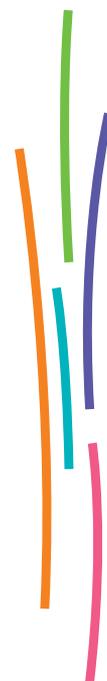


La boîte à outils pour mettre en œuvre

la charte 2010 - 2013

*pour la promotion de l'égalité
et de la parité femmes-hommes du MEDDTL
« un outil de changement et de dialogue »*



Présent
pour
l'avenir



Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement

www.developpement-durable.gouv.fr

La boîte à outils pour mettre en œuvre

La charte 2010 - 2013

*pour la promotion de l'égalité
et de la parité femmes-hommes du MEDDTL*

« un outil de changement et de dialogue »

Sommaire

Introduction

I - L'objectif de « la boîte à outils » de la Mission de la Parité et de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes	5
II - Cartographie	6
III - L'organisation de « la boîte à outils »	7
III.1 - Politiques et stratégies	7
III.2 - Communication	8
III.3 - Diagnostic et programmation	9
III.4 - Ressources	10
III.5 - Mise en œuvre des actions	11
III.6 - Suivi et Évaluation	12

Introduction

Dans le cadre de sa mission, la mission parité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'attache à encourager et à accompagner les actions de promotion de la parité et de l'égalité professionnelle.

Les actions à mener en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes exigent une dynamique nouvelle, permettant d'ouvrir de nouvelles perspectives. L'approche des questions de l'égalité implique une démarche transversale qui repose sur l'implication de tous les niveaux hiérarchiques et sur la construction de réseaux d'acteurs et d'actrices.

Les outils proposés pour assurer la mise en œuvre de la charte répondent à ses six orientations stratégiques.

L'objectif est de mieux faire connaître le concept et les principes de la parité et de l'égalité professionnelle, de favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoirs-faire. Pour construire la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité de la parité, « la boîte à outils » permettra à chaque service du ministère de s'investir sur le sujet en fonction de sa situation.

Ce cadre pour agir liste les mesures souhaitables pour garantir la promotion de la parité et de l'égalité professionnelle et propose des outils ad hoc.

La situation établie à partir d'une analyse statistique comparative de la situation des femmes et des hommes au sein de MEDDTL, arrêtée à décembre 2009, servira de référence pour faire le bilan des actions entreprises chaque année et à l'issue de la période triennale.

La boîte à outils est consultable sur le site du SG/DRH/PEP des ressources humaines :

http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id_rubrique=3146

I - L'objectif de « La boîte à outils » de la Mission de la Parité et de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (MPEP)

L'objectif de « La boîte à outils » de la MPEP est de partager efficacement un ensemble de ressources utilisées dans le cadre des actions pour la promotion de la parité et de l'égalité professionnelle. Cette boîte à outils fait office de « guichet » afin que l'ensemble des services puissent y trouver les informations, et les conseils dont ils ont besoin.

Les outils seront perfectionnés et adaptés par la Mission de la parité et de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes, à mesure qu'ils seront utilisés et partagés.

Des pastilles de couleur matérialiseront l'état d'avancement de la mise en œuvre des outils.

	existants
	en cours d'élaboration
	en attente de validation ou à bâtir

La version initiale de « La boîte à outils » comprend différents types de documents. Certains sont encore à un stade d'élaboration et il sera proposé aux différents services, en fonction des domaines considérés, un document préparatoire qui aura vocation à être complété et validé.

Cette approche devrait permettre de mieux identifier les besoins de chaque service, leurs attentes, les difficultés et les freins mais également de suivre l'évolution des actions mises en œuvre sur l'ensemble du périmètre du MEDDTL et en fonction des spécificités de différents services.

II - Cartographie

« La boîte à outils » est composée de six catégories. Ces catégories sont elles-mêmes subdivisées en domaines clés auxquels les différents outils sont rattachés (cf. illustration ci-dessous).

Les six catégories de la cartographie sont les suivantes :

- Politiques et stratégies
- Communication
- Diagnostics et programmation
- Ressources
- Mise en œuvre des actions
- Suivi et évaluation

1 - Politiques et Stratégies

- Politiques
- Stratégies

2 - Communication

- Stratégies, plan et budget
- Messages clés
- Faire passer le message

3 - Diagnostics et programmation

- Diagnostics de l'existant et identification des axes de performances
- Programmation et planification

4 - Ressources

- Moyens financiers et suivi des performances
- Ressources humaines
- Recensement des actions existantes

5 - Mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle

- les actions en matière d'information, sensibilisation, formation
- la gestion des ressources humaines pour assurer l'égal accès des femmes et des hommes
- les mesures pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale

6 - Suivi et évaluation

- Suivi des engagements
- Outils d'enquêtes
- Informations statistiques
- Capitalisation des données

III - L'organisation de « la boîte à outils »

Pour les 6 catégories, subdivisées en domaines clés, les outils sont proposés pour répondre de manière opérationnelle aux orientations stratégiques gouvernementales pour la promotion de la parité et de l'égalité professionnelle.

III .1 - Politiques et stratégies

Cette catégorie de la boîte à outils propose un corpus juridique ainsi que les documents présentant les fondements et les stratégies d'intervention pour la promotion de l'égalité et de la parité professionnelle.

Les outils de cette catégorie sont répartis en deux domaines clés :

- Politiques
- Stratégies

Les politiques indiquent « ce qu'il faut faire » et les stratégies « comment il faut le faire ».

Outils de la catégorie

Domaine clé	Outil	État	Structure en charge
Politiques	Signature du Protocole d'accord relatif à l'action sociale et à la promotion professionnelle du 25 janvier 2006	●	DGAFP
	Décret n° 2002-230 du 15 février 2002 - indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique	●	SG/DRH
	Document de politique transversale pour le projet de loi de finances pour 2010 (PLF 2010) - « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes » http://www.performance-publique.gouv.fr	●	SG/DRH
	Rapports institutionnels	●	SG/DRH
	Corpus juridique : international, européen, national	●	SG/DRH
Stratégies	Convention interministérielle sur « l'égalité des chances entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes »	●	Ministère de l'Éducation
	La Charte de la Fonction Publique de décembre 2008	●	DGAFP
	Dixième rapport au Parlement - La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique	●	DGAFP
	Label Égalité	●	AFNOR

III .2 - Communication

Cette catégorie propose de nombreux documents pour aider les services à élaborer et réaliser des actions de communication en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle. La communication est essentielle pour intensifier et pérenniser la promotion de la parité et de l'égalité professionnelle. Un plan solide en matière de communication, favorise l'adhésion des parties prenantes et facilite le partage des informations.

Les outils proposés permettent de :

- planifier et mettre en œuvre un plan de communication,
- formuler des messages.

Les outils de cette catégorie sont répartis en domaine clés :

- Stratégie et moyens
- Messages clés
- Faire passer les messages

Outils de la catégorie

Domaine clé	Outil	État	Structure en charge
Stratégie et moyens	La Charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et la parité femmes-hommes, document-cadre de la stratégie du MEDDTL	●	SG/DRH
	Composition du comité de pilotage	●	SG/DRH/PEP
	Modalités de mise en œuvre de la charte	●	SG/DRH/PEP
Messages clés	Dépliants et fiches techniques	●	SG/DRH/PEP
	Avis et communication de la Halde pour la promotion de la parité et l'égalité professionnelle	●	HALDE
Faire passer les messages	Newsletters périodiques	●	SG/DRH/PEP
	Quiz sur quelques dates clés de la parité	●	SG/DRH/PEP
	Espace de débats sur le site « parité et égalité professionnelle » pour recueillir les réactions des agents	●	SG/DRH/PEP
	Kit de communication en direction des référents « égalité »	●	SG/DRH/PEP
	Bilans de gestion sexués des indicateurs permettant « l'obtention du label égalité » au MEDDTL	●	SG/DRH/PEP et les services
	Calendrier des déplacements pour présenter la charte de promotion de la parité et de l'égalité professionnelle en services déconcentrés	●	SG/DRH/PEP et les services
	Calendrier des actions pour présenter la charte de promotion de la parité et de l'égalité professionnelle en administration centrale	●	SG/DRH/PEP et les services
	Présentation des actions communes sur l'espace dédié du Site SG/DRH/PEP http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=3146	●	SG/DRH/PEP et les services
	Site SG/DRH/PEP « Plate-forme commune d'engagements contenant des actions communes et des actions spécifiques » http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=3146	●	SG/DRH/PEP

III.3 – Diagnostic et programmation

Cette catégorie propose des documents permettant d'aider les services dans les différents domaines de l'évaluation et de la planification des actions et des projets de promotion de la parité et de l'égalité professionnelle. Une planification solide permet de définir une stratégie globale, en spécifiant les mesures à prendre, les ressources requises et le mode de gestion et de suivi.

Les outils de catégorie sont répartis de la manière suivante :

- Diagnostic de l'existant et identification des axes de performance
- Programmation des actions

Outils de la catégorie

Domaine clé	Outil	État	Structure en charge
Diagnostic de l'existant et identification des axes de performance	Diagnostic de l'existant et détermination des axes de performance sur les actions menées en matière d'information et de sensibilisation à la parité et à l'égalité professionnelle en administration centrale	●	SG/DRH/PEP + service formation
	Diagnostic de l'existant et détermination des axes de performance sur les actions menées en matière d'information et de sensibilisation à la parité et à l'égalité professionnelle dans les services déconcentrés	●	SG/DRH/PEP + service formation
	Diagnostic de l'existant et détermination des axes de performance sur les actions ressources humaines (cf Réponses au questionnaire HALDE 2009)	●	SG/DRH/PEP et les services de gestion
	Diagnostic de l'existant et détermination des axes de performance sur les actions concernant les mesures concrètes pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale	●	SG/DRH/PEP et les services de gestion
Programmation des actions	Calendrier de programmation des actions menées en matière d'information et de sensibilisation à la parité et à l'égalité professionnelle en administration centrale	●	SG/DRH/PEP et service formation
	Calendrier de programmation des actions menées en matière d'information et de sensibilisation à la parité et à l'égalité professionnelle dans les services déconcentrés	●	SG/DRH/PEP et service formation
	Calendrier de programmation des actions concernant la gestion des ressources humaines	●	SG/DRH/Service de gestion
	Calendrier de programmation des actions concernant les mesures concrètes pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale	●	SG/DRH/Service de gestion
	Calendrier des actions programmées de recensement par thématique	●	SG/DRH/PEP et service formation

III.4 - Ressources

Cette catégorie propose les annuaires et listes de documents relatifs aux différents réseaux et à leur mobilisation par les services pour mener à bien les projets de promotion de la parité et de l'égalité professionnelle.

Les outils de cette section sont répartis de la manière suivante:

- Moyens financiers et suivi des performances
- Ressources Humaines

Outils de la catégorie

Domaine clé	Outil	État	Structure en charge
Moyens financiers et suivi des performances	Tableau récapitulatif par service de l'engagement d'une programmation de crédit en faveur des actions sur la parité et l'égalité professionnelle.	●	SG/DRH/PEP
	Programmation dans le budget des directions d'une ligne budgétaire « Actions pour la parité et l'égalité professionnelle » en services déconcentrés et en administration centrale.	●	SG/DRH/PEP Services déconcentrés
Ressources humaines	Annuaire des correspondants « égalité » des services déconcentrés du service des droits des femmes et de l'égalité	●	RESEAU
	Annuaire du réseau de « référent-e-s de la promotion de l'égalité du MEDDTL »	●	SG/DRH/PEP
	Liste des référent-e-s égalité en Administration centrale	●	SG/DRH/PEP
	Liste des référent-e-s égalité en Services déconcentrés	●	SG/DRH/PEP
	Directions pilotes pour mener en 2010-2013 des opérations de promotion de la parité et de l'égalité professionnelle	●	SG/DRH/PEP
	Le réseau de référent-e-s d'approche intégré de l'égalité - Note de présentation du dispositif - Lettre de mission	●	SG/DRH/PEP

III.5 – Mise en œuvre des actions

Cette catégorie de « la boîte à outils internet » propose des documents relatifs à la mise en œuvre des interventions déclinées ci-après :

- information, sensibilisation, formation à la parité et à l'égalité professionnelle ;
- gestion des ressources humaines (recrutement, évaluation et promotion, mobilités, discipline, rémunération des personnels et action sociale)
- conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Outils de la catégorie

Domaine clé	Outil	État	Structure en charge	
Information, sensibilisation et formation à la parité et à l'égalité professionnelle	Bibliographie sur l'égalité entre les femmes et les hommes	●	SG/DRH/PEP	
	Abécédaire de l'égalité entre les femmes et les hommes	●	SG/DRH/PEP	
	Guide de la rédaction administrative en langage épique	●	SG/DRH/PEP	
	Calendrier des actions d'information, journée événementielle (8 mars journée internationale des femmes)	●	SG/DRH/PEP Formation	
	Calendrier de diffusion d'un spot vidéo sur la parité et l'égalité professionnelle dans les services du ministère équipés d'écrans	●	SG/DRH/PEP	
	Kit de communication en direction des référents « égalité »	●	SG/DRH/PEPSG/DRH/PEP et service formation	
	Calendrier des cycles de conférences en administration centrale et en services déconcentrés	●	SG/DRH/PEP et les services déconcentrés pilotes	
	Calendrier de diffusion de la campagne d'affichage sur la place des femmes dans la société.	●	SG/DRH/PEP	
	Spot vidéo sur la parité et l'égalité professionnelle	●	SG/DRH/PEP et les services	
	Calendrier de l'exposition itinérant sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes en administration centrale	●	SG/DRH/PEP	
	Plans de formation spécifiques	Calendrier de formation pour les cadres dirigeants	●	SG/DRH/PEP + Service formation
		Calendrier de formation pour les référent-e-s égalité	●	SG/DRH/PEP + Service formation
		Calendrier de formation pour les personnels d'administration centrale (personnels d'encadrement, gestionnaires, agents)	●	SG/DRH/PEP + Service formation
		Calendrier de formation pour les personnels en services déconcentrés (personnels d'encadrement, gestionnaires, agents)	●	SG/DRH/PEP + Service formation
Gestion des ressources humaines	Présentation d'une fiche action	●	SG/DRH/PEP	
	Guide de professionnalisation des membres de jurys	●	SG/DRH/PEP	
	Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions intitulé : « Femme, j'écris ton nom au féminin »	●	SG/DRH/PEP	
	Fiche de diagnostic sur les productions de documents	●	SG/DRH/PEP	
	Cadre de référence GRH – Mode d'emploi	●	SG/DRH/PEP + services de gestion	
Conciliation vie professionnelle /vie familiale	Fiche de présentation des dispositions relatives aux aides à la famille, destinées à favoriser le maintien en activité des jeunes parents	●	SG/DRH/PEP + ACTION SOCIALE	
	Charte de gestion du temps	●	SG/DRH/PEP + SERVICE GRH	
	Fiche de présentation du dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et de l'institution d'un droit individuel à la formation	●	SG/DRH/PEP + service de gestion	

III.6 – Suivi et Évaluation

Cette catégorie vise à fournir aux services un certain nombre de documents utiles aux activités de Suivi et d'Évaluation pour les projets et actions de promotion de la parité et de l'égalité professionnelle. Ces documents comprenant notes explicatives, outils, modèles et exemples, sont répertoriés parmi les catégories suivantes :

- Suivi des engagements
- Outils d'enquêtes
- Système d'Informations statistiques
- Capitalisation des données

Outils de la catégorie

Domaine clé	Outil	État	Structure en charge
Suivi des engagements	Tableau récapitulatif par service des actions sur la parité et l'égalité professionnelle.	●	SG/DRH/PEP Services déconcentrés
	Tableau récapitulatif par service des actions sur la parité et l'égalité professionnelle.	●	SG/DRH/PEP Services centraux
Outils d'enquêtes	Questionnaire HALDE/DGAFP 2010 Prévention, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans le recrutement et la G.R.H.	●	SG/DRH/PEP + services de gestion HALDE/ DGAFP
	Questionnaire sur les pratiques de la parité	●	SG/DRH/PEP Services déconcentrés
Système d'Information	Indicateurs en matière d'information et de sensibilisation à la parité et à l'égalité professionnelle	●	Fonction publique + SG/DRH/PEP
	Indicateurs concernant la gestion des ressources humaines	●	SG/DRH/PEP + services de gestion
	Indicateurs concernant les mesures concrètes pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale	●	Fonction publique + SG/DRH/PEP
Capitalisation des données	Étude sexuée sur les voies et modes de promotion des catégories C en B et B en A (janvier 2008)	●	SG/DRH/PEP
	Étude sur les freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur (octobre 2003)	●	SG/DRH/PEP
	Suivi et évaluation annuels	●	SG/DRH/PEP + services de gestion
	Évaluation des actions consolidée sur la durée du plan pluriannuel (3 ans)	●	SG/DRH/PEP + services de gestion
	Rapports – Bilan d'expertise HALDE / DGAFP 2009 - « Rapport de la prévention, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans le recrutement de la G.R.H. des ministères et de l'administration de l'État - Les réponses au questionnaire 2009 »	●	SG/DRH/PEP + services de gestion HALDE/DGAFP
	Document consolidé des bonnes pratiques sur 3 ans	●	SG/DRH/PEP + services



édition novembre 2010



Présent
pour
l'avenir

Secrétariat général
Direction des Ressources humaines
Mission de la parité et de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
Arielle JACQUES-HIMMER, chargée de mission
Tél. : +33 (0)1 40 81 71 72
Fax : +33 (0)1 40 81 69 29
arielle.jacques-himmer@developpement-durable.gouv.fr
pep.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

