

Egalité professionnelle : La démarche projet

1/ Afficher son engagement à lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle

2/ Sensibiliser :

- Informer le personnel sur cet engagement
 - Diffuser une information claire et actualisée sur la réglementation en matière de lutte contre les discriminations et les obligations en matière d'égalité professionnelle.
 - Prévenir les discriminations et promouvoir une culture en faveur de l'égalité professionnelle
 - Promouvoir les enjeux et les bénéfices d'une gestion des RH visant l'égalité professionnelle
- Des pistes de sensibilisation à explorer : par l'art notamment le théâtre (mises en situation), supports papier, réunions d'information, via intranet, par un cycle de formation des managers, par un quizz puis une réunion de débriefing...*

3/ S'appuyer sur un diagnostic « partageable » pour éviter le syndrome du changement par décret : constituer un comité de pilotage ou groupe de travail composé de professionnels aux compétences pluridisciplinaires qui va constituer un cahier des charges des données à analyser. L'objectif étant de réaliser un état des lieux chiffré de la situation comparée entre les hommes et les femmes, mesurer les écarts, les interpréter, identifier des axes d'amélioration

4/ Définir la cible de la démarche et intégrer les logiques d'acteurs pour éviter une anticipation insuffisante des blocages et résistances au changement

5/ Définir un plan d'actions en respectant une progressivité adaptée pour éviter le « plaquage d'outils » de « solutions à tous les problèmes » - travailler aux projets RH dans « une logique gagnant-gagnant » en s'appuyant sur des expériences pilotes si possible partagées et impliquer fortement l'encadrement intermédiaire qui va porter le projet

6/ « Dégeler le terrain », communiquer auprès des agents, souligner le besoin de changement en s'appuyant sur le diagnostic partagé - afficher le non négociable et les exigences de l'environnement

7/ Créer un lieu d'échange sur les projets (organisation d'ateliers par exemple) et tirer les conséquences en termes de contributions → phase de mouvement / construction

8/ Déployer les dispositifs, généraliser, évaluer et communiquer sur la plus-value du dispositif

☺ Conseil : veiller à adopter une démarche globale et à assurer une continuité dans les actions