

ÉDITION
2014

Référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Mise en œuvre du protocole d'accord relatif à
l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 (mesure 5.1)

OUTILS DE LA GRH

SOMMAIRE

| | |
|---|-------|
| Les objectifs des référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique | p. 3 |
| <i>Fiches pour les sept publics-cibles définis</i> | |
| 1. Tous publics | p. 4 |
| 2. Encadrement supérieur et dirigeant | p. 5 |
| 3. Managers d'équipe / encadrement intermédiaire | p. 6 |
| 4. Responsables de ressources humaines | p. 7 |
| 5. Membres des instances représentatives du personnel (CAP, CCP, CT, CHSCT) | p. 8 |
| 6. Élèves des écoles de service public | p. 9 |
| 7. Présidents et membres de jurys de concours et d'examens | p. 10 |

Les objectifs des référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales, prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir les discriminations et stéréotypes dans ce domaine (mesure 5.1).

Afin d'aider les employeurs publics dans cette démarche, la DGAFP publie, à destination de sept publics-cibles, des référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ces référentiels ont pour objectif de permettre de :

- Dispenser des formations ayant non seulement pour but de faire connaître la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, mais également d'inciter l'ensemble des agents à participer à sa mise en œuvre.
- Dispenser des formations adaptées aux 7 publics-cibles identifiés dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 :
 - tous publics ;
 - encadrement supérieur et dirigeant ;
 - managers d'équipe / encadrement intermédiaire ;
 - responsables des ressources humaines ;
 - membres des instances représentatives du personnel ;
 - élèves des écoles de service public ;
 - présidents et membres des jurys de concours et d'examens.
- Dispenser des formations opérationnelles directement applicables par les agents et qui intègrent les quatre dimensions :
 - égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ;
 - lutte contre les stéréotypes et les discriminations ;
 - articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
 - préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

Ces formations comprennent un socle commun, ainsi que des spécificités prenant en compte les compétences propres à chaque type de fonction.

PUBLIC CIBLE : Tous publics

- ▶ Socle commun à toutes les formations.
- ▶ *Spécificité de cette formation.*

Durée
Une demi-journée

Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait subsistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels et les promotions, qu'en matière de rémunérations et de pensions. C'est la raison pour laquelle les employeurs publics ont souhaité renforcer leur politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils ont notamment signé, le 8 mars 2013, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique. Une des conditions de mise en œuvre de cet accord réside dans sa déclinaison et son application locales, *ainsi que dans l'implication de tous les agents.*

Objectifs de formation

- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle *au sein des services.*

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans la fonction publique en général et dans la structure en particulier.
- Identifier les différents champs d'intervention de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; lutte contre les stéréotypes et les représentations de genre ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail ; *sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.*
- Connaître les fondements juridiques, *ainsi que les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la fonction publique et déclinée dans la structure.*

Pistes d'éléments de programme

- L'état de la réglementation, avec notamment la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sa déclinaison locale et les outils afférents : circulaire d'application du 8 juillet 2013 (NOR : RDFF1315966C), Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux, projet de directive relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, feuilles de route égalité professionnelle des structures le cas échéant, etc.
- La présentation d'outils : quiz, exemples de stéréotypes de genre dans le monde professionnel, *jeux de rôle, chartes du temps, etc.*

PUBLIC CIBLE :

Encadrement supérieur et dirigeant

(au sens du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique en application de l'article 56 de loi n° 2012-347 du 12 mars 2012)

- ▶ Socle commun à toutes les formations.
- ▶ *Spécificité de cette formation.*

Durée
Une demi-journée

Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait subsistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels et les promotions, qu'en matière de rémunérations et de pensions.

C'est la raison pour laquelle les employeurs publics ont souhaité renforcer leur politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils ont notamment signé, le 8 mars 2013, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique.

Une des conditions de mise en œuvre de cet accord réside dans *une impulsion forte et une volonté d'exemplarité de la part de l'encadrement supérieur et dirigeant, afin d'enclencher au sein de chaque structure la déclinaison de cet accord et son application.*

Objectifs de formation

- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle *au sein des services.*
- *Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures des services RH et les pratiques managériales.*

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans la fonction publique en général et dans la structure en particulier.
- Identifier les différents champs d'intervention de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans la fonction publique : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; lutte contre les stéréotypes et les représentations de genre ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- Connaître les fondements juridiques, *ainsi que les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la fonction publique et déclinée dans la structure, et plus particulièrement la réglementation relative à l'accès aux emplois supérieurs et de direction ; les responsabilités et sanctions encourues en cas de violences et harcèlement sur le lieu de travail.*
- *Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes, notamment sur les promotions et lors des recrutements et évaluations.*
- *Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement supérieur et dirigeant, générateur d'une pleine application de la politique d'égalité.*
- *Connaître les indicateurs du socle commun présentés dans le rapport de situation comparée (RSC) au sein du bilan social.*
- *Savoir associer les parties prenantes (DRH, responsables RH, responsables managériaux, représentants du personnel) afin de mener un dialogue social de qualité intégrant systématiquement la dimension « égalité professionnelle ».*

Pistes d'éléments de programme

- L'état de la réglementation, avec notamment la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*, ainsi que les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sa déclinaison locale et les outils afférents : circulaire d'application du 8 juillet 2013 (NOR : RDFF1315966C), Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux, projet de directive relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, feuilles de route égalité professionnelle des structures le cas échéant, etc.
- La présentation d'outils : quizz, exemples de stéréotypes de genre dans le monde professionnel, *chartes du temps, grille de tri de CV, grille d'entretien d'évaluation et de recrutement, etc.*

- ▶ Socle commun à toutes les formations.
- ▶ *Spécificité de cette formation.*

Durée
Une journée

Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait subsistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, les promotions, qu'en matière de rémunérations et de pensions. C'est la raison pour laquelle les employeurs publics ont souhaité renforcer leur politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils ont notamment signé, le 8 mars 2013, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique. Une des conditions de mise en œuvre de cet accord réside dans sa déclinaison puis son application locales, *ainsi que dans l'implication de tous les managers d'équipe.*

Objectifs de formation

- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle *au sein des équipes.*
- *Mettre en adéquation l'organisation de travail et les pratiques managériales, avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en général et dans la structure en particulier.
- Identifier les différents champs d'intervention de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; lutte contre les stéréotypes et les représentations de genre ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- Connaître les principaux fondements juridiques.
- *Savoir mettre en œuvre les outils et actions de la politique d'égalité professionnelle au sein des équipes.*
- *Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes sur les carrières, les promotions et les rémunérations.*

Pistes d'éléments de programme

Un temps dédié à la présentation de la politique d'égalité professionnelle :

- L'état de la réglementation, avec notamment la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le projet de loi relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*, ainsi que les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sa déclinaison locale et les outils afférents : circulaire d'application du 8 juillet 2013 (NOR : RDFF1315966C), Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux, projet de directive relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, feuilles de route égalité professionnelle des structures le cas échéant, etc.
- La présentation d'outils : quizz, exemples de stéréotypes de genre dans le monde professionnel, *chartes du temps, grille de tri de CV, grille d'entretien d'évaluation et de recrutement, fiches de poste, etc.*

Un temps dédié à des mises en situation et à des cas pratiques avec un double objectif :

- *questionnement des pratiques : conditions et techniques de recrutement, critères d'évaluation, compétences et besoin ; organisation du temps de travail ; prévention des violences et harcèlement sur les lieux de travail ;*
- *utilisation des outils préalablement présentés.*

PUBLIC CIBLE : Responsables de ressources humaines

- Socle commun à toutes les formations.
- *Spécificité de cette formation.*

Durée
Une journée
et demie

Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait subsistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pensions.

C'est la raison pour laquelle les employeurs publics ont souhaité renforcer leur politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils ont notamment signé, le 8 mars 2013, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique. Une des conditions de mise en œuvre de cet accord réside dans sa déclinaison puis son application locales.

Les services de ressources humaines sont des maîtres d'œuvre majeurs de cette application locale, car la prise en compte de l'égalité professionnelle en termes de gestion des ressources humaines consiste à s'assurer d'un traitement égal entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de qualification, d'avancement et de promotion, de rémunération et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il appartient ainsi aux services RH, notamment dans le cadre du dialogue social, d'analyser les situations respectives des femmes et des hommes, d'impulser et de mettre en œuvre des actions et pratiques qui garantissent l'égalité professionnelle, de sensibiliser les managers à cette politique et de constituer pour ces derniers une ressource.

Objectifs de formation

- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle *au sein des services.*
- *Mettre en adéquation les procédures des services RH et les pratiques managériales avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en général et dans la structure en particulier.
- Identifier les différents champs d'intervention de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; lutte contre les stéréotypes et les représentations de genre ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- Connaître les fondements juridiques.
- *Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes.*
- *Intégrer systématiquement la dimension « égalité professionnelle » dans la gestion des ressources humaines.*
- *Savoir définir des outils et actions à partir de l'analyse de la situation des femmes et des hommes identifiée dans la structure ; savoir réaliser et analyser le rapport de situation comparée (RSC) intégré dans les bilans sociaux.*
- *Recenser des outils développés et existants dans le cadre de projets portés par d'autres administrations ou services.*

Pistes d'éléments de programme

Un temps dédié à la présentation de la politique d'égalité professionnelle :

- L'état de la réglementation, avec notamment la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*, ainsi que les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sa déclinaison locale et les outils afférents : circulaire d'application du 8 juillet 2013 (NOR : RDFF1315966C), Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux, projet de directive relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, feuilles de route égalité professionnelle des structures le cas échéant, etc.
- La présentation d'outils : quizz, exemples de stéréotypes de genre dans le monde professionnel, *chartes du temps, grille de tri de CV, grille d'entretien d'évaluation et de recrutement, fiches de poste, etc.*

Un temps dédié à des mises en situation et à des cas pratiques avec un double objectif :

- *questionnement des pratiques : conditions et techniques de recrutement, critères d'évaluation, compétences et besoin ;*
- *utilisation des outils préalablement présentés.*

Un temps dédié à un partage d'expériences entre stagiaires.

PUBLIC CIBLE :

Membres des instances représentatives du personnel (CAP, CCP, CT, CHSCT)

- ▶ Socle commun à toutes les formations.
- ▶ *Spécificité de cette formation.*

Durée
Une journée

Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait subsistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pensions.

C'est la raison pour laquelle les employeurs publics ont souhaité renforcer leur politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils ont notamment signé, le 8 mars 2013, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique. *Le dialogue social est au cœur de la mise en œuvre de cet accord cadre du 8 mars 2013 (axe n°1 du protocole). Présentés devant chaque comité technique, les bilans sociaux vont désormais intégrer un rapport de situation comparée « égalité professionnelle » composés d'un socle commun de 27 indicateurs genrés. Par ailleurs, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique sera présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement.*

Objectifs de formation

- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle *au sein des instances de dialogue social.*
- *Appréhender le rôle des acteurs du dialogue social dans la définition des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans le suivi de la mise en œuvre des plans d'action y afférents.*

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en général et dans la structure en particulier.
- Identifier les différents champs d'intervention de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; lutte contre les stéréotypes et les représentations de genre ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- Connaître les fondements juridiques.
- *Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes.*
- *Apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.*
- *Savoir interpréter les indicateurs des bilans sociaux, en tirer des conclusions et identifier les actions à mettre en place.*

Pistes d'éléments de programme

Un temps dédié à la présentation de la politique d'égalité professionnelle :

- L'état de la réglementation, avec notamment la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*, ainsi que les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sa déclinaison locale et les outils afférents : circulaire d'application du 8 juillet 2013 (NOR : RDFF1315966C), Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux, projet de directive relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, feuilles de route égalité professionnelle des structures le cas échéant, etc.
- *La présentation des 27 indicateurs du rapport de situation comparée des bilans sociaux.*
- La présentation d'outils : quizz, exemples de stéréotypes de genre dans le monde professionnel, *chartes du temps, grille de tri de CV, grille d'entretien de recrutement et d'évaluation, etc*

Un temps dédié aux exercices pratiques.

Un temps dédié à un partage d'expériences entre stagiaires.

PUBLIC CIBLE : Élèves des écoles de service public

- ▶ Socle commun à toutes les formations.
- ▶ *Spécificité de cette formation.*

Durée
Une demi-journée

Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait subsistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pensions.

C'est la raison pour laquelle les employeurs publics ont souhaité renforcer leur politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils ont notamment signé, le 8 mars 2013, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique. Une des conditions de mise en œuvre de cet accord réside dans *l'implication de tous les nouveaux entrants dans la fonction publique, notamment les futurs managers d'équipe.*

Objectifs de formation

- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle *au sein des services.*

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Identifier les différents champs d'intervention de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations, lutte contre les stéréotypes et les représentations de genre ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- Connaître les fondements juridiques, *ainsi que les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la fonction publique.*
- *Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes.*

Pistes d'éléments de programme

Un temps dédié à la présentation de la politique d'égalité professionnelle :

- L'état de la réglementation, avec notamment la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sa déclinaison locale et les outils afférents : circulaire d'application du 8 juillet 2013 (NOR : RDFF1315966C), Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux, projet de directive relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, feuilles de route égalité professionnelle des structures le cas échéant, etc.
- La présentation d'outils : quizz, exemples de stéréotypes de genre dans le monde professionnel, *chartes du temps, grille de tri de CV, grille d'entretien de recrutement et d'évaluation, etc.*

Une mise en situation avec l'objectif de prise de conscience de l'impact des stéréotypes.

PUBLIC CIBLE :

Présidents et membres de jurys de concours et d'examens

- ▶ Socle commun à toutes les formations.
- ▶ *Spécificité de cette formation.*

Durée
Une demi-journée
éventuellement
en formation
à distance

Contexte

Bien que l'égalité de droits et de statut soit garantie par la loi, des inégalités de fait subsistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pensions.

C'est la raison pour laquelle les employeurs publics ont souhaité renforcer leur politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils ont notamment signé le 8 mars 2013 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique. Une des conditions de mise en œuvre de cet accord réside dans la *sensibilisation des présidents et membres des jurys de concours et d'examens.*

Objectifs de formation

- Appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle.
- *Mettre en adéquation les pratiques de sélection des jurys avec les objectifs de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Identifier les différents champs d'intervention de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; lutte contre les stéréotypes et les représentations de genre ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- Connaître les fondements juridiques, *ainsi que les outils et actions de la politique mise en œuvre dans la fonction publique.*
- *Comprendre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes, notamment dans le cadre des examens et concours.*

Pistes d'éléments de programme

Un temps dédié à la présentation de la politique d'égalité professionnelle :

- L'état de la réglementation, avec notamment la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sa déclinaison locale et les outils afférents : circulaire d'application du 8 juillet 2013 (NOR : RDFF1315966C), Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle intégré dans les bilans sociaux, projet de directive relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, feuilles de route égalité professionnelle des structures le cas échéant, etc.
- La présentation d'outils : quizz, exemples de stéréotypes de genre dans le monde professionnel, *grille d'évaluation et de correction, outils de traçabilité, etc.*

Une mise en situation avec l'objectif de prise de conscience de l'impact des stéréotypes.

Référentiels
de formation sur l'égalité
professionnelle entre
les femmes et
les hommes dans
la fonction publique

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales, prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir les discriminations et stéréotypes dans ce domaine.

Afin d'aider les employeurs publics dans cette démarche, la DGAFP publie des référentiels de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique à destination de sept publics-cibles.

RAPPORT ANNUEL

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 statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

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), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

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.

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.

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.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.