



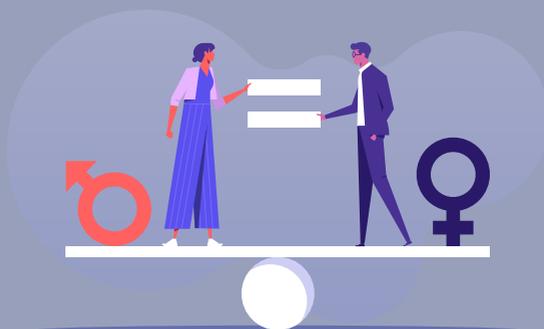
MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
des Entreprises



ENGAGEMENTS DE LA DGE POUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



MARS 2023

La DGE renouvelle ses engagements sur 2023-2025 avec ce nouveau plan, décliné en 4 axes, 13 mesures reconduites du précédent volet, **2 nouveaux partenariats et 10 nouvelles mesures à déployer en 2023.**

AXE 1 - ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES – HOMMES

Nouvelle mesure

Mettre en œuvre une revue salariale annuelle pour objectiver les écarts de rémunération et identifier les mesures correctrices pertinentes à porter chaque fois que possible.

Formuler des propositions de promotions au choix paritaires (fonctionnaires).

Limiter les écarts femmes/hommes dans l'attribution des bonus annuels.

AXE 2 - GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS ET EMPLOIS

Féminiser les postes à responsabilité

Nouvelles mesures

Atteindre au moins 50% de nomination de femmes sur les postes d'emplois de direction, de directeurs de projets et de chefs de projets (objectifs en flux).

Atteindre au moins 40% de femmes en poste sur les emplois de direction, de direction de projets et de chefferie de projets (objectifs en stock).

Poursuivre les formations obligatoires de lutte contre les biais de genre et le sexisme pour tous les emplois de direction et de directeurs de projets et les proposer à tous les agents.

Fixer des objectifs annuels sur à l'égalité femmes – hommes aux chefs de service et des sous-directeurs évaluable par le biais d'indicateurs quantifiables.

Systématiser les entretiens collégiaux de recrutement au moins aux niveaux chefs de projets et directeurs de projets.

Accompagner les femmes dans leurs projets professionnels

Nouvelle
mesure

Doubler le nombre de femmes bénéficiant du programme d'accompagnement ciblé Potenti'Elles et l'ouvrir aux services déconcentrés.

Poursuivre le dispositif de mentorat en élargissant le vivier des mentors grâce à l'association Femmes de Bercy.

Faire vivre le réseau professionnel DG'Elles.

Susciter des vocations pour favoriser la mixité des métiers

Nouveau
partenariat

Mettre en œuvre le partenariat avec l'association Elles bougent pour accroître la contribution de la DGE à la mixité des formations scientifiques et techniques.

Veiller à une représentation équilibrée aux événements auxquels participe la DGE, conformément à la charte «Jamais Sans Elles» signée par la DGE.

Intervenir régulièrement dans les forums d'écoles en valorisant la politique d'égalité de la DGE.

Élargir les portraits de femmes aux femmes en postes dans les DREETS pour valoriser leur parcours.

AXE 3 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Introduire de la souplesse dans l'organisation du travail

Nouvelle
mesure

Doter les managers d'une boîte à outils permettant d'introduire une plus grande souplesse et flexibilité d'organisation dans le travail pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Accompagner la parentalité

Nouveau
partenariat

Mettre en œuvre un partenariat avec l'association Parental Challenge qui propose des recommandations en matière d'accompagnement à la parentalité et des interventions de sensibilisation.

Nouvelles
mesures

Mettre en place un guichet parentalité (renseignement sur les droits des parents au cours de la grossesse, avant et après la naissance d'un enfant).

Expérimenter la mise en place d'une salle d'allaitement.

Organiser une journée de la parentalité avec un accueil des enfants des agents de la DGE.

Remplacer les agents partant en congé lié à la naissance d'un enfant.

Proposer systématiquement aux agents, avant et après un congé parental ou d'adoption, un entretien de départ / de retour avec son manager afin d'organiser au mieux son remplacement / la reprise du travail.

AXE 4 - ENCOURAGER LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES

Nouvelles mesures

Engager les filières du Conseil national de l'industrie dans une démarche de promotion de la mixité.

Veiller à intégrer un volet mixité dans les événements organisés annuellement avec les écosystèmes du numérique, de la sécurité économique, de l'industrie, de l'entrepreneuriat ou des services de proximité.

Fixer des objectifs relatifs à l'égalité femmes – hommes dans les objectifs annuels des chefs des dirigeants des opérateurs sous tutelle DGE évaluables par le biais d'indicateurs quantifiables.

SUIVI DES ENGAGEMENTS

Ce nouveau plan fera l'objet d'un suivi trimestriel par un comité interservices et en comité de direction (CODIR). Afin de connaître l'impact de ces mesures et pour suivre l'évolution de la mixité au sein de la DGE, un baromètre sera publié annuellement.