

## *La suppression des inégalités salariales et l'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel*

### **Action 1 : Mener des recrutements exemplaires**

**l'égalité professionnelle Femmes Hommes**

#### **Objectifs poursuivis**

- Mobiliser et qualifier les actions des CDG (prestations d'aide au recrutement, expertise RH, procédures réglementaires) et des collectivités
- Effectuer des recrutements exemplaires en objectivant la procédure de recrutement

#### **Mesures**

→ **Définir avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste**

- **Dans la publicité des avis de recrutement/fiches de poste :**
  - Ne faire aucune référence à un genre spécifique
  - Ajouter automatiquement la spécification H/F
  - Féminiser ou masculiniser les noms de métiers
  - Veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes
- **Dans la phase de sélection des candidats :**
  - Utiliser une grille de lecture objective centrée sur les compétences pour trier les CV
  - Favoriser la mixité des jurys de recrutement (tendre vers une composition paritaire)
  - Sensibiliser les différents acteurs du recrutement et les élus à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les critères illégaux de recrutement et faisant mention des bonnes pratiques
  - Recevoir en entretien des femmes et des hommes pour tous les postes à compétences égales (à minima dans la même proportion que les candidatures reçues)
  - Mettre en place pour les entretiens de sélection des grilles d'évaluation sur la base de critères objectifs de sélection
  - Elaborer systématiquement des fiches d'évaluation individuelle des candidats lors des entretiens (traçabilité des entretiens pour qu'il soit possible de les restituer aux candidat(e)s)
  - Elaborer un compte-rendu complet du recrutement qui explicite le choix du candidat retenu

- Veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes
  - Motiver les décisions de rejet des candidatures
- 
- **Dans l'action des CDG :**
    - Respecter dans les jurys de concours une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires (*décret n°2013-908 du 10 octobre 2013*)
    - Promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité des métiers (supports, réseaux, évènementiel)

## Période de mise en œuvre

A partir de 2015