

4^{ème} atelier

ECHANGE DE PRATIQUES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Ambre ELHADAD,

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

Solenne LEPINGLE

Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne

5 octobre 2021

CIG petite couronne



Le réseau Territoires Franciliens pour l'Égalité

[98 collectivités membres](#) (septembre 2021)

- ▶ **Accompagnement individuel** des différents services de la collectivité : aide au montage d'action, appui méthodologique (diagnostic, plan d'action, rapport, etc.)
- ▶ **Sensibilisations / formations** agent-es et élu-es (dans nos locaux et au sein de la collectivité) en présentiel et à distance
- ▶ **Animation** tables rondes et évènements dans les collectivités
- ▶ Mise à disposition de **ressources** ([nos campagnes de communication avec votre logo](#), [prêt gratuit d'expositions](#), envoi d'outils, ...)
- ▶ Mise en **réseau**, cadre d'échanges collectifs, valorisation des bonnes pratiques lors de nos journées et événements



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Le cadre légal

• Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :

- ▶ la mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- ▶ l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action est :

- ▶ A élaborer avant le 31 décembre 2020 ;
- ▶ A présenter au comité social territorial.

Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non respect de ces obligations.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Le cadre légal

Les conséquences du défaut de transmission au préfet dans les délais

1^{er} mars N+1



Rappel adressé par le préfet à l'autorité territoriale: obligation d'envoi dans un délai de 2 mois (1)

1^{er} mai N+1



Mise en demeure par le préfet à l'autorité territoriale: obligation de transmission dans un délai de 5 mois (1)

1^{er} octobre N+1



Prononcé d'une pénalité d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents (1) (2)

- (1) En l'absence de mise en conformité
- (2) En cas de transmission, avant la fin du délai de mise en demeure, de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit de 0,5% de la même assiette



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Déroulé

- ▶ Présentation d'un nouvel outil des centres de gestion
- ▶ Identifier les freins à la mixité des métiers ;
- ▶ Agir afin de rééquilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans les filières et cadres d'emplois.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Participant.es

45 inscrit.es

- ▶ 26 communes
- ▶ 2 conseils départementaux
- ▶ 3 établissements publics territoriaux
- ▶ 5 syndicats et établissements publics



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualité

Un outil, deux fonctionnalités:

- Générer un plan d'action égalité professionnelle sous format PDF

- Attribuer une note sur 100 à la collectivité en fonction de sa situation en matière d'égalité professionnelle



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

L'outil plan d'action égalité professionnelle



Il se connecte au rapport social unique 2020 et comprend :



- Les 4 axes obligatoires et 1 axe sur le pilotage

- Les enjeux pour chaque axe

- Des diagnostics chiffrés

- Des propositions d'actions à mettre en place



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Index égalité professionnelle

Deux objectifs :

- Permettre aux collectivités locales de se situer ;

- Mesurer l'évolution de leurs pratiques afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



Index égalité professionnelle

Calcul d'une note sur 100

Grâce à 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires

Calculés à partir des données RSU 2020 présentées dans la partie plan d'action

Et comparées aux données nationales



**Webinaire de
présentation de
l'outil le 9 novembre
à 10h**



IDENTIFIER LES FREINS A LA MIXITE DES METIERS



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE
PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Les enjeux de la mixité professionnelle

► **Parité** : représentation 50% de chaque sexe → parité démographique.

Principe constitutionnel pour favoriser l'égal accès aux fonctions électives et responsabilités professionnelles et sociales par l'imposition de quotas.

► **Mixité** : en psychologie sociale, un groupe est dit mixte quand il est composé d'au moins 30 % de femmes ou d'au moins 30 % d'hommes

- Pas uniquement un objectif comptable
- Garantir l'égalité à travers la mixité et la parité



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Les enjeux de la mixité professionnelle

- ▶ **Mixité horizontale VS parois de verre** : sur une catégorie équivalente
- ▶ **Mixité fonctionnelle VS plafond de verre** : accès aux postes à responsabilité par les F et les H
- ▶ **Double mixité** : féminiser comme masculiniser les métiers fortement féminisés (ce point a historiquement peu intéressé les politiques de mixité des métiers) → **pas le même type de freins**

Sentiment d'illégitimité pour les femmes exerçant des métiers masculinisés

VS

Dévalorisation pour les hommes exerçant des métiers féminisés



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Les enjeux de la mixité professionnelle

- ▶ 17% des métiers sont mixtes (privé/ public)
- ▶ Il faudrait que la moitié des femmes et des hommes changent de métiers pour aboutir à une mixité en France
- ▶ La ségrégation professionnelle serait imputable pour 2/3 à la ségrégation éducative



Les enjeux de la mixité professionnelle

Quel lien entre non mixité et inégalités professionnelles ?

Des salaires inégaux car des métiers de valeur inégale



Sous-évaluation des emplois féminins : des qualités « naturellement féminines » (non reconnus comme des compétences) ne méritent pas la même rémunération

Emplois techniques de production mieux valorisés que les emplois administratifs

Grilles de classification professionnelle construites sur cette hiérarchisation



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne

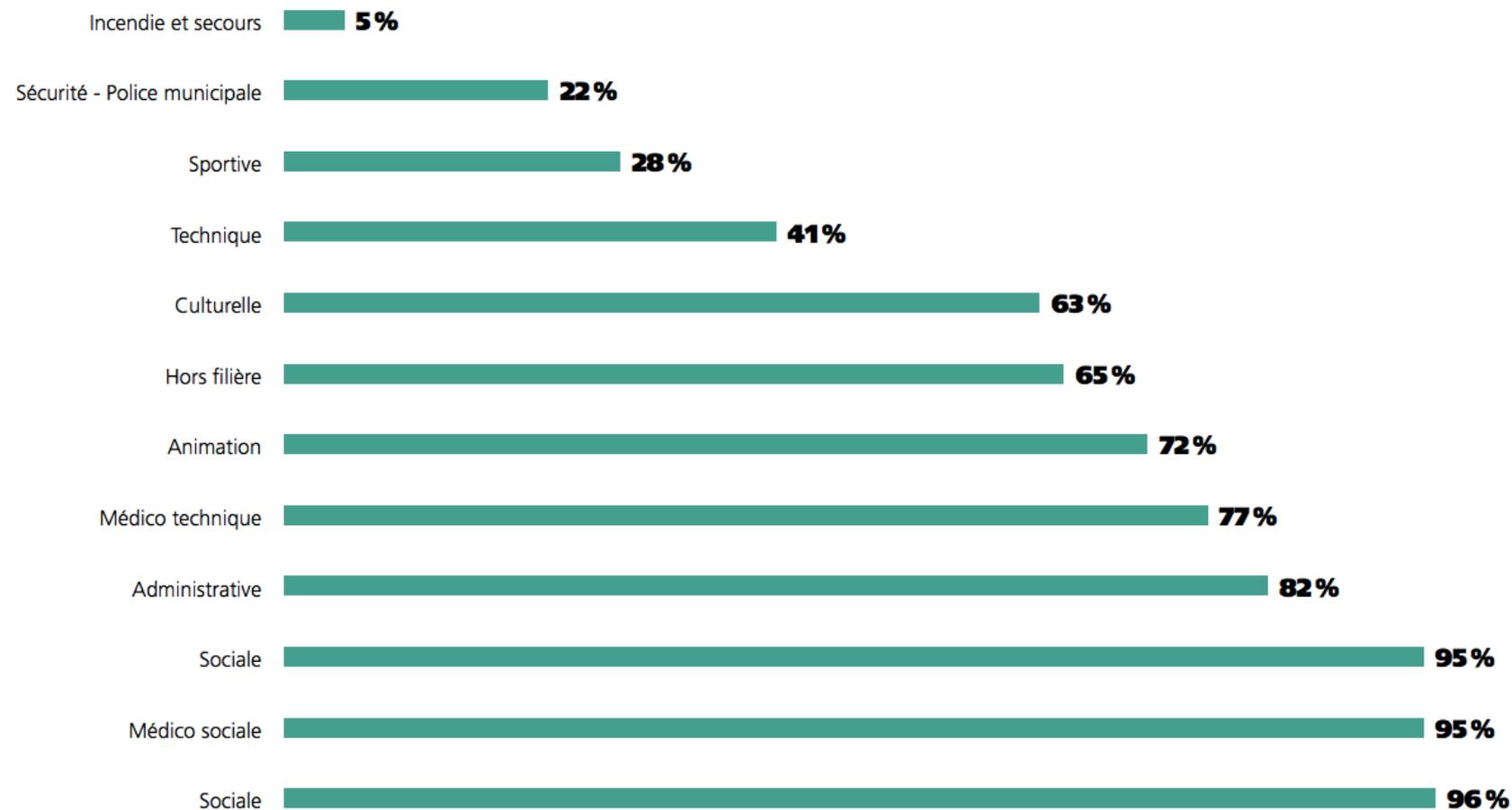


centre
hubertine
auclert

Région
Ile de France

Les enjeux de la mixité professionnelle

TAUX DE FÉMINISATION DES FILIÈRES DE LA FPT



Les enjeux de la mixité professionnelle

94% des assistantes maternelles sont des femmes.

Parmi les 10 principaux métiers de la FPT, les 3 métiers les + féminisés (+ 85 %) :

- Assistant.e de gestion administrative,
- Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Agent.e.s de restauration

Les 3 métiers les + masculinisés (+ 90%) :

- Ouvrier.ère de maintenance des bâtiments
- Jardinier.ère
- Agent.e. d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers

[Etude 2016 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT](#)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Les enjeux de la mixité professionnelle

	Taux de féminisation 2017 (%)	Taux de féminisation 2014 (%)	Variation 2014-2017 (en points)
Type d'emploi			
Emplois fonctionnels	34,4	29,1	+ 5,3
Directrices	39,4	33,8	+5,6
Encadrement intermédiaire	41,6	40,7	+0,9
Expertes	41,1	39,6	+1,5
Statut			
Fonctionnaires territoriaux	39,5	36,1	+3,4
Contractuelles	28,3	28,6	-0,3
Fonctionnaires d'État	33,8	31,1	+0,7
Total	38	35	+3

CNFPT, [*Etude sur les emplois de direction, au 31.12.2017*](#)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Ile de France

Les enjeux de la mixité professionnelle

Bilan Loi Sauvadet 2012

- Femmes primo-nommées en direction générale : de 31 % en 2016 à 47 % en 2017 mais surtout dans les communes
- Aucune femme primo-nommée dans les régions ou départements ou comme DGST
- **Baisse de 7 points de femmes primo-nommées dans les EPCI**, malgré une hausse de 23% de primo nominations (fusions et créations d'EPCI)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile de France

Les facteurs à neutraliser

- ▶ **Stéréotypes sur les métiers** (agent.es, recruteurs, public) : résistance à la présence d'hommes dans les métiers du soin et de l'éducation ou des femmes dans les métiers techniques + **division genrée des tâches** au sein d'une équipe mixte
- ▶ **Procédures RH inégalitaires** (recrutement/ évaluation/ promotion/ accès à la formation)
- ▶ **Faible valorisation et attractivité des métiers féminisés** (amélioration des conditions d'emploi, du RIFSEEP, titularisation)
- ▶ **Absence de locaux** (vestiaires et sanitaires) **et d'outils adaptés** (mécanisation, levage etc.) pour l'intégration de femmes dans des secteurs fortement masculinisés.
- ▶ **Absence de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles**
- ▶ **Articulation inégalitaire des temps de vie** (temps partiel estimé non compatible avec certains postes (horaires atypiques, grande disponibilité en soirée, culture du présentisme notamment chez les cadres)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Identifier les freins à la mixité des métiers

Réflexions en sous-groupes (15 min) :

- ▶ Communiquer sans stéréotype de genre
- ▶ Agir sur la mixité des métiers par le recrutement
- ▶ Favoriser la mixité des métiers via la mobilité interne

Voir les mises en situation dans le fichier pdf



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Identifier les freins à la mixité des métiers

► Favoriser la mixité des métiers via la communication interne et externe

- Communication garantissant toujours les noms de métier au féminin et masculin dans les différentes présentations.
- 2 photos pour chaque métier illustrant un homme et une femme.
- Communication auprès des élèves (futurs stagiaires de 3^e, participation au forum collège/lycée du territoire).
- Faire connaître les conditions d'emploi des agent.es exerçant dans l'espace public (pour limiter le frein lié à l'insécurité par exemple et rassurer des potentielles candidates).
- Valoriser les compétences requises par les métiers fortement féminisés et les possibilités d'évolution pour renforcer l'attractivité notamment auprès des hommes.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Identifier les freins à la mixité des métiers

► Favoriser la mixité des métiers via le recrutement

- Formation sur le recrutement sans stéréotype à destination de l'encadrement (et de la petite enfance notamment) + rappel du cadre réglementaire de la non-discrimination
- Travail sur les freins au recrutement dans les services techniques : identifications des blocages (audit sur les vestiaires, contact de la prévention sur d'éventuels cas de violences), interrogation des encadrants / encadrantes
- Faire du service des espaces verts un exemple (postes vacants)
- Problème de l'absence de candidats : Travail sur la rédaction des annonces (marque employeur), lien avec les écoles (notamment celles d'auxiliaire de puériculture)
- Travail avec la communication sur le fait que les métiers sont ouverts aux femmes pour les métiers masculinisés et inversement



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Identifier les freins à la mixité des métiers

- ▶ Favoriser la mixité des métiers via la mobilité interne 1/2
- Sensibiliser les agents sur l'égalité professionnelle afin de déconstruire les stéréotypes (il n'y a pas de métiers réservés aux femmes ou aux hommes) en s'appuyant sur l'élue à l'égalité F/H et la chargée de mission égalité :
 - Casque de réalité virtuelle pour se mettre dans la peau du témoin, de l'auteur ou de la victime de violence sexuelle ou sexiste
 - Théâtre d'improvisation en visio
 - Cafés culture dans des services non mixtes pour échanger sur les stéréotypes.



Identifier les freins à la mixité des métiers

► Favoriser la mixité des métiers via la mobilité interne 2/2

- Organiser des immersions d'agents dans des services où ils seront minoritaires du point de vue de leur genre.
- Lors de la réunion d'information prévue lors de la période de préparation au reclassement (PPR) : proposer aux agents en reclassement des métiers auxquels ils n'auraient pas pensé car leur genre y est peu représenté.
- S'appuyer sur les formations déconstruisant les stéréotypes de genre véhiculés par les jouets pour promouvoir auprès des hommes les métiers de la petite enfance.
- S'assurer que les conditions matérielles soient réunies pour intégrer les femmes dans le service espaces verts (vestiaires et sanitaires).



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne

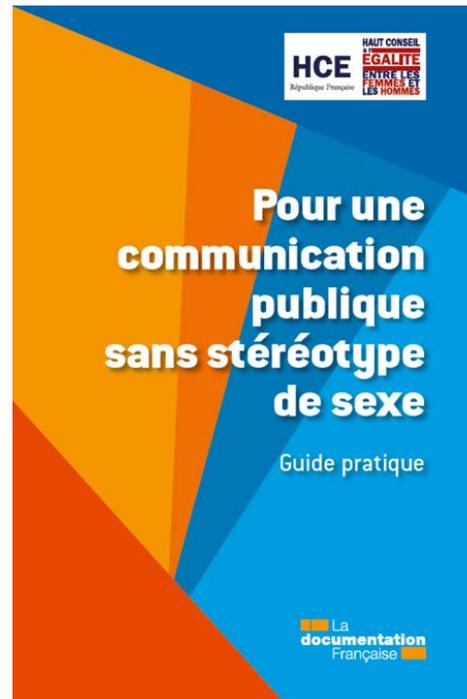


centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Bonnes pratiques / ressources

► Communiquer sans stéréotype de genre



- ✓ **1 Éliminer toutes expressions sexistes**
- ✓ **2 Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions**
- ✓ **3 User du féminin et du masculin**
dans les messages adressés à tous et toutes
- ✓ **4 Utiliser l'ordre alphabétique** lors d'une énumération
- ✓ **5 Présenter intégralement l'identité**
des femmes et des hommes
- ✓ **6 Ne pas réserver aux femmes**
les questions sur la vie personnelle
- ✓ **7 Parler «des femmes» plutôt que de «la femme»,**
de la « journée internationale des droits des femmes »
plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits
humains » plutôt que des « droits de l'homme »
- ✓ **8 Diversifier les représentations** des femmes
et des hommes
- ✓ **9 Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes**
 - sur les images et dans les vidéos ;
 - qui font l'objet d'une communication ;
 - à la tribune d'événements
ainsi que dans le temps de parole ;
 - parmi les noms de rues, des bâtiments,
des équipements, des salles.
- ✓ **10 Former les professionnel.le.s et diffuser ce guide**



Bonnes pratiques / ressources

- ▶ Dictée en écriture inclusive à distance pour les agent-es - Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Ille-de-France

Bonnes pratiques / ressources

► Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication par la préfecture de la région Normandie



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



Bonnes pratiques / ressources

- Agir sur la mixité des métiers par le recrutement



Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Ile de France

Bonnes pratiques / ressources

► Agir sur la mixité des métiers par le recrutement

1. Définir objectivement votre besoin (p.08)

Études de cas	Mots-clés
« <i>Quelqu'un de bien</i> »	Stéréotypes / Compétences
« <i>Job étudiant</i> »	Discrimination indirecte / Âge

2. Formaliser le recrutement (p.15)

Études de cas	Mots-clés
« <i>Mauvaise adresse</i> »	Lieu de résidence / Outils numériques
« <i>Talons aiguilles exigés</i> »	Apparence physique



3. Rechercher des candidatures (p.21)

Études de cas	Mots-clés
« Où sont les femmes ? »	Action positive / à compétences égales
« Poste réservé aux personnes handicapées »	Obligation d'emploi / mention discriminatoire

4. Sélectionner les candidatures sans discriminer (p.26)

Études de cas	Mots-clés
« Profil surdimensionné »	Âge / Senior / Junior
« Un métier d'homme »	Stéréotypes de genre

5. Mener des entretiens non discriminatoires (p.33)

Études de cas	Mots-clés
« Et vous avez des enfants ? »	Vie privée et familiale / Grossesse
« C'est pas moi, c'est la clientèle »	Convictions religieuses / Obligation de neutralité

6. Embaucher sans discriminer (p.39)

Études de cas	Mots-clés
« Un salaire égal ? »	Emploi à prédominance féminine / Travail de valeur égale
« Intérim ou CDI ? »	Origine / Preuve statistique



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île de France

Bonnes pratiques / ressources

- [Comment promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations dans les politiques RH ?, Rencontres Emploi RH 2019, CIG petite couronne](#)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile de France

Bonnes pratiques / ressources

- Favoriser la mixité des métiers via la mobilité interne



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Bonnes pratiques / ressources

► Discriminations dans la GRH des collectivités – Guide Défenseur des droits



→ PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI : QUELS ENJEUX ?	4
• À quoi sert ce cadre ?	4
→ INTRODUCTION	5
• Les discriminations, de quoi parle t-on ?	5
→ LE CADRE DE RÉFÉRENCE	8
• La méthode d'autoévaluation	8
• Quelques précisions préalables à l'utilisation du cadre	9
• Les conditions pour réussir	10
→ LE CADRE GÉNÉRAL DE LA G.R.H.	11
→ LE RECRUTEMENT DES PERSONNELS TERRITORIAUX	15
• Accès à la fonction publique territoriale	15
• Recrutement par concours	16
• Recrutement sur liste d'aptitude	17
• Recrutement sans concours ou sous contrat de titulaires ou de non titulaires	20
→ LA GESTION DE LA CARRIÈRE DES PERSONNELS TITULAIRES ET DES AGENTS CONTRACTUELS	22
• Accès à la titularisation des agents contractuels	22
• Évaluation et promotion (avancement et promotion interne)	23
• Mobilités	25
• Discipline	26
• Formation	27
→ LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS	28
→ L'ACTION SOCIALE	29



FAVORISER LA MIXITE DES METIERS



LES POLITIQUES LOCALES D'EGALITE FEMMES-
HOMMES

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Favoriser la mixité des métiers



Clémentine BRETAGNOLLE

Chargée de mission Droits des femmes – Egalité

Contact : Clementine.BRETAGNOLLE@fontenay-sous-bois.fr



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Favoriser la mixité des métiers - Fontenay-sous-Bois

3 modes d'actions :

1/ **Processus de féminisation du service Propreté urbaine enclenché depuis 10 ans** (mixité dans les équipements de protection, vestiaires et douches séparés F/H, attention sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, travail de répartition des astreintes et des heures sup pour les rendre accessibles aux femmes).

2/ **Mobilité interne pour favoriser la mixité** (question systématiquement intégrée dans les entretiens par la chargée de la mobilité interne, aide à valoriser les compétences cachées des agent.es comme l'engagement associatif non valorisée, travail sur l'autocensure des agentes liée à l'épuisement professionnel, travail sur les préjugés des services accueillant une agente en minorité de genre)/



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Favoriser la mixité des métiers - Fontenay-sous-Bois

3/ Actions de communication :

- signature de la charte pour une communication dénuée de stéréotypes de genre du Haut Conseil à l'égalité.
- Campagne de communication interne à l'occasion du 8 mars 2021 : 1 vidéo par jour présentant des agent.es en minorité de genre dans leur service : 2 agentes des espaces verts, une magasinière, et un aide à domicile, un éducateur de jeunes enfants).



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Favoriser la mixité des métiers



DIRIGEANTES & TERRITOIRES

Objectif parité !

Dayana CHAMOUN-FIEVEE

Fondatrice et Dirigeante

Contact : contact@dirigeantes-territoires.com



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Favoriser la mixité des métiers – Dirigeantes et territoires

- Constats : aucun réseau existant pour les femmes dirigeantes des collectivités en France. Plafonds de verres notamment dans les grandes collectivités : 4 F DGS de 13 régions, 15 F DGS sur les 102 départements français, alors que les femmes représentent 55% des sorties de l'INET.
- Objectifs de l'association : mettre en place des actions pour accompagner les femmes à travers des rencontres/ateliers (exemple « pouvoir et ambition »). Revaloriser la notion de réseau auprès des femmes Programme de marainage durant 6 mois pour une candidate à un concours ou une agente qui aspire à des ambitions managériales.
- Le réseau sensibilise aussi les élu.es qui jouent un rôle lors des recrutements et ne sont pas toujours outillés.
- Début octobre, le réseau compte 101 adhérentes.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Ile de France

Prochain atelier :
jeudi 9 décembre 2021 de 10H à 12H

L'articulation vie professionnelle/vie familiale et
personnelle



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclet

Région
Île-de-France

Merci de votre attention !

Centre HUBERTINE AUCLERT

Ambre ELHADAD

Chargée de l'accompagnement des collectivités

Ambre.alhadad@hubertine.fr

CIG PETITE COURONNE

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH

J.GHEROLDI@cig929394.fr

Solenne LEPINGLE

Cheffe de service Emploi-Etudes

S.LEPINGLE@cig929394.fr



CIG petite couronne

