Réalisation d'un diagnostic égalité professionnelle et élaboration d'un plan d'actions pluriannuel

Service déconcentré -
Direction Interdépartementale des Routes Ouest - 2020

Découvrez un plan d'actions riche et complet en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en oeuvre au sein de Direction Interdépartementale des Routes Ouest.
Egalité - Diversité
Bretagne
Fonction publique de l'Etat

Description du projet

Cette action s'articule autour de 3 principaux volets :

La réalisation d'un diagnostic, la co-construction du plan d'actions, et la mise en oeuvre d'un suivi de ce plan. La phase de diagnostic s'articulera autour d'une série d'entretiens en interne auprès d'un panel représentatif d'agents de la DIR Ouest, complétée par une enquête en ligne à destination de l'ensemble des agents et une analyse quantitative détaillée permettant de renforcer les phases précédentes par une analyse chiffrée et précise de l'égalité professionnelle au sein de la DIR Ouest.
Le plan d'actions a ensuite été construit sur la base de ces résultats et en intégrant également tout au long de l'action les agents (entretiens, séminaires...) afin de les impliquer pour favoriser les échanges, les sensibiliser et sécuriser la mise en oeuvre opérationnelle du plan ainsi que son ancrage et opérationalité dans le temps. Enfin, afin d'assurer un suivi optimal du plan d'actions pluriannuel, un dispositif de suivi par indicateurs a été déployé.
Acteurs : tous les agents de la DIR Ouest
Bénéficiaires : tous les agents de la DIR Ouest

Une série de vidéos présentant des positions inversées femmes-hommes sont diffusées sur l'intranet et lors des formations Egalité. L'objectif de ces vidéos est d'interpeller le collectif sans être moralisateur en utilisant un format prise de conscience humoristique.

VIDÉOS POSITIONS INVERSÉES FEMMES-HOMMES

Objectifs et finalités

Dans un contexte social de prise de conscience des inégalités entre les genres, et des violences faites aux femmes, la DIR Ouest souhaite s'inscrire dans la dynamique de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. La structure a la particularité de présenter un faible taux de féminisation. Parmi ses 850 agents, elle compte 80 % d'hommes et 20 % de femmes. La particularité de ce contexte, couplée à l'obligation légale de mise en place d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, à conduit la DIR Ouest a s'interroger sur les pratiques actuelles au sein de son organisation et sur les actions à déployer pour favoriser l'égalité femmes-hommes . Dans ce cadre, elle souhaite se lancer dans la réalisation d'un état des lieux de l'égalité professionnelle afin d'identifier les éventuelles inégalités existantes et, dans un second temps, dans la construction d'un plan d'actions pluriannuel ad hoc et la mise en place d'un dispositif de suivi associé.

Le premier livrable est la réalisation d'un diagnostic : il s'agit de réaliser un état des lieux détaillé de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la DIR Ouest et d'avoir une analyse argumentée des résultats avec identification des freins et facteurs générateurs d'inégalités.
Une série d'une dizaine d'entretiens individuels ou collectifs a été réalisée, centrée, d'une part, sur la situation de l'agent et, d'autre part, sur la perception qu'il a de l'égalité professionnelle au sein de la DIR Ouest. L'enquête en ligne permet d'apporter une vision d'ensemble de l'égalité professionnelle au sein de la structure, complété par une analyse quantitative comparée de la situation des hommes et des

femmes au sein de la DIR Ouest.
Le deuxième livrable est la co-construction d'un plan d'actions avec définition de préconisations, à partir des résultats du diagnostic et co-construction d'un plan d'actions pluriannuel, et du dispositif de suivi de mise en œuvre associé. L'élaboration du plan d'actions repose notamment sur la tenue d'une journée de séminaire dédiée à la réalisation d'ateliers de cocréation. Ces ateliers visent à définir la stratégie cible de réduction des inégalités identifiées au livrable
Sur la base de ce travail, une vision commune de la transformation sera à conduire en identifiant les principaux freins et leviers d'actions qui pourraient être actionnés afin de répondre aux problématiques identifiées.
Une priorisation des actions sera effectuée. Il s'agira ensuite de mobiliser les différents acteurs. Pour ce faire, un plan d'actions et un dispositif de suivi intégrant une grille d'indicateurs de pilotage seront déployés.
Le troisième livrable est l'accompagnement au déploiement du plan d'actions et le suivi des actions initiées, avec formulation de mesures correctives, afin d'optimiser la mise en œuvre de ce plan. . Des actions correctives, ajustements pourront être produits afin de répondre aux points d'amélioration identifiés.