

ÉDITION
2019

Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique



POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC

**Référentiel de formation
à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de
genre et les discriminations dans la fonction publique**

Contributions

Philippe AQUILINA, Ministère de la Culture

Clémence ARMAND, Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)

Franck CHARRON, Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)

Christine DUBUIS, Ville de Suresnes

Julien GRAND, PFRH d'Ile-de-France

Gyslaine JARMAKOWSKI, Ministères sociaux

Gwénaëlle JUAN, Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Céline BOULENGER, Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Cassandra HARRE, Direction générale de l'offre de soins (DGOS)

Samia KHELLAF, Ministères économiques et financiers

Catherine LE ROY, Ministères sociaux

Françoise LIEBERT, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Elise MICHAUD, Département de la Seine-Saint-Denis

Amélie ROUX, Fédération Hospitalière de France

Agnès SAAL, Ministère de la Culture

Fabrice THEVAUX, Ministères économiques et financiers

Paul VAUTRIN, Ministère de la Culture

Laurent VENEROSY, Institut de la gestion publique et du développement économique - Ministères économiques et financiers

Introduction

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit la mise à disposition des employeurs publics d'un **référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (action 2.2)**.

Ce référentiel a vocation à accompagner des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble des agents et agentes publics des trois versants de la fonction publique et en interministériel ainsi que des élèves des écoles de service public.

Faisant suite au référentiel prévu par le protocole d'accord de 2013 et articulé avec le [*Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*](#) diffusé le 25 novembre 2018, ce référentiel accompagne également l'action prioritaire n° 8 de l'axe III du [*schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État*](#) pour « Former les cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes ».

Afin de prendre en compte les besoins de formation des employeurs des trois versants de la fonction publique et de favoriser un déploiement à la fois large et cohérent de ce référentiel commun de formation initiale et continue, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis en place un groupe de travail associant des employeurs des trois versants, ainsi que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et la Fédération Hospitalière de France (FHF).

L'ambition de ce référentiel est de fournir des outils aux employeurs publics afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle au profit de l'ensemble de leurs agents et agentes et garantissent des formations de qualité.

Les employeurs publics peuvent s'appuyer sur ce référentiel commun aux trois versants de la fonction publique pour mettre en place des actions de formation et de sensibilisation :

- intégrant les cinq dimensions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018 :
 - la gouvernance des politiques d'égalité ;
 - les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
 - la suppression des écarts de rémunération et de déroulement de parcours professionnels ;
 - un meilleur accompagnement des situations de grossesse, de la parentalité et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
 - le renforcement de la prévention des violences sexuelles, du harcèlement, des discriminations et des agissements sexistes.
- accompagnant l'ensemble des agents et agentes afin qu'ils participent à la mise en œuvre de cette politique, quels que soient leur champ professionnel et leur niveau de responsabilité.

Ce référentiel identifie des actions de formation et des actions de sensibilisation adaptées aux 8 publics-cibles identifiés (7 publics-cibles en formation continue et 1 public-cible en formation initiale) :

En formation continue pour les accompagner dans l'exercice de leurs fonctions :

- Tous les agents et agentes publics ;
- Agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant ;
- Agents et agentes en situation d'encadrement intermédiaire ;
- Référents et référentes Egalité ou référents et référentes Egalité et Diversité ;
- Agents et agentes des services de ressources humaines ;
- Représentants et représentantes du personnel ;
- Présidents, présidentes et membres des jurys de concours et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne d'agents publics ;

En formation initiale :

- Elèves des écoles de service public.

Ce référentiel est construit autour d'un socle commun et d'une fiche pour chacun des 8 publics-cibles, indiquant à chaque fois les objectifs de formation, ainsi que des propositions de modalités pédagogiques pour l'organisation des formations.

Sommaire

Partie I Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans les trois versants de la fonction publique et en interministériel

I. En formation continue

1. Les 7 publics-cibles de la formation continue
2. [Fiche Socle](#) : le socle commun des formations
3. La structuration et la durée des formations par public-cible
4. Les 7 fiches par public-cible

[Fiche Parcours 1](#) : A destination de tous les agents et agentes publics

[Fiche Parcours 2](#) : A destination des agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant

[Fiche Parcours 3](#) : A destination des agents et agentes en situation d'encadrement intermédiaire

[Fiche Parcours 4](#) : A destination des référents et référentes Egalité ou référents et référentes Egalité et Diversité

[Fiche Parcours 5](#) : A destination des agents et agentes des services de ressources humaines

[Fiche Parcours 6](#) : A destination des représentants et représentantes du personnel

[Fiche Parcours 7](#) : A destination des présidents, présidentes et membres de jurys ou d'instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne d'agents publics

II. En formation initiale

[Fiche Parcours 8](#) : Elèves des écoles de service public

Annexe : Le degré de maîtrise des compétences attendues en fonction des publics-cibles

Partie II Ressources à disposition des employeurs

I. Ressources pédagogiques et institutions

II. Textes de référence

Partie I Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans les trois versants de la fonction publique et en interministériel

I. En formation continue

Afin que les administrations publiques convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle pour l'ensemble de leurs agents et agentes, les employeurs publics sont appelés à prévoir des formations adaptées dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle prévu par l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour les administrations de l'Etat, par la déclinaison de l'action prioritaire n° 8 de l'axe III du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat pour « Former les cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes ».

En parallèle à la mise en place d'actions de formation, les employeurs publics sont incités à sensibiliser les agents et les agentes à l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. Cette sensibilisation sera d'autant plus efficace qu'elle pourra être régulièrement transmise aux agents et agentes, notamment lors de l'accueil des nouveaux arrivants et arrivantes, sur le site intranet, par des campagnes de communication lors d'événements, notamment dans le cadre des journées internationales du 8 mars et du 25 novembre ; en valorisant les résultats des baromètres sociaux portant sur des questions d'égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre les stéréotypes de genres et les discriminations.

Afin de former ou de sensibiliser l'ensemble des agents et des agentes dans les trois versants de la fonction publique, des publics-cibles qui, dans l'exercice de leurs missions, ont un rôle dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle, ont été définis.

1. Les 7 publics-cibles de la formation continue

L'accord du 30 novembre 2018 et les retours d'expérience des employeurs publics permettent de proposer les 7 publics-cibles suivants :

- Tous les agents et agentes publics ;
- Agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant ;
- Agents et agentes en situation d'encadrement intermédiaire ;
- Référents et référentes Egalité ou référents et référentes Egalité et Diversité ;
- Agents et agentes des services de ressources humaines ;
- Représentants et représentantes du personnel ;
- Présidents, présidentes et membres de jurys ou d'instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne d'agents publics.

2. Fiche Socle - Le socle commun des formations

Le référentiel proposé est construit autour **d'un socle commun de formation à tous les publics** auquel sont articulés des **parcours de formation (Fiches Parcours) en fonction des publics identifiés**. Les employeurs peuvent adapter la composition des groupes présents en formation au regard de leur organisation.

Objectifs de formation :

- Appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle ;
- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique et connaître les données quantitatives portant sur l'égalité professionnelle ;
- Appréhender le rôle des représentations et stéréotypes dans les discriminations de genre ;
- Identifier ses stéréotypes et représentations, et modifier son comportement ;
- Envisager son rôle en tant qu'acteur et actrice de l'égalité et promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein de son organisation.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les personnes formées seront en capacité de :

- Connaître la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique (loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, accord du 30 novembre 2018, accord du 8 mars 2013, loi n° 2012-348 du 12 mars 2012, circulaire du 9 mars 2018, circulaire du 22 décembre 2016) ;
- Identifier les facteurs et situations d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à partir de données qualitatives et quantitatives ;
- Mettre en place les leviers nécessaires pour asseoir une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévenir et apporter des réponses aux situations de discrimination ;
- Intervenir en tant qu'acteur de l'égalité et promouvoir la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Identifier les personnes et les organismes ressources en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Modalités d'organisation :

Module de formation à distance et/ou en présentiel.

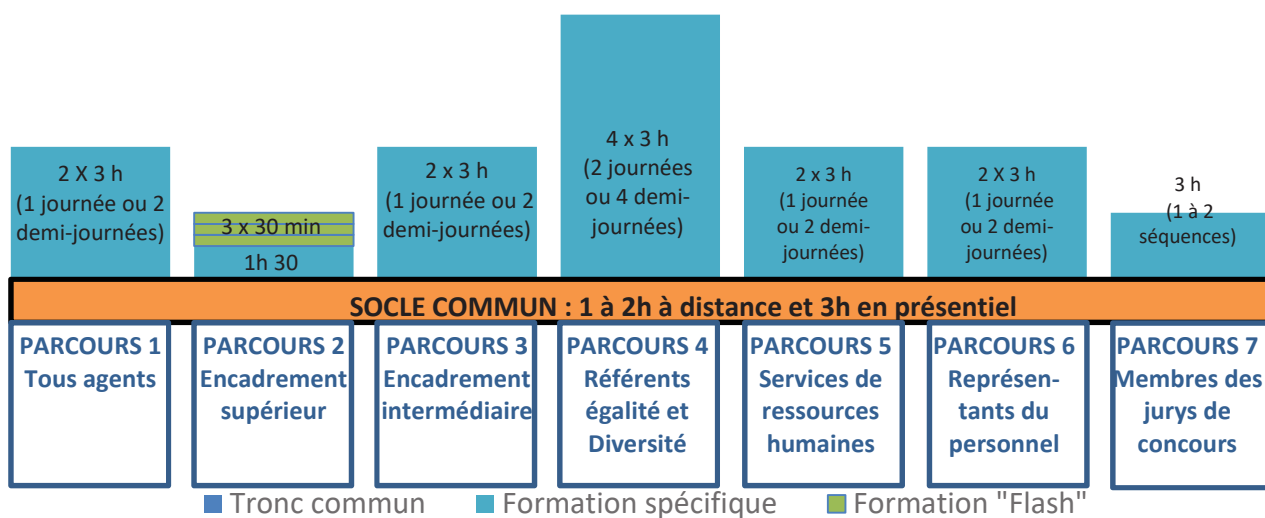
Durée préconisée :

1 heure à 2 heures à distance et 3 heures en présentiel.

3. La structuration et la durée des formations par public-cible

Il est proposé que toutes les formations par public-cible puissent inclure les éléments du socle commun.

Socle commun et formations spécifiques (Formation à distance ou hybride)



4. Les 7 fiches par public-cible

Fiche Parcours 1 - À destination de tous les publics

Objectifs de la formation :

- Reconnaître les stéréotypes genrés pour mieux les dépasser ;
- Être en mesure d'identifier les éventuelles différences de traitement (recrutement, parcours professionnels, rémunération, etc.) qui peuvent exister entre les femmes et les hommes.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les personnes formées seront en capacité de :

- Repérer une situation d'inégalité et prendre position pour l'éviter ;
- Connaître les personnes ressources et être en capacité de les contacter ;
- Connaître les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la fonction publique et déclinée dans leur structure.

Durée préconisée : 2 x 3 heures (1 journée ou 2 demi-journées afin de prévoir un retour sur expérience, par exemple après la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, d'élaboration ou l'évolution de procédures internes, etc.).

Organisation :

Le socle commun est complété par cette formation spécifique. Ce parcours de formation comprend des ateliers de mises en situation, des quizz, des données chiffrées et des informations sur la politique d'égalité menée par la structure, etc. Cette formation s'effectue notamment dans le cadre de l'accueil des nouveaux arrivants et arrivantes (en plus de la sensibilisation et de l'information diffusée lors des événements du 8 mars ou du 25 novembre).

Voir également le [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.](#)

Fiche Parcours 2 - À destination des agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant

Objectifs de la formation :

- Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement supérieur et dirigeant, notamment en identifiant quelques indicateurs (écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, taux de primo-nominations équilibrées, nombre/nature et traitement des saisines du dispositif de signalement, temps partiel par sexe, etc.) et en assurant leur suivi ;
- Prendre en compte le rôle des représentations, des stéréotypes de genre et des discriminations dans sa pratique managériale notamment lors du recrutement, de l'évaluation et la promotion professionnelle, de la constitution de viviers afin de favoriser la mixité des métiers, etc. afin de lever les freins à l'égalité professionnelle ;
- Connaître les obligations légales pour les appliquer dans son organisation.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les personnes formées seront en capacité de :

- Connaître la politique Egalité professionnelle menées par la structure, ainsi que les indicateurs du socle commun présentés dans l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes (précédemment, rapport de situation comparée) du bilan social ou du rapport social unique (à compter de 2021) ou de tout document équivalent ;
- Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs pratiques managériales et celles au sein de leur administration dans les procédures RH (recrutement, promotion, évaluation professionnelle, etc.) ;
- Mettre en adéquation l'organisation du travail avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Comprendre la traduction concrète des questions d'égalité professionnelle dans les pratiques managériales quotidiennes ;
- Connaître la réglementation relative à l'accès aux emplois supérieurs et de direction ;
- Piloter le cas échéant ou avoir connaissance de l'élaboration de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du rapport social unique ou de tout document équivalent ;
- Intégrer la nécessité d'exemplarité de l'encadrement supérieur et dirigeant dans leurs propos, dans leurs actes et dans leur capacité à réguler la parole et les actes au sein et de leurs services ;
- Mettre en œuvre les actions favorisant la mixité des équipes (connaissance des outils, revue des postes et des cadres, viviers, etc.) et l'articulation des temps de vie professionnel et personnel (aides à la garde d'enfants, flexibilité des horaires, télétravail, temps partiel, jours enfants malades, etc.) ;
- Piloter le cas échéant ou avoir connaissance de la gouvernance des politiques d'égalité en y associant les parties prenantes (DRH, responsables RH, responsables managériaux, institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales) afin de mener un dialogue social de qualité intégrant systématiquement la dimension « égalité professionnelle ».

Durée préconisée : Une formation annuelle de 1h30 et 3 x 30 minutes.

Organisation : Le socle commun est complété par cette formation spécifique. Des formations de 30 minutes peuvent être proposées sous forme de module « flash ».

Voir également le [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

Fiche Parcours 3 - À destination des agents et agentes en situation d'encadrement intermédiaire

Objectifs de la formation :

- Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement ;
- Identifier et lutter contre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes, notamment lors des promotions, des recrutements et des évaluations.

Compétences visées :

À l'issue de la formation, les personnes formées seront en capacité de :

- Mettre en adéquation l'organisation du travail et les pratiques managériales avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Intégrer la nécessité d'exemplarité de l'encadrement dans leurs propos, dans leurs actes et dans leur capacité à réguler la parole et les actes de leurs services ; organiser le travail des équipes pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Repérer, en tant qu'encadrants et encadrantes, les situations quotidiennes potentiellement inégalitaires ou discriminatoires dans un service (horaires de travail, répartition des dossiers et responsabilités dans l'équipe, propos tenus en réunion, entre collègues, etc.) ;
- Mettre en œuvre les outils et actions de la politique d'égalité professionnelle au sein des équipes ;
- Identifier et faire appel au réseau des référents et référentes Egalité et aux acteurs de prévention pour traiter des situations organisationnelles ou individuelles.

Durée préconisée :

2 x 3 heures (1 journée ou 2 demi-journées afin de prévoir un retour sur expérience, par exemple après la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, l'élaboration ou l'évolution de procédures internes, etc.). *Un module peut être intégré dans la formation de prise de poste.*

Organisation :

Le socle commun est complété par cette formation spécifique comprenant des ateliers de mise en situation, en particulier pour ce qui concerne l'identification des freins, des situations potentiellement inégalitaires au sein de l'équipe et l'analyse de la pratique managériale.

Voir également le [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

Fiche Parcours 4 - À destination des référents et référentes Egalité ou référents et référentes Egalité et Diversité

Objectifs de la formation :

- Contribuer à la définition du plan d'action égalité professionnelle de la structure ;
- Connaître et savoir communiquer sur la politique Egalité professionnelle de la structure ;
- Accompagner et conseiller les différents acteurs de la structure dans la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les personnes formées seront en capacité de :

- Connaître les fondements juridiques et identifier les obligations de l'administration et les méthodes de mise en œuvre ;
- Connaître et expliquer les différents axes et obligations de l'accord fonction publique du 30 novembre 2018 et des accords, plans d'action et dispositifs mis en place par la structure ;
- Identifier et se faire identifier par les interlocuteurs au sein de son organisation (service RH, personnels d'encadrement, agents, etc.) ;
- Participer à l'élaboration des plans d'action dédiés à l'égalité professionnelle ainsi qu'à leur mise en œuvre et leur suivi ;
- Animer, ou participer à un réseau regroupant les référents et référentes Egalité ou les référents et référentes Egalité et Diversité de leur ministère ou mutualisé, assurer le partage d'informations et valoriser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de lutte contre les stéréotypes, contre les discriminations liées aux critères du sexe, de l'état de grossesse, de la situation de famille et contre les violences sexuelles et sexistes et les harcèlements ;
- Communiquer et sensibiliser les agents et agentes de son organisation à la culture de l'égalité professionnelle ;
- Donner des conseils de premier niveau aux agents et aux agentes, et les orienter vers les personnes ressources compétentes ;
- Contribuer à assurer le partage d'information.

Durée préconisée : 4 x 3 h (2 jours ou 4 demi-journées afin de prévoir un retour d'expérience, par exemple après la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, d'élaboration ou d'évolution de procédures internes, etc.)

Organisation :

Le socle commun doit être complété par cette formation spécifique. Ce parcours de formation comporte des mises en situation, des créations d'outils et des retours d'expériences. Cette formation est à prévoir au moment de la prise de fonction, à compléter par des points d'information et des mises à niveau régulières lors de réunions de réseau.

Voir également le [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

Fiche Parcours 5 - À destination des agents et agentes des services de ressources

humaines

Objectifs de la formation :

- Comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Mettre en œuvre les procédures des services RH en adéquation avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; proposer des mesures correctives, le cas échéant.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les personnes formées seront en capacité de :

- Connaître les fondements juridiques et identifier les obligations de l'administration et les méthodes de mise en œuvre ;
- Intégrer systématiquement la dimension « égalité professionnelle » dans la gestion des ressources humaines ;
- Comprendre l'impact de la mixité des métiers ;
- Connaître les interlocuteurs adéquats afin de réorienter les personnes dans les cas présentant un risque de discrimination ;
- Définir des actions et réaliser des outils à partir de l'analyse de la situation des femmes et des hommes dans la structure ; savoir réaliser et analyser l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes (précédemment, rapport de situation comparée-RSC) au sein du rapport social unique (précédemment, bilan social) ou de tout document équivalent ;
- Proposer et mettre en œuvre les actions favorisant la mixité des équipes (connaissance des outils, revue des postes ou des cadres, viviers, etc.) et une amélioration de l'articulation des temps de vie professionnel et personnel (aides à la garde d'enfants, flexibilité des horaires, télétravail, temps partiel, jours enfants malades, etc.) ;
- Identifier les risques en matière de contentieux de la gestion du personnel et les points de vigilance dans la pratique quotidienne de leur activité, notamment dans la mission de recrutement ;
- Participer à la mise en œuvre du plan d'action Egalité professionnelle et à son suivi.

Durée préconisée : 2 x 3h, (1 journée ou 2 demi-journées) à adapter en fonction des formations déjà suivies par les agents et agentes des ressources humaines (lutte contre les discriminations, etc.).

Organisation :

Le socle commun doit être complété par cette formation spécifique. La formation en présentiel, qui comprend des cas pratiques, est enrichie par les modules à distance du socle commun portant sur les connaissances théoriques (définitions, données chiffrées et cadre juridique).

Voir également le [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

Fiche Parcours 6 - À destination des représentants et représentantes du personnel

Objectifs de la formation :

- Assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Renforcer le dialogue social, notamment dans les instances, sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique ;
- Permettre aux acteurs du dialogue social d'être force de proposition dans l'élaboration des plans d'action dédiés à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à leur mise en œuvre et leur suivi ;
- Améliorer l'accompagnement des agents et agentes en vue de faire respecter leurs droits.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les personnes formées seront en capacité de :

- Connaître les règles juridiques, les accords et dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle particuliers à la structure ; identifier les interlocuteurs ;
- Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes de genres et des discriminations ;
- Identifier une inégalité de traitement et savoir comment agir auprès des interlocuteurs adéquats ;
- Connaître les voies de recours internes et externes (dispositif de signalement, services RH, Défenseur des droits, etc.) pour en informer les agents et agentes ;
- Interpréter les indicateurs de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes (anciennement rapport de situation comparée) du bilan social ou du rapport social unique (à compter de 2021) ou de tout document équivalent ;
- Identifier les différents interlocuteurs, dont ceux du réseau de référents et référentes Egalité afin de faciliter le traitement des situations de discriminations notamment ;
- Apporter leur expertise dans le cadre du dialogue social portant sur l'égalité professionnelle.

Durée préconisée : 2 x 3 heures, (1 journée ou 2 demi-journées) à prévoir au moment de la prise de fonction.

Organisation :

Le socle commun doit être complété par cette formation spécifique. Ce parcours de formation comprend des ateliers pratiques d'investigation d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de stéréotypes genrés, ainsi que de situations de discrimination. La formation en présentiel est complétée par les modules à distance du socle commun portant sur les connaissances théoriques (définitions et cadre juridique).

Voir également le [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

Fiche Parcours 7 - A destination des présidents, présidentes et membres de jurys ou d'instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne d'agents publics

Objectifs de la formation :

- Faciliter l'appropriation du rôle et du champ de responsabilité de chacun des acteurs : présidents, présidentes, membres dans le cadre d'un processus de sélection organisé et assurant l'égalité de traitement entre les agents ;
- Valoriser le rôle du jury dans la mise en œuvre de la politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique ;
- Mettre en adéquation les pratiques de sélection des jurys avec les objectifs de la politique d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, notamment en sensibilisant les jurys à la mixité et à la diversité des candidats et candidates et en facilitant leur prise de conscience des stéréotypes notamment genrés et des autres biais et risques associés ;
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations lors du processus de sélection des candidats et candidates.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les présidents, présidentes et membres de jury et d'instance de sélection seront en capacité de :

- Connaître les fondements juridiques, ainsi que les outils et actions de la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations dans la fonction publique ;
- Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes, biais et autres risques associés susceptibles d'être à l'œuvre dans le déroulement du processus de sélection (examens, concours et autres processus de sélection).

Durée préconisée : 1 à 2 séquences d'une durée totale de 3 heures pour les nouveaux présidents, présidentes et membres de jury dans le cadre de leur formation générale. La participation des présidents, présidentes et membres déjà formés est vivement encouragée afin de favoriser le partage d'expériences et l'échange de bonnes pratiques.

Organisation :

Le socle commun doit être complété par cette formation spécifique. Ce parcours de formation comprend des jeux de rôles afin de faire prendre conscience de l'importance de la posture du jury ou de l'instance de sélection, à la fois en termes déontologiques et en tant qu'acteur de premier plan du recrutement, de l'avancement et de la promotion des agents publics. La formation en présentiel est complétée par les modules à distance du socle commun portant sur les connaissances théoriques (définitions et cadre juridique).

Voir également le [Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

II. La formation dans les écoles de service public

Fiche Parcours 8 - À destination des élèves des écoles de service public

L'action 2.2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018 stipule qu'un référentiel de formation sera mis à la disposition des employeurs publics et des élèves des écoles de service publics. Il indique qu'une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée à leur attention.

Objectifs de la formation :

- Donner les moyens d'agir à chacun et chacune, en fonction de son rôle ;
- Etre en mesure d'identifier les éventuelles différences de traitement (recrutement, parcours professionnels, rémunération...) qui peuvent exister entre les femmes et les hommes ;
- Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à l'égalité professionnelle ;
- Connaître les règles juridiques et dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle.

Compétences visées :

A l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité :

- d'insuffler une politique d'égalité professionnelle dans leurs futures organisations ;
- de repérer, le cas échéant, et traiter des situations de discriminations et d'inégalités professionnelles.

Durée préconisée : 2 x 3h.

Organisation :

Le socle commun pourra être traité en formation à distance et sera complété par des formations en présentiel sous forme d'études de cas et d'analyses de situation.

ANNEXE : Le degré de maîtrise des compétences attendues en fonction des publics-cibles

Fiche	Publics -cibles	Egalité dans les recrutements			Egalité dans les parcours professionnels			Résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		
		Expertise	Maîtrise	Pratique	Expertise	Maîtrise	Pratique	Expertise	Maîtrise	Pratique
1	Tous les publics			x			x			x
2	Agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant		x			X			x	
3	Agents et agentes en situation d'encadrement intermédiaire		x			X				x
4	Référents et référentes Egalité ou référents et référentes Egalité et Diversité	x			x			x		
5	Agents et agentes des services de ressources humaines		x			X			x	
6	Représentants et représentantes du personnel		x			X			x	
7	Présidents, présidentes et membres des jurys de concours et d'examens professionnels		x			X				x
8	Elèves des écoles du service public		x			X				x

Fiche	Publics -cibles	Articulation vie professionnelle/ personnelle			Législation en vigueur Outils & chiffres-clés		
		Expertise	Maîtrise	Pratique	Expertise	Maîtrise	Pratique
1	Tous les publics			x			x
2	Agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant		x		x		
3	Agents et agentes en situation d'encadrement intermédiaire		x			x	
4	Référents et référentes Egalité ou référents et référentes Egalité et Diversité	x			x		
5	Agents et agentes des services de ressources humaines		x		x		
6	Représentants et représentantes du personnel		x		x		
7	Présidents, présidentes et membres des jurys de concours et d'examens professionnels			x		x	
8	Elèves des écoles du service public			x		x	

Partie II Ressources à disposition des employeurs

I. Ressources pédagogiques et institutions

Ressources pédagogiques

Ressource	Intitulé	Organisation
Rapports, études et guides	Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2018) Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2018) Les rapports de situation comparée dans les bilans sociaux des employeurs publics	Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Ministère de l'Action et des Comptes publics
	Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique, 2018 Rapport sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public, 2016 Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle (Rapport de recherche TEPP - n° 2018-05)	Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Ministère de l'Action et des Comptes publics/Défenseur des droits TEPP-CNRS TEPP-CNRS
	Label Diversité et Label Egalité professionnelle	
	Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2015) La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Rapport de Françoise Descamps-Crosnier, décembre 2016	Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Ministère de l'Action et des Comptes publics
	Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, 2018	Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Ministère de l'Action et des Comptes publics
Déroulés de formation	<i>« L'égalité professionnelle femmes-hommes : du diagnostic au plan d'action interne »</i>	Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
Supports pédagogiques	- Mini-série « <i>Quinze pour Cent</i> » Episode 1 : Episode 2 : Episode 3 : Episode 4 : - Jeu de cartes-quizz	Fabrique RH, Préfecture de la région Ile-de-France Plate-forme RH Ile-de-France

Institutions

[Le Défenseur des droits](#)

[Le portail de la fonction publique](#)

[Le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations](#)

[Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes](#)

II. Textes de référence

Lois

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décrets et arrêtés

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Accord et circulaires

- Accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, incluant l'accord du 8 mars 2013
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Autres documents

- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, 2013
- [Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État](#)

Référentiel de formation
à l'égalité professionnelle
et à la lutte contre les
stéréotypes de genre et
les discriminations dans
la fonction publique

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit la mise à disposition des employeurs publics d'un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (action 2.2). L'ambition de ce référentiel est de fournir des outils aux employeurs des trois versants de la fonction publique et en interministériel afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle et garantissent des formations de qualité au profit de l'ensemble de leurs agents, agentes et élèves des écoles de service public.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), des guides ponctuels comme L'apprentissage dans la fonction publique de l'État, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur Les instances médicales dans la fonction publique, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.