



Bilan annuel 2021 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle

Commission paritaire nationale de suivi – 16 décembre 2022

INTERNE • DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - DÉPARTEMENT
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Sommaire

Introduction	4
Chapitre 3 - Sécurité et santé au travail	5
1. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail	5
1.1 Bilan des actions de sensibilisation	5
1.2 Résultats de l'étude sur le sexisme au travail (Initiative #StOpE)	7
1.3 Etat des sanctions en lien avec les violences sexistes et sexuelles au travail à l'échelon national	8
1.4 Nombre de cas signalés concernant les violences sexistes et sexuelles au travail.....	8
1.5 Bilan des actions menées par les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes	8
2. Lutter contre les violences familiales.....	8
Chapitre 4 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	9
1. Garantir le respect des horaires de réunion sur le temps de travail	9
2. Faciliter la parentalité	9
2.1 Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant.....	9
2.2 Bilan des actions	9
3. Favoriser l'accès aux services d'aide à la personne	11
3.1 Les CESU	11
3.2 Les aides financières.....	12
Chapitre 5 – Rémunération	13
1. Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	13
1.1 Rémunération annuelle brute moyenne par genre par statut	13
2. Identifier et résorber les éventuels écarts de rémunération liés au genre.....	13
2.1 Rémunération médiane annuelle brute par genre, filière, métier, emploi, niveau, tranche d'ancienneté et statut.....	13
2.2 Nombre d'agents identifiés à l'issue de l'étude par statut (cf. article 5.2 du présent accord) par année	13
2.3 Nombre d'agents par statut ayant bénéficié d'une mesure pérenne par année	13
2.4 Nombre de promotions par type de mesure, genre, emploi, quotité de travail rapporté à la population F/H par statut par année	13

3. Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des agents à leur retour de congé de maternité ou d'adoption	16
3.1 Index égalité professionnelle avec détail par indicateur	16

Chapitre 6 - Recrutement.....16

1. Sensibiliser et former les acteurs du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations	16
1.1 Nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination par filière 16	
2. Favoriser la mixité dans les recrutements	18
2.1 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes par filière/métier et par nature de contrat.....	18
2.2 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier et par nature de contrat	18
2.3 Nombre et répartition des embauches CDI, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau	18
2.4 Répartition des embauches CDD, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau	18
2.5 Répartition des embauches en contrats aidés par genre	19

Chapitre 7 - Évolution professionnelle20

1. Garantir le même accès à la mobilité professionnelle interne pour les hommes et pour les femmes pour des postes de management	20
1.1 Évolution de la population des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres) et/ou niveau	20
1.2 Nombre d'agents nommés sur un emploi d'expertise par genre, quotité de temps de travail 21	
1.3 Part des femmes dans le management (proximité, intermédiaire, supérieur)	21
1.4 Indicateurs relatifs à la détection de potentiel	21
1.5 Indicateurs relatifs à la formation	23

Introduction

Pôle emploi a signé un accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle le 20 octobre 2020.

Les actions prévues dans l'accord bénéficient à l'ensemble des agents femmes et hommes et s'inscrivent dans le cadre de notre politique Diversité.

Les dispositifs prévus dans l'accord s'articulent autour des chapitres suivants :

- Sécurité et santé au travail
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Rémunération
- Recrutement
- Évolution professionnelle
- Communication

L'accord a fait l'objet de plusieurs présentations et notamment :

- aux directions de la DRH-RS (décembre 2020) ;
- aux responsables de domaine QVT (2 sessions en janvier 2021) ;
- aux référents en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (janvier 2021) ;
- aux assistants de service social du travail internes et externes (janvier 2021) ;
- au comité inter-filières de la direction du développement des talents et des compétences (février 2021) ;
- au CODIR de la direction du développement des talents et des compétences (juin 2021).

Un [article de présentation de l'accord](#) a également été diffusé sur l'intranet national (décembre 2020). Un espace consacré à l'égalité professionnelle est accessible [sur l'intranet](#) et [une rubrique dédiée](#) est également à disposition des managers.

Les indicateurs et les actions associés aux différents chapitres sont présentés dans ce document pour la période **du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021**.

Chapitre 3 - Sécurité et santé au travail

1. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail

1.1 Bilan des actions de sensibilisation

→ Au niveau national

Les actions 2021 ont été réalisées dans la continuité de celles déjà menées sur les années précédentes.

• Communication

Deux espaces intranet ont été créés pour faciliter l'accès à l'information :

- [un à destination des agents](#) regroupant toutes les communications sur le sujet ;
- [un à destination des managers](#) avec l'ensemble des ressources disponibles.

Ils sont mis à jour régulièrement avec les nouvelles actualités sur la thématique (information, formations, outils...).

• Fiche mémo des informations à communiquer au CSE



Une fiche mémo a été diffusée aux responsables de domaine QVT (avril 2021).

Elle présente l'ensemble des ressources à partager avec les CSE (outils et formations).

Des rappels réguliers ont également été réalisés concernant la communication aux agents des coordonnées des référents entreprise et CSE.

• Echanges de pratiques sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Quatre sessions d'échanges de pratique ont été organisées pour les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (janvier/février 2021).

Ces sessions entre pairs ont permis :

- d'échanger en groupe sur les situations rencontrées ;
- d'homogénéiser leurs pratiques ;
- de co-construire des bonnes pratiques autour de la gestion des situations ;
- de confronter les manières d'agir pour apprendre les uns des autres ;
- de prendre de la hauteur et du recul par rapport à leurs pratiques.

• Modules de formation

Plusieurs modules e-learning ont été créés et mis à disposition de tous les agents sur la e-université (juillet 2021) :

- **Egalité femmes/hommes : adoptez la bonne posture**
- **Identifier et faire face à ses représentations**
- **Prévenir le sexisme et les violences sexuelles**
- **Stop les stéréotypes, vive la diversité**
- **Harcèlement : adoptez les bons réflexes**



Une communication concernant ces modules de formation est réalisée régulièrement auprès des agents, des managers et des services RH.

Une fiche mémo avec l'ensemble des formations diversité est disponible sur [l'espace manager dédié à l'égalité professionnelle F/H](#) et mis à disposition des services QVT régionaux pour renforcer la promotion de ces modules.

• Ateliers autour du sexisme ordinaire

Suite aux résultats du baromètre sexisme, deux ateliers de travail ont été mis en place avec les responsables QVT et les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (juin/juillet 2021).

Les échanges visaient à faire remonter les bonnes pratiques régionales et proposer de nouvelles pistes d'actions concernant les trois axes prioritaires à travailler pour améliorer :

- la sensibilisation et la formation ;
- la connaissance des référents et de leurs missions ;
- le portage du sujet.

• Webinaires dédiés aux violences sexistes et sexuelles au travail

Deux webinaires ont été organisés dans le cadre de l'accompagnement et de la montée en compétence des responsables QVT, des référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et des assistants de service social du travail internes.

Ils ont été animés par une experte en psychologie sociale de Purple Lab.

→ **Prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail** (novembre 2021)

- Comprendre les conséquences individuelles et collectives des violences sexistes et sexuelles ;
- Acquérir les connaissances de bases sur les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles ;
- Adopter une posture adéquate et utiliser les bons réflexes dans les entretiens de prise en charge des victimes de violences sexuelles.

→ **Prise en charge des auteurs de violences sexistes et sexuelles au travail** (décembre 2021)

- Acquérir les connaissances de bases sur les auteurs de violences sexistes et sexuelles ;
- Comprendre les mécanismes de passage à l'acte dans leurs dimensions individuelle et collective ;
- Adopter une posture adéquate et utiliser les bons réflexes dans les entretiens de prise en charge des auteurs de violences sexuelles.

→ **Au niveau régional**

Les établissements ont mis en place de nombreuses actions :

- Sensibilisation à destination des managers et des agents (ateliers, visios d'information, conférences théâtralisées) ;
- Relai des outils mis à disposition par le national (guide manager, infographie...) ;
- Promotion des formations sur la e-université ;
- Communication via l'intranet ou les newsletters régionales ;
- Mise à jour des coordonnées des référents en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

1.2 Résultats de l'étude sur le sexisme au travail (Initiative #StOpE)

Pôle emploi a participé avec 16 autres grandes entreprises à une étude sur le sexisme ordinaire au travail du 19 janvier au 9 février 2021 dans le cadre des engagements de [l'initiative #StOpE](#).

L'objet du baromètre était de recueillir la perception des agents sur :

- la prégnance du sexisme, dit ordinaire, en entreprise et ses formes les plus répandues ;
- l'impact de ces agissements sur l'individu et sa carrière ;
- les actions à mener pour prévenir le sexisme ordinaire.

Plus de 15 000 agents de Pôle emploi ont répondu à la consultation (28%), le meilleur taux de réponses des entreprises engagées.



L'intégralité des résultats est accessible sur l'intranet :

[\(Ressources humaines > Egalité professionnelle femmes/hommes - Diversité - Handicap > Egalité professionnelle Femmes/Hommes > Les violences sexistes et sexuelles au travail > Résultats de l'enquête sur le sexisme au travail\)](#)

Plusieurs sessions de présentation des résultats ont été organisées et notamment :

- aux DRAPS, responsables de domaine QVT, référents entreprise en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste et les assistants de service social du travail interne (avril 2021) ;
- aux agents de la Direction des ressources humaines et des relations sociales (juin 2021).



Une présentation des résultats aux organisations syndicales signataires de l'accord a été réalisée par BVA **le 6 avril 2022**.

1.3 Etat des sanctions en lien avec les violences sexistes et sexuelles au travail à l'échelon national

Au niveau national, total des sanctions : 11 dont 4 avertissements, 3 mises à pied disciplinaire, 2 licenciements et 1 rupture anticipée pour faute grave.

1.4 Nombre de cas signalés concernant les violences sexistes et sexuelles au travail

36 signalements ont été dénombrés (dossiers clôturés avec ou sans sanction au 31 décembre 2021 avec signalement possible à l'année n-1).

1.5 Bilan des actions menées par les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes sont amenés à participer aux actions de sensibilisation organisées par les établissements et présentées ci-dessus.

2. Lutter contre les violences familiales

- Diffusion [d'un article intranet](#) avec l'ensemble des ressources disponibles concernant les violences familiales.

Chapitre 4 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

1. Garantir le respect des horaires de réunion sur le temps de travail

- Diffusion d'[un article relatif à l'articulation des temps de vie](#) sur l'intranet avec un rappel sur le respect des horaires de réunion.

2. Faciliter la parentalité

2.1 Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant



OBJECTIF DE PROGRESSION

Garantir le déroulement des entretiens à l'issue des congés maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, à l'issue de l'accord :

- 100% des entretiens de reprise sont proposés ;
- 100% des entretiens de reprise réalisés sont formalisés.

Assiette des agents concernés par un retour de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant	965	100%
Parmi eux, nombre d'agents pour lequel un EP de reprise a été proposé	264	27,4%
Parmi eux, nombre d'agents pour lequel un EP de reprise a été réalisé et formalisé	202	20,9%

2.2 Bilan des actions

- Simplification du processus sur l'entretien de reprise et communication

Le département Qualité de vie au travail a contribué aux travaux réalisés par la Direction du développement des talents et des compétences concernant l'entretien de reprise :

- Simplification du processus concernant l'entretien de reprise (formulaire SIRHUS à la main des managers) ;
- Accompagnement des services RH : diffusion d'une note opérationnelle, animation de visios d'appropriation, mise à disposition d'une requête pour le pilotage...

- Accompagnement des managers : diffusion d'un guide manager pour accompagner la réintégration après longue absence, d'une fiche mémento synthétique et d'une fiche pratique sur les incontournables de l'entretien de reprise.



L'ensemble des ressources disponibles est accessible sur l'espace manager de l'intranet ([Espace Manager > Ressources humaines > Entretien de reprise](#)).

- Webinaire « Parents solo, conseils et astuces pour tout gérer ! »

Un webinaire a été organisé (juin 2021) en partenariat avec Malakoff Humanis pour bénéficier de conseils concrets et faciles à actionner pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle en particulier dans le cadre des familles monoparentales. 125 agents ont participé au webinaire.

- Guides de la parentalité

Les guides parentalité (privé et public) présentent les informations pratiques sur les différents congés spécifiques et les actions menées par Pôle emploi en faveur d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ils ont été mis à jour avec les nouveautés légales et les dispositions prévues dans l'accord.



[Un article intranet consacré à la parentalité](#) met en visibilité l'ensemble des dispositifs mobilisables concernant cette thématique pour les agents de Pôle emploi. Ils sont également mis en visibilité sur [l'espace manager dédié à l'égalité professionnelle](#) (espace réservé).

- Plateforme parentalité

Mise à disposition en partenariat avec Malakoff Humanis, [cette plateforme d'information en ligne](#) informe et oriente les agents en situation de parentalité.

Elle comprend :

- un guide en ligne avec des informations utiles ;
- un accès à une consultante parentale à l'écoute pour conseiller et orienter vers des spécialistes qualifiés ;
- des conseils d'experts, des boîtes à outils avec de nombreuses ressources, des contacts utiles... ;
- une présentation de l'offre de service relative à l'action sociale de Malakoff Humanis ;
- un blog avec des témoignages d'experts et de parents, des repères pour être guidé dans ses démarches et identifier les aides disponibles... ;
- des focus destinés aux parents solo et aux parents aidants d'enfants en situation de handicap ou malades.

3. Favoriser l'accès aux services d'aide à la personne

3.1 Les CESU

Les chèques CESU permettent de financer des prestations diverses et variées concernant la garde de personne à charge (aide à domicile, crèche, assistant maternel, activité périscolaire...) mais aussi d'autres types de prestations (ménage, jardinage, travaux...).

Il existe un chéquier annuel de 115€ cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi mobilisable pour tous les agents.



Pour donner plus de visibilité à ce dispositif, il a été présenté dans le cadre de plusieurs articles intranet :

- [la présentation des CESU](#) ;
- [la conciliation des temps de vie](#) ;
- [la parentalité](#) ;
- [l'espace manager dédié à l'égalité professionnelle](#).

→ **Nombre de bénéficiaires de CESU par genre et catégorie professionnelle pour les agents de droit privé et niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public**

Agents de droit privé

Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes	Ensemble
Employés	974	125	1099
Techniciens	777	121	898
Agents de Maîtrise	657	155	812
Cadres	383	201	584
Ensemble	2791	602	3393

Agents de droit public

Niveau d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble
1			
2	156	23	179
3	17	4	21
4A			
4B			
Ensemble	173	27	200

3.2 Les aides financières

Pôle emploi propose une contribution financière aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers en cas d'absence de son domicile en raison d'une formation professionnelle, d'un séminaire en résidentiel, d'une participation à des opérations de recettes, engagés à l'initiative de l'établissement sur la base de :

- 85€ maximum par nuitée.
- à hauteur de 10€/heure maximum lorsque l'arrivée et/ou le départ du domicile génèrent des frais supplémentaires.

Les modalités prévues dans l'accord de 2020 ont été élargies par rapport à l'accord précédent sur les points suivants :

- le type d'absence ;
- la durée de l'absence ;
- le montant de la prise en charge ;
- les bénéficiaires : agent de statut privé et de statut public.



Pour donner plus de visibilité aux aides financières, elles ont été rappelées dans le cadre de plusieurs articles intranet :

- [la présentation des aides financières](#) ;
- [la conciliation des temps de vie](#) ;
- [la parentalité](#) ;
- [l'espace manager dédié à l'égalité professionnelle.](#)

→ **Nombre d'agents qui ont bénéficié des aides financières (nuitée ou indemnité) par genre, par catégorie professionnelle et niveau d'emploi du statut public**

Agents de droit privé

Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes	Ensemble
Employés	10	0	10
Techniciens	1	0	1
Agents de Maîtrise	1	0	1
Cadres	0	0	0
Ensemble	12	0	12

Agents de droit public

Aucun agent de droit public n'a mobilisé les aides financières en 2021.

Chapitre 5 – Rémunération

1. Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1.1 Rémunération annuelle brute moyenne par genre par statut

Statut	Femme	Homme
Privé	42 007 €	48 045 €
Public	38 386 €	38 789 €

2. Identifier et résorber les éventuels écarts de rémunération liés au genre

2.1 Rémunération médiane annuelle brute par genre, filière, métier, emploi, niveau, tranche d'ancienneté et statut

Cf. Excel feuilles A1 et A2

2.2 Nombre d'agents identifiés à l'issue de l'étude par statut (cf. article 5.2 du présent accord) par année

Statut	Nombre d'agents
Privé	695
Public	139

2.3 Nombre d'agents par statut ayant bénéficié d'une mesure pérenne par année

Statut	Nombre d'agents
Privé	241
Public	24

2.4 Nombre de promotions par type de mesure, genre, emploi, quotité de travail rapporté à la population F/H par statut par année

Cf. Excel feuille A3

En synthèse

Promotions Statut privé 2021 - par métier

Hors primes

Au regard de l'effectif
moyen mensuel 2021

Métier	F	H	F	H	F	H
APPUI A RELATION DE SERVICES	754	228	77%	23%	78%	22%
CONSEIL	5537	1309	81%	19%	81%	19%
ACHATS - MARCHES	29	15	66%	34%	72%	28%
COMMUNICATION	28	15	65%	35%	62%	38%
FINANCES-GESTION	68	37	65%	35%	66%	34%
INGENIERIE DE L'ODS	96	42	70%	30%	66%	34%
INNOVATION, RSE	6	2	75%	25%	65%	35%
JURIDIQUE	21	6	78%	22%	79%	21%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	35	40	47%	53%	48%	52%
MAITRISE DES RISQUES	22	31	42%	58%	50%	50%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	289	123	70%	30%	65%	35%
RELATIONS EXTERNES	33	10	77%	23%	69%	31%
RESSOURCES HUMAINES	192	37	84%	16%	83%	17%
STATS, ETUDES, EVALUATION	11	17	39%	61%	48%	52%
SYSTEMES D'INFORMATION	78	204	28%	72%	26%	74%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	776	293	73%	27%	70%	30%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	332	214	61%	39%	57%	43%
MANAGEMENT SUPERIEUR	85	93	48%	52%	46%	54%

Promotions Statut public 2021 - par métier

Au regard de l'effectif
moyen mensuel 2021

Métier	F	H	F	H	F	H
APPUI A RELATION DE SERVICES	11		100%	0%	83%	17%
CONSEIL	70	17	80%	20%	75%	25%
COMMUNICATION		1	0%	100%	33%	67%
FINANCES-GESTION	2		100%	0%	85%	15%
INGENIERIE DE L'ODS	2	2	50%	50%	70%	30%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER		1	0%	100%	61%	39%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	6	1	86%	14%	67%	33%
RELATIONS EXTERNES		3	0%	100%	56%	44%
RESSOURCES HUMAINES	2	1	67%	33%	81%	19%
SYSTEMES D'INFORMATION		1	0%	100%	37%	63%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	16	3	84%	16%	75%	25%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	5	2	71%	29%	58%	42%

Promotions Statut Privé 2021 - par métier - par temps de travail - Hors primes

Au regard de l'effectif moyen mensuel 2021

Métier	F		H		F		H		F		H	
	TPS PLEIN	TPS PARTIEL										
APPUI A RELATION DE SERVICES	544	210	217	11	55%	21%	22%	1,1%	51%	27%	20%	3%
CONSEIL	3713	1824	1209	100	54%	27%	18%	1,5%	56%	25%	18%	2%
ACHATS - MARCHES	20	9	14	1	45%	20%	32%	2,3%	57%	16%	25%	2%
COMMUNICATION	21	7	15		49%	16%	35%		48%	14%	34%	4%
FINANCES-GESTION	53	15	37		50%	14%	35%		47%	20%	32%	2%
INGENIERIE DE L'ODS	68	28	40	2	49%	20%	29%	1,4%	46%	20%	32%	2%
INNOVATION, RSE	4	2	2		50%	25%	25%		48%	16%	35%	
JURIDIQUE	17	4	6		63%	15%	22%		63%	15%	21%	
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	26	9	37	3	35%	12%	49%	4,0%	34%	14%	47%	5%
MAITRISE DES RISQUES	16	6	30	1	30%	11%	57%	1,9%	41%	9%	48%	2,2%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	231	58	122	1	56%	14%	30%	0,2%	51%	14%	33%	1,9%
RELATIONS EXTERNES	25	8	10		58%	19%	23%		56%	13%	30%	1%
RESSOURCES HUMAINES	159	33	33	4	69%	14%	14%	1,7%	65%	18%	16%	1%
STATS, ETUDES, EVALUATION	8	3	17		29%	11%	61%		36%	12%	48%	4%
SYSTEMES D'INFORMATION	57	21	199	5	20%	7%	71%	1,8%	19%	7%	68%	6%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	645	131	288	5	60%	12%	27%	0,5%	57%	13%	29%	0,9%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	317	15	212	2	58%	3%	39%	0,4%	53%	4%	43%	0,7%
MANAGEMENT SUPERIEUR	85		93		48%		52%		45%	1%	53%	0,7%

Promotions Statut Public 2021 - par métier - par temps de travail

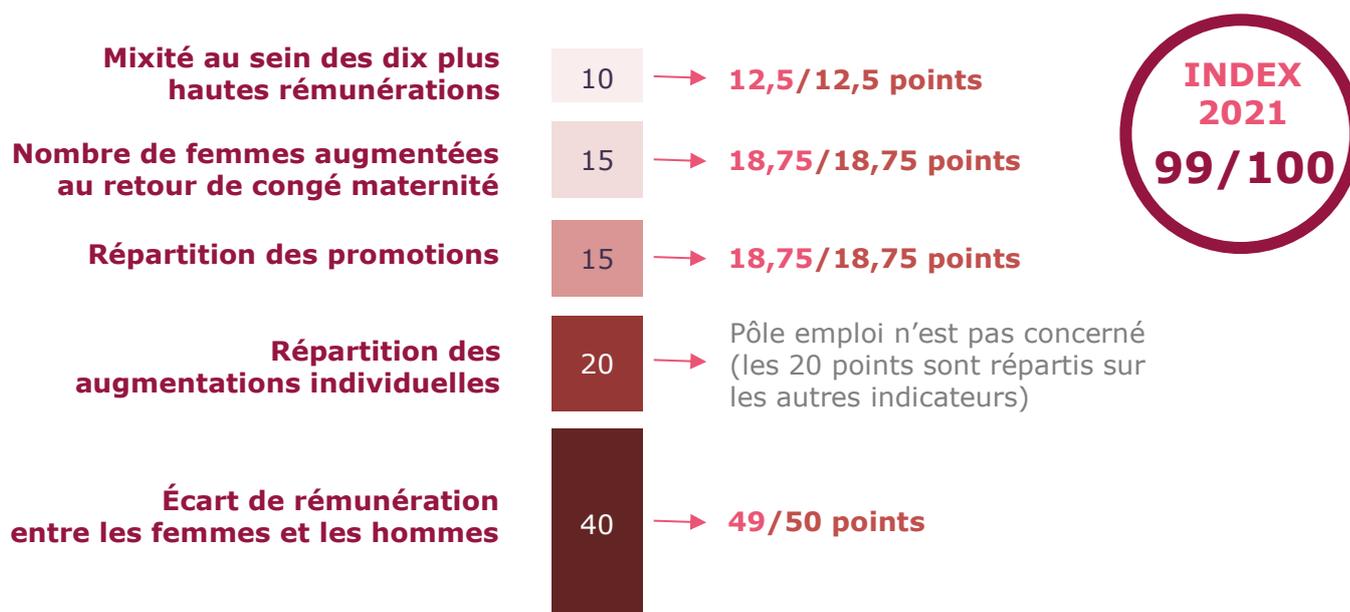
Au regard de l'effectif moyen mensuel 2021

Métier	F		H		F		H		F		H	
	TPS PLEIN	TPS PARTIEL										
APPUI A RELATION DE SERVICES	4		7		36%		64%		30%	53%	11%	5%
CONSEIL	36	14	34	3	41%	16%	39%	3,4%	33%	42%	19%	6%
COMMUNICATION		1				100%			17%	17%	67%	
FINANCES-GESTION	2				100%				68%	17%	15%	
INGENIERIE DE L'ODS	2	1		1	50%	25%		25%	53%	17%	21%	9%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER		1				100%			6%	55%	38%	1%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	6	1			86%	14%			44%	23%	31%	1%
RELATIONS EXTERNES		2		1		67%		33%	33%	22%	33%	11%
RESSOURCES HUMAINES	1	1	1		33%	33%	33%		47%	34%	19%	
SYSTEMES D'INFORMATION				1				100%	16%	21%	53%	10%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	13	3	3		68%	16%	16%		62%	13%	24%	1%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	5	2			71%	29%			42%	16%	35%	7%

3. Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des agents à leur retour de congé de maternité ou d'adoption

3.1 Index égalité professionnelle avec détail par indicateur

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a intégré un index de l'égalité entre les femmes et les hommes pour passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



A noter : le décret prévoit une règle de proportionnalité à appliquer pour répartir les 20 points du 4^{ème} indicateur (non applicable à Pôle emploi).

Chapitre 6 - Recrutement

1. Sensibiliser et former les acteurs du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations

1.1 Nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination par filière

Il s'agit du nombre d'agents et non du nombre de stagiaires. Un agent peut avoir suivi plusieurs stages sur cette période.

Filière	Nombre d'acteurs du recrutement formés
Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité CRSC1, CRSC2, CRSC3	
Management	4
Fonction supports	41
Relation de service	3454
Total	3499
Recrutement et non-discrimination à l'embauche CF032	
Management	3
Fonction supports	57
Relation de service	NC
Total	60
Identifier et faire face à ses représentations (e-université)	
Management	48
Fonction supports	94
Relation de service	1269
Total	1411
Stop les stéréotypes, vive la diversité (e-université)	
Management	3
Fonction supports	16
Relation de service	86
Total	105
Egalité Femmes/Hommes : adoptez la bonne posture (e-université)	
Management	54
Fonction supports	63
Relation de service	352
Total	469



Un **webinaire « Recruter sans discriminer »** a été proposé en décembre 2021 aux réseaux des chargés de recrutement et des responsables qualité de vie au travail pour aborder :

- les enjeux de Pôle emploi en matière de recrutement et de diversité ;
- des rappels sur la discrimination (définition, exemples et rappels juridiques ciblés à chaque étape du recrutement) ;
- l'ensemble des ressources disponibles pour agir au quotidien.



OBJECTIF DE PROGRESSION

→ Développer les formations à destination des acteurs du recrutement : 100% des agents en prise de poste managérial sur la durée de l'accord sont formés en amont des recrutements qu'ils auront à réaliser.

À partir du SIRH, nous n'avons pas la possibilité de distinguer les managers amenés à recruter pour la première fois.

2. Favoriser la mixité dans les recrutements

2.1 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes par filière/métier et par nature de contrat

Cf. Excel feuille A5

Synthèse

Candidature externe	sexe	Relation de services	Support	Management	Relation de services	Support	Management
CDD	F	58 619	2 847	13	72%	56%	3%
CDD	H	18 453	1 043	12	23%	21%	3%
CDI	F	3 301	698	224	4%	14%	47%
CDI	H	1 194	497	226	1%	10%	48%
	Total	81 567	5 085	475	100%	100%	100%

2.2 Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier et par nature de contrat

Cf. Excel feuille A5

Candidature Externe	sexe	Relation de services	Support	Management	Relation de services	Support	Management
CDD	F	6034	427	5	76,9%	48,7%	17,2%
CDD	H	1525	170	3	19,4%	19,4%	10,3%
CDI	F	236	153	15	3,0%	17,5%	51,7%
CDI	H	53	126	6	0,7%	14,4%	20,7%
	Total	7848	876	29	100,00%	100,00%	100,00%

2.3 Nombre et répartition des embauches CDI, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau

2.4 Répartition des embauches CDD, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau

2.5 Répartition des embauches en contrats aidés par genre

Cf. Excel feuille A4 (2.3 à 2.5)

Synthèse

Filière	Niveau	CDI		Total CDI	CDD		Total CDD	Contrats aidés		Total Contrats aidés	Nombre F	Nombre H	Total général
		F	H		F	H		F	H				
RELATION DE SERVICES	B	102	18	120	715	175	890				817	193	1010
RELATION DE SERVICES	C	1287	320	1607	3586	950	4536				4873	1270	6143
RELATION DE SERVICES	F	7	3	10	3		3				10	3	13
SUPPORT	A				1	6	7				1	6	7
SUPPORT	B		2	2	34	19	53				34	21	55
SUPPORT	C	11	7	18	157	40	197				168	47	215
SUPPORT	D	19	2	21	51	14	65				70	16	86
SUPPORT	E	35	24	59	84	33	117				119	57	176
SUPPORT	F	20	23	43	11	7	18				31	30	61
SUPPORT	G	9	13	22	3	2	5				12	15	27
SUPPORT	H	4	7	11	1		1				5	7	12
SUPPORT	I		1	1								1	1
MANAGEMENT	E	2	1	3		1	1				2	2	4
MANAGEMENT	F	4	2	6							4	2	6
MANAGEMENT	G	2	5	7							2	5	7
MANAGEMENT	H		1	1								1	1
MANAGEMENT	I		3	3								3	3
	Contrats aidés							1199	258	1457	1199	258	1457
Total général		1502	432	1934	4646	1247	5893	1199	258	1457	7347	1937	9284

En pourcentage

Filière	Niveau	CDI		Total CDI	CDD		Total CDD	Contrats aidés		Total Contrats aidés
		F	H		F	H		F	H	
RELATION DE SERVICES	B	85%	15%	12%	80%	20%	88%			0%
RELATION DE SERVICES	C	80%	20%	26%	79%	21%	74%			0%
RELATION DE SERVICES	F	70%	30%	77%	100%	0%	23%			0%
SUPPORT	A			0%	14%	86%	100%			0%
SUPPORT	B	0%	100%	4%	64%	36%	96%			0%
SUPPORT	C	61%	39%	8%	80%	20%	92%			0%
SUPPORT	D	90%	10%	24%	78%	22%	76%			0%
SUPPORT	E	59%	41%	34%	72%	28%	66%			0%
SUPPORT	F	47%	53%	70%	61%	39%	30%			0%
SUPPORT	G	41%	59%	81%	60%	40%	19%			0%
SUPPORT	H	36%	64%	92%	100%	0%	8%			0%
SUPPORT	I	0%	100%	100%			0%			0%
MANAGEMENT	E	67%	33%	75%	0%	100%	25%			0%
MANAGEMENT	F	67%	33%	100%			0%			0%
MANAGEMENT	G	29%	71%	100%			0%			0%
MANAGEMENT	H	0%	100%	100%			0%			0%
MANAGEMENT	I	0%	100%	100%			0%			0%
	Contrats aidés			0%			0%	82%	18%	100%
Total général		78%	22%	21%	79%	21%	63%	82%	18%	16%



OBJECTIF DE PROGRESSION

→ À compétences et qualifications équivalentes, pourvoir au moins 60% des postes de cadres ouverts à l'externe par des femmes.

Catégorie professionnelle	Sexe	ensemble	%
Cadres	F	73	49%
	H	76	51%
	Ensemble	149	

Chapitre 7 - Évolution professionnelle

1. Garantir le même accès à la mobilité professionnelle interne pour les hommes et pour les femmes pour des postes de management

1.1 Évolution de la population des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres) et/ou niveau

NB : les agents publics sont ventilés dans les CP selon la correspondance suivante :

Niveaux 2020	Rapprochement CP 2020	Niveaux 2021	Rapprochement CP 2021
I bis	Employé	1.1	Employé
		1.2	
I	Employé	2.1	Employé
II	Employé	2.1	Employé
III	Technicien	2.2	Technicien
		2.3	Technicien
IV A	Agent de Maîtrise	3.1	Agent de Maîtrise
IV B	Cadre	3.2	Cadre
		3.3	Cadre
V A	Cadre	4.1	Cadre
V B	Cadre	4.1	Cadre

CP	Effectif F en volume en 31/12/2021	Effectif H en volume en 31/12/2021	poids des femmes dans les CP en 31/12/201
Employés	21 179	4 973	80,98%
Technicien	11 161	2 691	80,57%
Agent Maîtrise	7 789	3 007	72,15%
Cadres	4 501	3 411	56,89%
Total	44 630	14 082	76,02%

CP	Evolution des effectifs F en volume entre le 31/12/2020 et 31/12/201	Evolution des effectifs H en volume entre le 31/12/2020 et 31/12/201	Evolution du poids des femmes dans les CP en point entre le 31/12/2020 et 31/12/201
Employés	+ 639	+ 260	- 0,35 point
Technicien	+ 60	- 48	+ 0,36 point
Agent Maîtrise	+ 291	+ 66	+ 0,32 point
Cadres	- 86	- 81	+ 0,11 point
Total	+ 904	+ 197	+ 0,12 point

1.2 Nombre d'agents nommés sur un emploi d'expertise par genre, quotité de temps de travail

Cf. Excel feuille A6 – Liste des emplois d'expertise

Entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021	En volume		En %	
	F	H	F	F
Temps plein /temps partiel				
TPS PLEIN	114	102	52,78%	47,22%
TPS PARTIEL	27	4	87,10%	12,90%
Total général	141	106	57,09%	42,91%

Il s'agit des agents qui arrivent sur un emploi et un coefficient d'expertise dans le cadre (cf liste Excel) :

- d'un recrutement externe
- d'une mobilité interne (changement d'emploi ou de métier)
- sans changement d'emploi mais par promotion à un 1^{er} coefficient d'expertise (à partir de F1)

1.3 Part des femmes dans le management (proximité, intermédiaire, supérieur)

Métier	En volume		En %	
	F	H	F	H
MANAGEMENT DE PROXIMITE	2 228	943	70,3%	29,7%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	1 086	820	57,0%	43,0%
MANAGEMENT SUPERIEUR	272	313	46,5%	53,5%
Ensemble	3 586	2 076	63,3%	36,7%

1.4 Indicateurs relatifs à la détection de potentiel

→ **Nombre d'agents évalués par genre entrant dans le dispositif de détection des potentiels**

	Agents évalués en 2021 (*)			
	Total	F	H	%F
MP	344	267	77	78%
MI	131	87	44	66%
MS	46	27	19	59%

(*) Agents dont la pré-identification en GP a été validé en 2020 et Agents dont la candidature BDE est pressentie en 2021)

→ **Nombre d'agents pré-identifiés comme potentiels managériaux par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours)**

	Pré-identifications en Comité carrière (Gestion des Parcours ou GP)					Pré-identification par candidature BDE en 2021			
	Total	F	H	%F		Total	F	H	%F
MP	466	368	98	79%	MP	124	97	27	78%
dont tps partiel	72	69	3		dont tps partiel	7	7	0	
MI	166	94	72	57%	MI	33	19	14	58%
dont tps partiel	12	12	0		dont tps partiel	1	1	0	
MS	42	15	27	36%	MS	18	11	7	61%

→ **Nombre d'agents pré-identifiés confirmés en comité carrière par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours)**

	Pré-identifications validées en Comité carrière (Gestion des Parcours ou GP)					Pré-identification par candidature BDE en 2021			
	Total	F	H	%F		Total	F	H	%F
MP	309	254	55	66%	MP	124	97	27	78%
dont tps partiel	45	43	2		dont tps partiel	7	7	0	
MI	129	68	61	78%	MI	33	19	14	58%
dont tps partiel	11	11	0		dont tps partiel	1	1	0	
MS	32	13	19	76%	MS	18	11	7	61%

	Ensemble GP & BDE				
	Total	%GP	%BDE	% F	% H
MP	433	71%	29%	81%	19%
MI	162	80%	20%	54%	46%
MS	50	64%	36%	48%	52%

→ **Nombre d'agents nommés sur un emploi de manager par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours)**

Agents nommés en 2021 ayant passé le DDPM en 2021	Total	GP	BDE	%GP	% BDE	F	H	%F	%H
MP	216	123	93	57%	43%	167	49	77%	23%
MI	66	42	24	64%	36%	46	20	70%	30%
MS	28	13	15	46%	54%	16	12	57%	43%

En complément

Ensemble des nominations des primo-accès par niveau de management en 2021	Total	F	H	%F	%H
MP	362	278	84	77%	23%
MI	151	95	56	63%	37%
MS	46	28	18	61%	39%

NB : ces primo-accédants peuvent avoir effectué leur détection de potentiel avant 2021.

1.5 Indicateurs relatifs à la formation

→ **Taux de participation des femmes et des hommes aux actions de formation proportionnellement à leurs poids respectifs dans l'effectif, par filière/métier**

Répartition des stagiaires selon leur sexe et leur métier			Au regard de l'effectif moyen mensuel 2021	
Métier	F	H	F	H
APPUI A RELATION DE SERVICES	78%	22%	78%	22%
CONSEIL	81%	19%	81%	19%
ACHATS - MARCHES	79%	21%	72%	28%
COMMUNICATION	63%	37%	62%	38%
FINANCES-GESTION	71%	29%	66%	34%
INGENIERIE DE L'ODS	73%	27%	66%	34%
INNOVATION, RSE	70%	30%	65%	35%
JURIDIQUE	85%	15%	79%	21%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	60%	40%	48%	52%
MAITRISE DES RISQUES	69%	31%	50%	50%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	72%	28%	65%	35%
RELATIONS EXTERNES	78%	22%	69%	31%
RESSOURCES HUMAINES	79%	21%	83%	17%
STATS, ETUDES, EVALUATION	43%	57%	48%	52%
SYSTEMES D'INFORMATION	31%	69%	26%	74%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	74%	26%	70%	30%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	63%	37%	57%	43%
MANAGEMENT SUPERIEUR	60%	40%	46%	54%
Ensemble	79%	21%	76%	24%

→ **Ratio du nombre d'agents à temps partiel formés par genre, rapporté au nombre d'agents à temps partiel, par statut**

Répartition des stagiaires selon leur sexe et leur métier et leur temps de travail

Au regard de l'effectif moyen mensuel 2021

Métier	F		H		F		H	
	TPS PLEIN	TPS PARTIEL						
APPUI A RELATION DE SERVICES	55%	23%	21%	1,2%	49%	29%	19%	2,8%
CONSEIL	64%	17%	18%	1,2%	54%	26%	18%	2,1%
ACHATS - MARCHES	54%	25%	19%	1,8%	56%	16%	25%	2,2%
COMMUNICATION	53%	11%	35%	1,2%	47%	14%	35%	3,7%
FINANCES-GESTION	50%	21%	28%	1,2%	47%	19%	31%	2,0%
INGENIERIE DE L'ODS	50%	23%	26%	1,3%	46%	20%	31%	2,4%
INNOVATION, RSE	58%	12%	30%	0,0%	48%	16%	35%	0,0%
JURIDIQUE	69%	16%	15%	0,0%	63%	16%	21%	0,0%
LOGISTIQUE - IMMOBILIER	50%	10%	39%	1,6%	32%	16%	47%	4,8%
MAITRISE DES RISQUES	50%	20%	30%	0,6%	40%	10%	48%	2,2%
PROJET, APPUI ET PILOTAGE	58%	14%	28%	0,8%	50%	15%	33%	1,9%
RELATIONS EXTERNES	66%	12%	22%	0,0%	55%	13%	30%	1,8%
RESSOURCES HUMAINES	64%	16%	19%	1,1%	64%	19%	16%	1,1%
STATS, ETUDES, EVALUATION	29%	14%	53%	3,8%	36%	11%	49%	4,0%
SYSTEMES D'INFORMATION	23%	7%	66%	3,4%	19%	7%	68%	5,8%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	61%	12%	26%	0,4%	57%	13%	29%	0,9%
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	60%	3%	36%	0,4%	53%	4%	43%	0,7%
MANAGEMENT SUPERIEUR	59%	1%	40%	0,1%	45%	1%	53%	0,7%
Ensemble	63%	16%	20%	1,1%	53%	23%	22%	2,1%



OBJECTIF DE PROGRESSION

À compétences et qualifications équivalentes, fixer le taux de nouveaux entrants femme (recrutements externes, promotions, mobilités interrégionales) à :

→ 80% du nombre total des nouveaux entrants sur le métier « manager de proximité » ;

→ 75% du nombre total des nouveaux entrants sur les métiers « manager intermédiaire » et « manager supérieur ».

	MANAGEMENT DE PROXIMITE		MANAGEMENT INTERMEDIAIRE ET SUPERIEUR	
	F	M	F	M
Total général	76,8%	23,2%	59,7%	40,3%



OBJECTIF DE PROGRESSION

À compétences et qualifications équivalentes, réaliser au moins 60% des recrutements internes de nouveaux managers supérieurs et cadres dirigeants pour les femmes.

Recrutements internes de nouveaux managers	%F	%H
MS + cadres dirigeants	59,3 %	40,7%