

Les modes de communication pour favoriser l'égalité professionnelle

Synthèse

L'égalité professionnelle femmes-hommes constitue un enjeu majeur pour la Fonction Publique Territoriale, non seulement pour les femmes mais également pour les hommes.

Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer nécessairement par des représentations plus justes des emplois et des métiers.

Dans cette nécessaire mutation, une communication active doit être menée tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui peuvent exister.

Pour cela, les employeurs doivent conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels de la collectivité selon des modalités adaptées aux différents publics concernés.

Les collectivités doivent mettre en place une communication engagée et engageante.

Bien entendu, les Centres de Gestion doivent fortement s'impliquer, accompagner les collectivités dans cette évolution et être exemplaires en la matière. Afficher la parité est une des meilleures façons de la promouvoir et de la porter.

Sommaire de la fiche

Point 1 - Mieux communiquer via les supports de communication et outils RH

Point 2 - Mieux informer et former les agents de la collectivité

Point 3 - Mettre en place dans les collectivités une fonction dédiée à l'égalité professionnelle

Point 1 - Mieux communiquer via les supports de communication et outils RH

Pour une collectivité, s'interroger sur sa communication est un point de départ nécessaire. Il peut être envisagé, en effet, de réaliser un diagnostic sur les stéréotypes du genre que l'on peut véhiculer au sein de collectivité dans sa communication interne et externe.

Cet état des lieux doit permettre une prise de conscience de la part des agents et d'apporter une attention particulière aux supports de communication et outils RH utilisés dans la collectivité.

- Les supports de communication

D'une part, il s'agit d'ouvrir les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes : espace dédié sur l'intranet, communication sur des pratiques exemplaires via un journal interne, ...

Il est suggéré également de veiller à féminiser ou masculiniser tous les documents produits par la Direction des Ressources Humaines.

D'autre part, dans les supports de communication externe type bulletin d'informations, il convient d'être vigilant notamment sur les illustrations et photos et afficher une représentation équilibrée des femmes et des hommes par exemple.

Enfin, une communication appropriée passe également par une communication menée par les employeurs publics s'attachant à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers plus généralement "réservés" aux femmes.

Le Centre de Gestion, dans son rôle de promotion de la Fonction Publique Territoriale (FPT), viendra en appui des collectivités en élaborant des supports de communication tels que plaquettes d'information, témoignages, films sur la mixité des métiers...

Par ailleurs, le Centre de Gestion dans ses actions de promotion des métiers territoriaux informera le plus grand nombre de personnes de la mixité des métiers de la FPT en organisant des séances d'informations dans les établissements d'enseignement et de formation (écoles spécialisées, CFA...).

- Les outils RH de la collectivité

Les fiches de poste, offres d'emplois, avis de recrutement... doivent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à l'ensemble des emplois.

Une attention particulière doit être portée aux intitulés comme au descriptif des fonctions ou des compétences qui s'y attachent afin que les recrutements notamment, puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes.

Il s'agit par exemple d'indiquer systématiquement (F/H), de ne pas laisser supposer le genre (infirmier/infirmière) et d'objectiver les compétences requises et les conditions de fonctions.

Ainsi, les expressions "nombreux déplacements" et "grande disponibilité" doivent dans la mesure du possible être précisées.

Par ailleurs, les plans de formation élaborés dans les collectivités pourraient intégrer des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle.

- Les actions événementielles

Afin de donner plus de visibilité à la promotion de l'égalité, des journées thématiques, des conférences, des séminaires, ateliers pourraient être organisés par les collectivités de taille importante.

Les Centres de Gestion pourraient organiser ce type de manifestations afin de sensibiliser l'ensemble des collectivités et ancrer cette thématique au cœur des politiques de ressources humaines, que ce soit à l'échelle départementale ou régionale (exemple : Conférences Régionales pour l'Emploi déjà organisées sur ce thème en Aquitaine et dans le Nord).

Point 2 - Mieux informer et former les agents de la collectivité

L'objectif recherché est de mieux informer pour influencer sur les comportements.

- Mieux informer les agents de la collectivité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourrait faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de la formation initiale.

De plus, les collectivités pourraient s'engager sur des actions de communication qui informent les agents de leurs droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre et les conséquences.

A titre d'exemple, une communication spécifique sur le congé de paternité et ses modalités pratiques pourrait être réalisée. Ce congé reste insuffisamment connu des pères et futurs pères. Son utilisation s'inscrit dans l'évolution nécessaire du partage de la parentalité entre les hommes et les femmes.

A contrario, les agents ne sont pas suffisamment informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, positions d'activité ou temps partiel sur leur carrière à plus long terme et leurs droits à pension. Il s'agit de les informer afin qu'ils aient une parfaite connaissance des conséquences de ce type de décisions sur leur carrière et, à terme, sur le montant de leur pension.

Il s'agit également de les sensibiliser sur les stéréotypes de genre et les atouts de la mixité.

Le livret d'accueil remis à chaque agent lors de son arrivée dans une collectivité pourrait contenir par exemple ce type d'informations.

- Mieux former les responsables RH et cadres de la collectivité

Afin que la politique en faveur de l'égalité professionnelle produise des effets, les responsables/directeurs/trices de ressources humaines doivent être évidemment impliqués puisque, intervenant à chaque étape de la gestion des carrières des agents.

Ceux-ci doivent être en mesure de corriger les facteurs discriminants. Toutefois, l'ensemble des acteurs et cadres de la collectivité doivent être impliqués car également concernés.

En effet, les représentations sexuées des métiers et des postes sont susceptibles de générer souvent de manière inconsciente des phénomènes de discrimination.

Ainsi, diverses actions à destination des encadrants pourraient être envisagées au sein d'une collectivité telles que :

- ✓ proposer des formations sur la lutte contre les discriminations
- ✓ élaborer un guide du recruteur destiné à tout encadrant amené à recruter du personnel. Ce guide pourrait prodiguer des recommandations et conseils sur la conduite des entretiens de recrutement et d'évaluation des candidats
- ✓ constituer des équipes de recrutement mixtes...

Point 3 - Mettre en place dans les collectivités une fonction dédiée à l'égalité professionnelle

Il s'agit de doter la collectivité d'un interlocuteur dédié garantissant la mise en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces "délégués/référents" de l'égalité professionnelle constitueront un réseau capable d'impulser, de suivre la mise en place des objectifs en la matière.

Ils assureront une veille constante sur le sujet, pourront être force de propositions et faire ainsi progresser les comportements en matière d'égalité professionnelle.

Sur ce point, les Centres de Gestion se positionneront en appui technique, pour animer et faire vivre au niveau départemental un réseau des référents de l'égalité professionnelle.