient une vision nationale des phénomènes de violences sexistes et à caractère sexuel.

Action 6 : élaboration d'un document répertoriant les centres et lieux disponibles pour venir en aide aux jeunes

Ce document élaboré entre la DGESCO et des partenaires sera disponible en ligne

Calendrier : courant du premier semestre 2013.

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE

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

Outils statistiques sexués

Que ce soit en traitement de l'information ou en données de pilotage, le critère de la civilité est mobilisable tant dans le domaine de la gestion des personnels que dans le suivi des élèves. L'état civil est, en effet, une information saisie, enregistrée, traitée et propagée à travers l'ensemble des systèmes d'information de gestion du ministère.

La gestion des personnels de l'enseignement scolaire a été largement déconcentrée vers les services académiques au cours de la dernière décennie. Les outils de gestion ont été adaptés à ces nouvelles exigences et ces nouveaux besoins. Les technologies de communication ont permis de diffuser via Internet les informations dans les établissements et à l'administration centrale. Tous ces outils peuvent mobiliser les données de civilité des agents et effectuent des traitements sur des populations organisées selon le critère femme/homme.

Un pôle inter académique de l'information décisionnelle a été créé à Bordeaux pour recueillir et structurer l'ensemble des données historiques des académies. Des outils d'analyse ont été déployés à l'administration centrale (Propylées) et dans les académies (Business object) pour créer des indicateurs et des tableaux de bord. Un ensemble conséquent de données de pilotage est produit très régulièrement.

Depuis 2003/2004, le ministère publie un bilan social national qui rassemble des données sexuées très précises sur les effectifs, les concours, les promotions, les rémunérations des personnels.

S'agissant du suivi des élèves, les systèmes d'information de gestion des inscriptions d'élèves dans l'enseignement primaire et secondaire intègre la donnée « état civil ».

Depuis six ans, le ministère publie une brochure « filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur » qui permet en présentant des statistiques sexuées sur les performances scolaires (répartition selon les niveaux d'enseignement, résultats scolaires, choix d'orientation, poursuite d'études après le baccalauréat et insertion professionnelle) de situer les enjeux et d'analyser les éléments à prendre en compte pour promouvoir l'égalité.

Cet ensemble de données constitue un état de situation national qui peut être décliné, au niveau académique et au niveau des établissements scolaires. Il permet de mettre en place de politiques en faveur de l'égalité des sexes.

Ce dispositif technique et organisationnel permet de suivre les personnels et les élèves en temps réel et ses évolutions avec une profondeur temporelle de plusieurs années et de valoriser les résultats des bases statistiques en mettant à la disposition de la communauté éducative des données quantitatives fiables, objectives et synthétiques.

Etudes d'impact prévisibles

Projets de loi, de décret ou d'arrêté pouvant d'ores et déjà être signalés, dont l'étude d'impact ou le rapport de présentation devra identifier les impacts en termes d'égalité entre les hommes et les femmes :

- Projet de loi de refondation de l'école et ses textes d'application, notamment, les décrets qui viendront modifier les statuts particuliers.
- En tant que de besoin, les arrêtés relatifs aux programmes et aux épreuves d'examen mis en œuvre dans les écoles, les collèges et les lycées ainsi que pour l'enseignement professionnel, les référentiels des diplômes professionnels.

Dispositif de suivi de la feuille de route interne au ministère

Le suivi de la feuille de route sera assuré par la directrice générale des ressources humaines, haute fonctionnaire à l'égalité femmes/hommes, avec l'appui de la direction générale de l'enseignement scolaire qui s'est dotée d'une structure de coordination et de pilotage des politiques, la « mission prévention des discriminations et égalité fille-garçon ».