



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **LABELS EGALITE ET DIVERSITE**

## **RESULTATS DE L'AUDIT DE SUIVI AFNOR 2023**

**GT CSA-M DU 30 JUIN 2023**

# Rappel des résultats de l'audit initial 2020

## Evaluation des 37 critères du cahier des charges :

- **Conformes : 30**                      **Performants : 4**                      **Insuffisants : 3**

### Rappel des critères performants

1 : responsabilités, autorités et instances dédiées (D2.2) avec : engagement formalisé à tous les niveaux de gouvernance, le réseau des référents ED et l'association des OS dans la démarche (notamment)

2 : cellule d'écoute (D3) : gouvernance et actions menées, communication interne

3 : communication interne (D4.1) : multi supports et relayée à tous les niveaux

4 : relations avec les usagers (D6.4) avec les nombreuses actions réalisées en direction des apprenants dans les EPL.

### Rappel des critères insuffisants :

1 : formation des personnels impliqués (D4.3) : nombre insuffisant des personnels formés (impact sur le déploiement et la mise en œuvre effective des politiques).

2 : relations avec les fournisseurs (D6.3) : absence de communication aux fournisseurs de l'engagement du MAA en matière d'E D dans l'ensemble de ses marchés publics (essaimer et capitaliser les initiatives)

3 : bilan annuel sur la mise en œuvre de la politique ED et l'atteinte des objectifs (D7.3) : le bilan annuel n'est pas réalisé et certaines de ses composantes sont encore à définir, à savoir : le bilan annuel des partenariats, le bilan de l'intégration dans les marchés publics de la clause d'égalité pro et de la prise en compte de cette obligation par les fournisseurs, la mise en œuvre effective et l'efficacité des actions menées en central et en région.

---

# Déroulé de l'audit de suivi 28 au 30 mars 2023

## Services d'administration centrale rencontrés :

- Secrétariat général : HFED, HFHI, SRH, RAPS, DES, DICOM, SAFSL/BCPA
- Directions d'administration centrale
- Organisations syndicales
- Groupe de collaborateurs (novation)
- Groupe de managers (novation)

## Services déconcentrés :

- DRAAF Bretagne (visio)
- DRAAF Centre Val de Loire
- DRAAF Grand Est
- DAAF Martinique (visio)
- DRAAF Occitanie
- Groupe de collaborateurs/DRAAF (novation)
- Groupe de managers/DRAAF (novation)
- Organisations syndicales/DRAAF

# Conclusion générale des auditeurs

- Le ministère est engagé de longue date sur la voie de l'amélioration continue
- La gouvernance et l'engagement patent des équipes dans l'ensemble des structures sont extrêmement structurants et déterminants
- Les auditeurs constatent la réalité opérationnelle de la démarche avérée sur l'ensemble des sites évalués et auprès des collaborateurs rencontrés
- De nombreuses avancées depuis l'audit initial dans le champ des RH sont à signaler
- Sur le volet externe les labels, le ministère mène une politique performante en matière de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité professionnelle auprès des apprenants (les auditeurs évoquent « le rayonnement »)
- La valeur d'exemplarité est particulièrement bien ressentie dans toute l'organisation
- Des possibilités d'aller plus loin, en s'appuyant sur les pistes de progrès signalées dans le rapport : en particulier, le taux de travailleurs en situation de handicap, eu égard à la performance de certaines DRAAF
- La future feuille de route ministérielle 2024-2026 pourra élargir le « champ des possibles », pour intégrer de nouvelles actions (handicap, conciliation vie professionnelle/personnelle, accompagnement encadrement supérieur ...)

# Résultats de l'audit de suivi 2023

Evaluation des 37 critères du cahier des charges :

Conformes : 30

Performants : 7

Insuffisant : 0

## Levée des 3 insuffisances initiales

### Identification de 3 critères performants supplémentaires :

5 : état des lieux (D1.1) : diagnostics internes réalisés par les DRAAF, basés sur la méthode SWOT/risque discrimination et égalité, et exploités dans les plans d'action locaux.

6 : formalisation de l'engagement de l'autorité compétente et définition de la politique menée (D2.1) : complétude de la feuille de route égalité-diversité 2020-2023.

7 : élaboration des plans d'action (D2.4) : suivi de l'exécution de la feuille de route au travers d'un tableau de suivi ; très bonne déclinaison et personnalisation du plan par les services déconcentrés.

# Domaine 1 : état des lieux, diagnostic et analyse de risque

## Points forts :

- Etat des lieux (point performant) : enquête baromètre social 2020, tous services concernés ; 25 critères ; focus égalité ; des diagnostics locaux basés sur la méthode SWOT et exploités dans les plans locaux.

## Recommandations :

- Formaliser une analyse de risques sur les activités recrutement, accueil et intégration, promotion, rémunération, formation, communication, relation fournisseurs, partenaires et usagers (recours à un prestataire le cas échéant).
- Veiller à établir la future feuille de route égalité-diversité 2024-2026 sur la base des résultats du baromètre social 2023, du RSU, du bilan du dispositif de signalement et de l'analyse de risques/activités RH.

## Domaine 2 : définition et mise en œuvre de la politique égalité et diversité

### Points forts :

- Formalisation de l'engagement et définition de la politique (point performant) : feuille de route égalité diversité 2020-2023, document général complet autour de 5 axes/34 mesures ; une partie bilan ; plan handicap intégré.
- Responsabilités, autorités et instances dédiées (point performant) : portage et implication y compris hautes autorités ; HFED ; binôme HFED/DP ; HFHI ; comitologie ; COPIL en régions ; réseau des référents.
- Accord et implication des organisations syndicales et des agents : rencontres en AC et SD malgré mouvement social ; formations suivies ; connaissance de la politique, des actions et dispositifs.
- Elaboration des plans d'action (point performant) : la feuille de route fait l'objet d'un tableau de suivi, avec indicateurs et état d'avancement ; qualité et personnalisation de la déclinaison des plans d'actions par les DRAAF est remarquable.

### Recommandation :

- Améliorer la visibilité/communication de la future feuille de route : prévoir communication autour des grandes orientations politiques ; communication distincte sur les actions et les résultats . Idem pour les actions destinées à l'externe. Communiquer sur les partenariats et actions conduites.

## Domaine 3 : cellule d'écoute

### Point fort (performant) :

- Existence et fonctionnement de la cellule acquis ; longue expérience du MASA qui est précurseur ; accès très large : en termes de public mais aussi en termes de structures.

### Recommandation :

- Communiquer sur les résultats : expliciter les typologies de signalements, faire connaître les tendances d'une année sur l'autre.

## Domaine 4 : communication interne, sensibilisation, formation

### Points forts :

- **Communication interne (point performant)** : actions conduites par les réseaux des référents communication et égalité-diversité ; plan de communication ministériel ; renforcement de la communication sur la cellule en DRAAF et DAAF et vidéo sur intranet MASA ; actions de communication aux dates clés nationales et internationales (ministère et SD) ; initiatives locales.
- **Sensibilisation/communication** : campagne d'illustration des critères de discriminations ; initiatives locales (ex : Jeu 10 000 bornes sexisme, cafés débat, serious game, expositions) ; mails ministre, SG, SGA, aux agents et directeurs ; mails des référents égalité diversité et des directeurs aux agents (étendus aux DDI) ; webinaires et éléments de langage à destination des managers ; prise en compte de la politique égalité diversité lors de l'évaluation annuelle des managers
- **Formation (insuffisance initiale levée)** : implication de l'ensemble des acteurs (services formation, directions, référents égalité diversité) pour atteindre les objectifs ; mise en œuvre de moyens appropriés pour pallier les conséquences de la crise sanitaire ; obligation pour les managers de rendre compte des formations suivies lors de l'évaluation annuelle.

### Recommandations :

- **S'assurer de l'efficacité** de la communication interne : la feuille de route égalité diversité n'est pas toujours identifiée en tant que politique égalité diversité du ministère.
- **Reprendre les axes** de la feuille de route et les illustrer par des mesures mises en œuvre.

## Domaine 5 : gestion des ressources humaines et gouvernance

### Points forts :

- **Recrutement** : professionnalisation et mixité des jurys (y compris présidences) ; guide du recrutement et traçage (grilles) déployés ; formation des recruteurs ; accès des candidats à la cellule ; connaissance des processus de recrutement acquis
- **Accueil et intégration** : livrets d'accueil complets ; journées d'accueil.
- **Gestion des carrières** : ESTEVE garant de l'homogénéité des pratiques (notion d'objectifs SMART) ; rôle des IGAPS.
- **Écarts de rémunération et mixité** : premiers travaux réalisés.
- **Organisation du travail** : accord relatif au télétravail ; plan d'accompagnement défini (comité de suivi, formations, GT Charte des temps prévus) ; développement du recours aux réunions à distance.
- **Formation** : offres accessibles ; préparations aux concours et examens professionnels ; intégration des formations égalité diversité au plan de formation.

### Recommandations :

- **Recrutement** : s'assurer de l'effectivité des réponses dans un « délai raisonnable » ; personnes en situation de handicap : taux insuffisant ; capitaliser sur les bonnes pratiques de DRAAF dont le taux d'emploi est nettement supérieur à 6%.
- **Accueil et intégration** : veiller à garantir l'homogénéité (finaliser les travaux d'une maquette type pour le livret d'accueil) ; favoriser les parcours d'intégration prenant en compte les besoins de formation.
- **Accès aux groupes de réflexion ou réseaux professionnels** : à développer.
- **Formation** : statistiques à développer (accès selon l'âge/handicap).

## Domaine 6 : communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers de l'organisme

### Points forts :

- Communication externe (point performant) : diversité et personnalisation des initiatives locales ; engagements et partenariats extérieurs ; participations aux travaux du réseau régional piloté par la DRFE et le SGAR ; relai des informations vers les EPLEFPA ;
- Partenariats : appel à des prestations des ESAT ; partenariat avec des associations (« Un stage et après » dans le cadre du dispositif « Mon stage de 3è » en administration centrale) ;
- Relations avec les fournisseurs : mise en œuvre effective de la clause égalité et du questionnaire (exigence réglementaire) ; mise à jour du guide d'appui aux achats ; flyer de sensibilisation diffusé ; suivi régulier et bilans annuels réalisés.
- Relations avec les usagers (point performant) : item pris en compte au travers de 10 mesures de la feuille de route égalité diversité ; nombreuses actions réalisées sur l'ensemble du territoire en direction des apprenants ; programme d'inclusion des jeunes en situation de handicap dans l'enseignement technique et supérieur ;

### Recommandations :

- Partenariats : pour l'ensemble des services, renforcer les partenariats et en établir un bilan annuel.
- Relations avec les fournisseurs : prévoir l'exigence réglementaire quel que soit le montant de l'achat (à inclure dans le guide des achats)

## Domaine 7 : évaluation et axes d'amélioration de la politique

### Points forts :

Bilan annuel : bilan du plan d'action exhaustif et pertinent

Suivi des actions d'amélioration : exhaustif, il s'appuie sur trois supports : le tableau de suivi de la feuille de route égalité diversité, le plan d'action égalité professionnelle et le plan d'action handicap.

### Recommandations :

Bilan annuel : identifier davantage dans le document les données d'entrées du bilan avec les résultats des diagnostics (ex baromètre social 2020), les résultats des actions de partenariat, le bilan de la prise en compte dans les marchés publics de la clause d'égalité professionnelle, bilan des réclamations émanant de la cellule

## Prochaines étapes

Livrable	Etat	Dialogue social	Echéance
Feuille de route égalité-diversité 2020-2023	Bilan	CSA-M	2 <sup>nd</sup> semestre 2023
Feuille de route égalité-diversité 2024-2026	Projet	GT	Fin 2 <sup>nd</sup> semestre 2023 – 1 <sup>er</sup> trimestre 2024 (en fonction de la date des résultats du BS 2023)
	Feuille de route	CSA-M	1 <sup>er</sup> semestre 2024
Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026	Projet	GT	Fin 2 <sup>nd</sup> semestre 2023
	Plan	CSA-M	1 <sup>er</sup> trimestre 2024
Préparation de la nouvelle candidature au double label	Projet	GT	1 <sup>er</sup> trimestre 2024 dans l'objectif d'une évaluation sur site à partir de la rentrée 2024.

# Focus sur le Plan d'action égalité professionnelle 2020-2023

Au-delà des actions structurelles, nouvelles actions conduites depuis le 1<sup>er</sup> mars 2023

## Communication :

- Actualisation du plan d'action en matière de communication
- Journée internationale des droits des femmes du 8 mars :
  - Conférence-débat « Égalité, parité, mixité » organisée en administration centrale (intervention d'EGAE)
  - Intranet, internet, réseaux sociaux : dossier éditorial regroupant les contenus sur l'égalité (valorisation de l'intervention au SIA de trois agricultrices ; article « l'égalité femmes hommes et la mixité dans l'enseignement agricole » ; article rappelant la double labellisation du MASA).
- Flyer Égalité professionnelle et diversité destiné aux partenaires de marchés publics notamment
- Publication sur l'intranet des chiffres clés 2020 :
  - \* éditions 2019 et 2021 en cours de réalisation avant diffusion

## Accompagnement des encadrants :

- Organisation de deux webinaires de sensibilisation des encadrants à la mise en œuvre de la politique d'égalité et de diversité (6 et 14 mars)