



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DE DIRECTEURS PÉNITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION

SESSION 2024

2^{ème} épreuve d'admissibilité

**Une note de synthèse à partir d'un dossier de trente pages
maximum portant sur la matière suivante :**

Sciences humaines

(Durée de l'épreuve : 5 heures – Coefficient : 5)

**Diversités dans le milieu professionnel : quels
leviers l'administration peut-elle mobiliser en vue
d'en faire une valeur opérante majeure et pérenne
au sein des organisations ?**

Aucun document ou code n'est autorisé

Le sujet est composé d'une page de garde suivie de la liste des annexes et
d'un dossier documentaire de 9 documents, paginé « Page 1 sur 30 ».

Annexes

Document 1 - LOI n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (9 pages)

Document 2 - Décret n° 2019-296 du 9 avril 2019 relatif à la commission de labellisation du label diversité (3 pages)

Document 3 - « Présentation de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » article du site MDPH en ligne <https://mdphenligne.cnsa.fr/> du 05-03-2008 (2 pages) ;

Document 4 - « Diversité : la fonction publique montre-t-elle l'exemple ? » article du site <https://www.carrieres-publiques.com> du mois de février 2012 (5 pages) ;

Document 5 - « Diversité dans l'entreprise : le monde du travail se mobilise », article d'Émilie GILMER pour le site : <https://www.essentiel-sante-magazine.fr>, publication du 14 février 2022 (3 pages) ;

Document 6 - « Remise des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle » au ministère des Armées » article du site du ministère des armées → Direction : SGA / Publié le 20 décembre 2022 (1 page) ;

Document 7 - « La Justice agit pour les droits des personnes LGBTQ+ » article en ligne sur le site du ministère de la justice <https://www.justice.gouv.fr> publié le 16 mai 2023 - mis à jour le 17 mai 2023 (1 page) ;

Document 8 - « Études à Agen : avec l'ENAP, elles ont choisi la haute administration pénitentiaire », article de Laurent CLUCHIER publié le 17/01/2023 et mis à jour le 18/01/2023 (2 pages) ;

Document 9 - « Prépás Talents : être accompagné pour préparer les concours de la fonction publique », article publié le 20 février 2023 - Direction de l'information légale et administrative (site de la Première ministre) (2 pages).

Document 1



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

LOI n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

NOR : MESX0004437L

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2001/11/16/MESX0004437L/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2001/11/16/2001-1066/jo/texte>

JORF n°267 du 17 novembre 2001

Texte n° 1

Version initiale

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

- Article 1er

I. - L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45. - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés. »

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

II. - L'article L. 122-35 du code du travail est ainsi modifié :

1o Au deuxième alinéa, après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

2o Au deuxième alinéa, après le mot : « confessions, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, ».

III. - L'article 225-1 du code pénal est ainsi modifié :

1o Au premier alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, » ;

b) Après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

2o Au deuxième alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de l'apparence physique, du patronyme, » ;

b) Après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de l'orientation sexuelle, de l'âge, ».

IV. - L'article 225-2 du code pénal est ainsi modifié :

1o Au 5o, après les mots : « offre d'emploi », sont insérés les mots : «, une demande de stage ou une période de formation en entreprise » ;

2o L'article est complété par un 6o ainsi rédigé :

« 6o A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2o de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »

V. - L'article L. 611-1 du code du travail est ainsi modifié :

1o Au deuxième alinéa, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés ;

2o Au deuxième alinéa, après les mots : « au 3o », sont insérés les mots : « et au 6o ».

VI. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés et, après les mots : « au 3o », sont insérés les mots : « et au 6o ».

VII. - L'article L. 611-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 122-45, L. 123-1 et L. 412-2 du présent code et de l'article 225-2 du code pénal. »

- Article 2

I. - Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-1. - Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

II. - Il est inséré, après l'article L. 122-45 du même code, un article L. 122-45-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-2. - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à

raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 est également applicable. »

III. - Le premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. »

- Article 3

Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-3. - Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

« Ces différences peuvent notamment consister en :

« - l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

« - la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

- Article 4

I. - Le quinzième alinéa (10o) de l'article L. 133-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« 10o L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ; ».

II. - Le neuvième alinéa (8o) de l'article L. 136-2 du même code est ainsi rédigé :

« 8o De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de constater les inégalités

éventuellement persistantes et d'en analyser les causes ; la commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité. »

- Article 5

I. - Après le quatrième alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

II. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :

1o Après les mots : « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots : « au plan national ou » ;

2o Après les mots : « en faveur », sont insérés les mots : « d'un candidat à un emploi ou ».

- Article 6

L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 140-8. - En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent. »

- Article 7

I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre V du code du travail est ainsi rédigé : « Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales et des listes de candidatures ».

II. - Après le paragraphe 3 de la même section 1, il est inséré un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« § 4. Etablissement des listes de candidatures

« Art. L. 513-3-1. - La déclaration de candidature résulte du dépôt à la préfecture d'une liste dans les conditions fixées par décret.

« Ne sont pas recevables les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale. »

III. - L'article L. 513-10 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 513-10. - Les contestations relatives à l'électorat sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »

IV. - Il est inséré, dans le même code, un article L. 513-11 ainsi rédigé :

« Art. L. 513-11. - Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal, avant ou après le scrutin, par tout électeur ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, le préfet ou le procureur de la République, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

- Article 8

I. - Il est inséré, dans le code de l'action sociale et des familles, un article L. 315-14-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 315-14-1. - Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »

II. - Il est inséré, dans le même code, un article L. 443-11 ainsi rédigé :

« Art. L. 443-11. - Les dispositions de l'article L. 315-14-1 sont applicables aux salariés d'une personne ou d'un couple accueillant. »

- Article 9

Un service d'accueil téléphonique gratuit est créé par l'Etat. Il concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations raciales. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations raciales. Il répond aux demandes d'information et de conseil, recueille les cas de discriminations signalés ainsi que les coordonnées des personnes morales désignées comme ayant pu commettre un acte discriminatoire.

Le secret professionnel est applicable aux agents du service d'accueil téléphonique et à toutes les personnes qui, au niveau local, sont chargées de traiter les signalements transmis par ce service dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Dans chaque département est mis en place, en liaison avec l'autorité judiciaire et les organismes et services ayant pour mission ou pour objet de concourir à la lutte contre les discriminations, un dispositif permettant d'assurer le traitement et le suivi des cas signalés et d'apporter un soutien aux victimes, selon des modalités garantissant la confidentialité des informations.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de transmission des informations entre les échelons national et départemental ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du dispositif départemental.

L'affichage des coordonnées du service d'accueil téléphonique est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

- Article 10

I. - Le premier alinéa de l'article L. 767-2 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« Le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations met en œuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration résidant en France ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes. »

II. - Dans le deuxième alinéa du même article, les mots : « le fonds d'action sociale » sont remplacés par les mots : « le fonds d'action et de soutien ».

- Article 11

I. - Le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

II. - Après le troisième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

III. - Il est inséré, après le dernier alinéa du même article, quatre alinéas ainsi rédigés :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1o Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

« 2o Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 16 novembre 2001.

Jacques Chirac

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Elisabeth Guigou

La garde des sceaux, ministre de la justice,
Marylise Lebranchu

Le ministre de l'intérieur,
Daniel Vaillant

Le ministre de la fonction publique
Et de la réforme de l'Etat,
Michel Sapin

(1) Travaux préparatoires : loi no 2001-1066.

Assemblée nationale :

Proposition de loi no 2566 ;

Rapport de M. Philippe Vuilque, au nom de la commission des affaires culturelles, no 2609 ;

Discussion et adoption le 12 octobre 2000.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, no 26 (2000-2001) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 155 (2000-2001) ;

Discussion et adoption le 9 janvier 2001.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat, no 2853 ;

Rapport de M. Philippe Vuilque, au nom de la commission des affaires culturelles, no 2965 ;
Discussion et adoption le 3 avril 2001.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, no 256 (2000-2001) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 391 (2000-2001) ;

Discussion et adoption le 25 juin 2001.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, no 3174 ;

Rapport de M. Philippe Vuilque, au nom de la commission mixte paritaire, no 3309.

Sénat :

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission mixte paritaire, no 11 (2001-2002).

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, no 3174 ;

Rapport de M. Philippe Vuilque, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3311.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, no 18 (2001-2002) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, no 22 (2001-2002) ;

Discussion et adoption le 18 octobre 2001.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en nouvelle lecture, no 3350 ;

Rapport de M. Philippe Vuilque, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3363 rectifié ;

Discussion et adoption, en lecture définitive, le 6 novembre 2001.

Document 2



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

Décret n° 2019-296 du 9 avril 2019 relatif à la commission de labellisation du label diversité

NOR : MTRD1905071D

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/4/9/MTRD1905071D/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/4/9/2019-296/jo/texte>

[JORF n°0086 du 11 avril 2019](#)

Texte n° 35

Version initiale

Publics concernés : entreprises et autres employeurs publics et privés.

Objet : création de la commission de labellisation du label diversité pour une période de cinq ans.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le label diversité est délivré par un organisme de labellisation, après avis d'une commission administrative consultative rassemblant des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux et des experts en ressources humaines. Le décret crée la commission de labellisation du label diversité pour une durée de cinq ans.

Références : le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail et du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le [code des relations entre le public et l'administration](#), notamment ses articles R.* 133-1 à R.* 133-15 ;

Vu le [code du travail](#), notamment ses articles L. 1132-1 à L. 1132-4, L. 2122-11 et L. 2152-6 ;

Vu la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le [décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008](#) modifié relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation,

Décrète :

➤ [Article 1](#)

I. - La commission de labellisation prévue à l'[article 1er du décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 susvisé](#) est créée pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret. Elle est placée auprès du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de la fonction publique.

II. - Elle comprend 20 membres disposant d'une voix chacun. Ils sont répartis en quatre collèges composés comme suit :

1° Un collège composé de cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignés par les ministres chargés de l'emploi et de la fonction publique, sur proposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel :

a) Chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel dispose d'un siège ;

b) Le cas échéant, les sièges du collège restant à pourvoir sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne en fonction des pourcentages arrêtés au niveau national et interprofessionnel par le ministre chargé du travail en application de l'[article L. 2122-11 du code du travail](#).

2° Un collège composé de cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignés par les ministres chargés de l'emploi et de la fonction publique, sur proposition des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel :

a) Chaque organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel dispose d'un siège ;

b) Le cas échéant, les sièges du collège restant à pourvoir sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne en fonction des pourcentages arrêtés au niveau national et interprofessionnel par le ministre chargé du travail en application de l'[article L. 2152-6 du code du travail](#).

3° Un collège composé des cinq représentants de l'Etat suivants :

a) Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, ou son représentant ;

b) Le directeur général de l'administration et de la fonction publique, ou son représentant ;

c) Le directeur de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité, ou son représentant ;

d) Le directeur général du travail, ou son représentant ;

e) Le commissaire général à l'égalité des territoires, ou son représentant ;

4° Un collège d'experts, composé de cinq membres désignés par les ministres chargés de l'emploi et de la fonction publique, sur proposition de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines.

III. - La présidence de la commission est assurée par l'un des membres mentionnés au a et au b du collège prévu au 3° du II, dans les conditions fixées par son règlement intérieur.

IV. - La commission se prononce à la majorité des voix des membres présents ou représentés. La voix du président de la commission est prépondérante en cas de partage égal des voix.

V. - La commission de labellisation définit son règlement intérieur, les règles de fonctionnement de la commission et les procédures présidant à l'élaboration de ses avis.

➤ [Article 2](#)

La ministre du travail, le ministre de l'action et des comptes publics, le ministre de l'intérieur, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 avril 2019.

Edouard Philippe
Par le Premier ministre :

La ministre du travail,
Muriel Pénicaud

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Gérald Darmanin

Le ministre de l'intérieur,
Christophe Castaner

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,
Jacqueline Gourault

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations,
Marlène Schiappa

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées,
Sophie Cluzel

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,
Olivier Dussopt

Présentation de la loi du 11 février 2005

Site MDPH en ligne <https://mdphenligne.cnsa.fr/> 05-03-2008

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Après la loi de 1975, les raisons d'une nouvelle loi

- Des critiques croissantes sur les politiques existantes
- L'évolution de la reconnaissance quantitative et qualitative du handicap
- Une loi volontariste pour laquelle l'ensemble des décrets prévus ne sont pas publiés

D'abord une définition du handicap

Le handicap est constitué par toute limitation d'activités ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques.

Une conception nouvelle, une approche individualisée

- Une palette de handicaps élargie
- Une vision sociale du handicap : personnes handicapées ou en situation de handicap
- La mise en cause des barrières d'âge
- L'affirmation de l'intégration ordinaire
- La personne au cœur du dispositif : la notion de projet de vie et de choix de vie et le principe d'écoute, d'accompagnement et de consultation de la personne handicapée

Un dispositif complet en six point

1. L'augmentation des ressources

- L'AAH et ses compléments deviennent des revenus d'existence
- Le droit à la retraite à taux plein après 120 trimestres
- Le meilleur cumul AAH et autres ressources
- La reconnaissance du droit au revenu minimal d'existence pour les personnes ne travaillant pas

2. Le droit à compensation

- Individualisation : l'évaluation par les besoins devient la règle, le taux d'incapacité devient l'exception
- L'articulation indispensable des besoins de la personne autour de son projet de vie et l'affirmation de satisfaire les besoins essentiels de la vie
- La prestation de compensation : prestation universelle en nature dans son principe, absence de toute récupération sur les biens de la personne handicapée et disparition proclamée des critères d'âge.

Le droit à compensation : typologie

- Aides humaines
- Aides techniques
- Aménagement du logement et du véhicule
- Aides spécifiques (entretien et produits liés au handicap)
- Aides animalières

Le droit à compensation : principe :

- L'affirmation de satisfaire les besoins essentiels de la vie
- L'articulation indispensable des besoins de la personne autour de son projet de vie

3. L'accessibilité proclamée

L'accessibilité au bâti et au transport (chaîne de déplacement

- Les délais confortés (10 ans pour les immeubles existants)
- Établissements recevant du public (10 ans)
- Instauration d'une Commission communale pour les communes de plus de 5000 habitants associant les personnes handicapées à la mise en œuvre de l'accessibilité

4. La scolarisation affirmée

L'accessibilité à l'école :

- Substitution hautement symbolique d'une obligation de « scolarisation » à l'intégration scolaire
- Inscription de principe dans l'établissement scolaire le plus proche du domicile
- Évaluation régulière par une équipe pluridisciplinaire
- Importance de l'initiative et de la volonté des parents et du jeune
- Rôle pivot de l'enseignant référent

5. L'insertion professionnelle

L'accessibilité à l'emploi :

- La généralisation de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à la fonction publique
- Le durcissement programmé des sanctions
- Affirmation d'un droit au temps partiel pour permettre le cumul
- Entreprises adaptées et CAT : une mutation symbolique
- Deux secteurs d'activité au lieu de trois : le marché du travail (milieu ordinaire) et celui du travail protégé (secteur médico-social)
- Le « milieu ordinaire » comprend les entreprises adaptées (ex ateliers protégés)
- La vocation médico-sociale des ESAT réaffirmée et le statut de travailleur précisé.

6. Généralisation d'un droit à l'accessibilité

Affirmation d'une standardisation des normes permettant l'accessibilité :

- A la citoyenneté
- A la culture
- Aux médias (internet, audiovisuel etc...)

Diversité : la fonction publique montre-t-elle l'exemple ?

Article du site <https://www.carrieres-publiques.com> du mois de février 2012

Du latin diversus, qui signifie divers, contradictoire, différent, la diversité peut se définir comme l'état, le caractère de ce qui est divers, varié, différent. Appliquée à un groupe humain, la diversité correspond à la variété des profils individuels qu'on y trouve en termes d'origine géographique, de catégorie socioprofessionnelle, de culture, de religion, d'âge, de sexe, de niveau d'études...

Les statistiques des dernières années l'ont prouvé [1]. Dans la fonction publique [2] française et malgré ses processus propres (recrutement par concours, évolution des rémunérations...), la diversité s'est souvent limitée à de bonnes intentions. Comme en entreprise, l'administration ne reflète pas suffisamment les composantes de la population française (origine, âges, sexes, personnes handicapées...) et recrute souvent dans des viviers traditionnels trop étroits. La fonction publique doit donc faire mieux et même « montrer l'exemple » [3]. En 2008[4], un label a été créé pour certifier les administrations engagées dans cette voie de manière effective, mais au-delà, comment s'organisent les ministères et les collectivités territoriales pour garantir dans les faits une réelle égalité des chances ?

Assurer l'égalité femmes-hommes, valoriser l'emploi des seniors, recruter des jeunes sans les discriminer : des obligations pour les employeurs publics, des véritables défis à relever pour les ressources humaines.

De nombreuses actions concrètes sont en cours de développement au sein des administrations. Reste qu'il est difficile de mesurer la diversité et donc l'impact de mesures comme les allocations pour la diversité, la réforme des concours, les classes préparatoires intégrées...

I - La diversité, une notion floue... mais des enjeux bien réels

En théorie [5], une égalité parfaite est garantie aux agents notamment par le principe de recrutement par concours, l'égalité de rémunération à poste égal... En 2008, dans son discours sur l'égalité des chances et la diversité, le président de la République déclare que « la fonction publique doit montrer l'exemple » en matière de diversité, reconnaissant ainsi que, le secteur public n'est pas moins discriminant que le privé et qu'il doit faire des efforts en la matière [6].

Cet objectif politique s'avère cependant intraduisible en chiffres, puisqu'aucun texte (Constitution [7], textes de loi...), ne définit ce que devrait être la diversité. Sa définition pose débat en raison des critères pouvant être contenus dans le terme même de diversité : origine, âge, handicap, état de santé, apparence physique, sexe, orientation sexuelle... Aussi, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), créée en 2004, préfère s'appuyer, pour promouvoir la diversité auprès des employeurs, privés mais aussi publics, sur deux notions plus « opérationnelles ».

La première porte sur la lutte contre les discriminations. La discrimination est définie par l'article 225-1 du Code pénal, comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques » en raison de 18 critères prohibés : l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les activités syndicales ainsi que l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion. En matière d'emploi, la discrimination peut être punie de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Dans le secteur public, selon le « Baromètre sur l'égalité au travail », publié par la Halde, les principaux motifs de discrimination sont : la grossesse et la maternité (31 %), l'âge (26 %), les convictions politiques ou syndicales et le sexe (22 %).

La seconde concerne la promotion de l'égalité des chances. Sans parler de discrimination positive, elle autorise à mener des actions visant à assurer des conditions similaires de réussite pour tous (prévention, sensibilisation, formation...).

Même s'il est aujourd'hui impossible de connaître l'ampleur des discriminations sur le marché du travail en France, de nombreux rapports, études ou enquêtes fournissent des indications éclairantes sur certaines pratiques discriminatoires, notamment lors du recrutement [8] et mettent en avant les bénéfices que les entreprises et administrations pourraient tirer de la promotion et du management de la diversité [9].

Les enjeux de la diversité pour les administrations publiques sont en grande partie les mêmes que pour les entreprises relevant du secteur privé :

- accroître la performance en favorisant l'innovation et la créativité, par la mutualisation de compétences différentes, en comprenant mieux les attentes des usagers par la mise à disposition de ressources qui leur ressemblent, etc.
- optimiser la gestion des ressources humaines, dans un contexte où le remplacement des baby-boomers (appelés à partir massivement à la retraite d'ici 2016) devient un enjeu majeur pour les employeurs ;
- améliorer son image en communiquant sur son engagement en tant qu'employeur socialement responsable ;
- se conformer à la loi et donc limiter les risques juridiques (procès,...).

Mais, la fonction publique, parce qu'elle porte les politiques publiques, doit relever un autre défi : celui de l'exemplarité [10]. Elle se doit de « mieux représenter la nation qu'elle sert » [11]. D'accord sur le constat et la nécessité d'agir... mais, quelle stratégie et, surtout, quels moyens mettre en œuvre pour atteindre cet objectif ?

II - Panorama des principaux dispositifs de promotion de la diversité dans la fonction publique

Un cadre juridique protecteur pour les personnes dans le cadre de la lutte contre mes discriminations mais aux effets parfois pervers

Un dispositif juridique renforcé

Tout d'abord en matière de lutte contre les discriminations, le législateur français, sous l'impulsion de tous les acteurs de la société civile (ex. Fondation Agir contre l'exclusion (FACE) créée en 1993, SOS Racisme via ses campagnes...) et du droit communautaire[12], a renforcé notamment depuis le début des années 2000, le dispositif juridique[13] : comme il a

été dit plus haut, les discriminations sont aujourd'hui clairement définies et sanctionnées par la loi. Mais pour s'assurer que les employeurs et leur personnel respectent leurs obligations, une instance spécifique, la Halde, a été créée afin de traiter des réclamations des citoyens. D'après son rapport annuel paru en 2009, la Halde a reçu 1 794 réclamations concernant l'emploi public (contre 1 489 en 2008). Toujours selon ce rapport, les saisines d'agents du public portent, comme dans le secteur privé, davantage sur le déroulement de carrière que sur l'embauche, et le premier lieu de discrimination reste la hiérarchie directe.

À préciser que, depuis la loi organique et la loi ordinaire du 29 mars 2011, a été mise en place au niveau national une nouvelle institution « le Défenseur des droits » qui désigne aussi bien l'institution elle-même que la personne qui la préside : Dominique Baudis, Défenseur des droits depuis le 22 juin 2011. Elle regroupe les anciennes missions dévolues antérieurement à sa constitution au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la **Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde)** et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).

Mais des effets malgré tout pervers

Certains rapports ont effectivement fait valoir que ce renforcement du droit a entraîné deux types « d'effets pervers » :

- la consécration par la loi d'une approche plutôt répressive (ex. loi du 11 février 2005 : sanctions financières à l'encontre des entreprises et administrations de plus de 20 salariés qui ne respecteraient pas le quota de 6 % de personnes handicapées[14]) ;
- la prolifération d'acteurs institutionnels en charge de cette question (ex. Comité interministériel des villes ; Délégué interministériel aux personnes handicapées ; Comité interministériel à l'intégration...)[15].

Face à ce sentiment de loi contraignante et de « dispersion », des institutions, administrations et collectivités préfèrent de plus en plus prévenir et se mobiliser autour de dispositifs spécifiques.

La stratégie des administrations : promouvoir la diversité par le développement d'outils et actions préventifs

Pour promouvoir la diversité et respecter leurs obligations, les employeurs publics soit se saisissent des politiques publiques décidées au plan national pour favoriser l'accès au plus grand nombre aux emplois publics ou s'efforcer d'atteindre l'égalité réelle (ex. le Plan concerté pour l'emploi des seniors) ; soit reprennent des actions initiées dans le monde du travail au sens large (Label Diversité, CV anonyme) ; soit innovent carrément et développent des « bonnes pratiques ».

Sans pouvoir reprendre l'ensemble (car trop nombreux) des actions et outils que les politiques publiques ont mis en place et ce que bon nombre de ministères ou collectivités appliquent ou testent depuis une dizaine d'années déjà, on peut donner quelques exemples de mesures d'ordre général : celles qui sont les plus fréquemment reprises, et de « bonnes pratiques » reconnues par le niveau de consensus qu'elles suscitent et la fréquence de leur utilisation.

Ainsi, depuis 2005, **plusieurs mesures d'ordre général** ont été mises en place, pour élargir le vivier des candidats :

- **le Pacte** (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) : dispositif dérogatoire au concours qui permet de former en alternance des jeunes de 18 à 25 ans sans qualification professionnelle, avant de les titulariser sur des postes d'exécution ;

- **la rénovation des concours**, initiée en 2008 (avec suppression des limites d'âge dans la quasi-totalité des concours de la FPE et professionnalisation des épreuves) ;
- **le dispositif « allocations pour la diversité dans la fonction publique »** qui vise à soutenir financièrement les candidats les plus méritants à préparer les concours de la FP en accordant une aide financière de 2 000 euros à 1 400 bénéficiaires[5] ;
- **les classes préparatoires intégrées (CPI)** pour les concours de l'État (ENA, IRA, École nationale de la magistrature, concours du ministère de l'Économie...)[6] qui offrent un accompagnement à des élèves issus de milieux modestes, sélectionnés sur dossier et sous conditions de ressources, qui passent ensuite les concours externes comme les autres candidats.

Parallèlement en décembre 2008, le ministère de la Fonction publique et la Halde ont signé la **Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique**, engagement moral fort autour duquel doivent s'articuler désormais les actions de lutte contre les discriminations des administrations. Dans ce cadre, pour aider les collectivités territoriales à évaluer leurs propres pratiques et encourager un certain nombre d'actions, la Halde a publié, en mai 2009, un « mode d'emploi » (avec des actions et des conseils à toutes les étapes des processus de recrutement et de gestion des ressources humaines).

Toujours côté méthode permettant le développement de la diversité à l'embauche et dans la carrière, l'État, après avoir demandé à l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) de construire et de tester un label sur la diversité, qui concernera tous les types de discriminations (en particulier celles liées à l'origine, à l'exception de l'égalité entre les hommes et les femmes qui fait déjà l'objet d'un label particulier), a, en 2008, créé par décret[18] le **Label Diversité**. Celui doit favoriser l'égalité des chances au sein des entreprises mais aussi des services publics. Il permet de certifier les processus de management mis en place. Un an et demi après son lancement, plus de 550 entreprises, associations, grandes villes et services publics manifestaient leur intention de candidater à court terme pour ce label. En 2010, 90 entreprises et organismes publics (ex. la ville de Lyon) étaient déjà labellisés pour tout ou partie et depuis le début de l'année 2011, Bercy l'est aussi. La plupart des acteurs interrogés se montrent très favorables à ce label, notamment parce qu'il constitue un « *outil d'évaluation structurant autant qu'un levier de mobilisation interne* » [19].

Autre initiative intéressante mais dont les effets restent encore à démontrer : le « **Curriculum vitae anonyme** ». Ce procédé initié par le privé, consiste à rendre anonyme un CV normal, afin d'y faire disparaître les informations concernant le nom, l'adresse, le sexe, l'âge, la nationalité ainsi que la photo de la personne. Un de ses objectifs est de lever les discriminations dites « du premier regard » (pratiquées par le recruteur au stade du CV). Le Sénat a voté un amendement à la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances, rendant obligatoire l'utilisation des CV anonymes pour les entreprises de plus de 50 salariés mais aucun décret d'application n'est à ce jour, paru. En attendant cependant, 3 % des collectivités locales « anonymisent » déjà les CV reçus.

Enfin, les administrations sensibilisées à la question (après une « autoévaluation ») engagent de plus en plus de démarches en faveur de la diversité. Parmi les « bonnes pratiques » pouvant être mises en avant : **les aides à la conciliation des temps de vie pour les femmes** (mise en place de crèches territoriales, télétravail, aménagement du temps de travail (aucune réunion avant 9 h 00 et après 18 h 00)). Autre exemple : **la cellule d'alerte et d'écoute du ministère de l'Économie**. Créée en 2009, cette cellule est à la disposition de tous les agents qui s'estiment victimes de pratiques discriminatoires. Ingrédients pour que cela fonctionne ? Une

volonté politique forte, avec communication interne et externe, et une mobilisation des organisations syndicales.

Au final, plusieurs constats peuvent être effectués : d'une part, le dispositif légal est globalement complet pour promouvoir la diversité, d'autre part, le décalage entre les discours et les actes tendrait à se réduire : nombre de services publics et collectivités se sentent concernés par la question et si tous ne se saisissent pas des dispositifs ad hoc par manque d'informations ou de moyens, la majorité prend des initiatives - même informelles - pour promouvoir la diversité.

Cependant, peu d'études démontrent, à grande échelle, les effets statistiques des actions menées. Principale raison à cela : l'impossible mesure d'une partie des situations de discrimination, la loi interdisant le recours à des données sensibles, à caractère personnel (origines raciales ou ethniques, opinions politiques, religieuses, appartenance syndicale, état de santé ou préférences sexuelles). S'il convient de régler cette question avec prudence, rappelons pour conclure, qu'il ne faut pas oublier :

- que les défis à relever/axes de travail sont bien réels et nombreux : adaptation des postes de travail aux personnes handicapées afin de banaliser la question de leur accueil ; réduction des écarts de salaires hommes/femmes a posteriori etc.,
- l'objectif politique : une fonction publique à « *l'image de la société qu'elle a vocation à servir* » !

Document 5

Diversité dans l'entreprise : le monde du travail se mobilise

Une personne sur quatre (1) affirme avoir subi des propos ou comportements racistes, homophobes, sexistes ou handiphobes sur son lieu de travail. En réaction, de nombreuses entreprises et associations agissent pour changer les mentalités. Elles partagent par ailleurs un constat : la diversité est un puissant levier de performance.

Émilie GILMER pour le site : <https://www.essentiel-sante-magazine.fr> , publication du 14 février 2022

Ces dernières années, la lutte contre les discriminations en entreprise est devenue un sujet majeur dans le débat public. Selon une étude ⁽²⁾, **84 % des Français estiment, par exemple, que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail est une bonne chose**. Mieux : les entreprises sont clairement perçues comme l'acteur clé pour faire changer les choses ! En réponse à cette attente – et face à un cadre réglementaire de plus en plus strict en matière de diversité – **nombre de dirigeants se mobilisent**.

« Il y a à peine quelques années, le sujet était largement minimisé, se souvient Saïd HAMMOUCHE, président fondateur de l'entreprise à mission Mozaïk RH, cabinet de recrutement et de conseil en stratégie diversité et inclusion, également président de la Fondation Mozaïk. Même si la question n'est pas traitée par 100 % des entreprises, **une prise de conscience s'est opérée chez beaucoup de décideurs et un mouvement de fond s'est mis en place pour davantage de diversité**. » En atteste le succès du premier Sommet de l'inclusion économique, qui a rassemblé plus de 7 500 personnes en novembre 2021...

L'inclusion, qu'est-ce que c'est ?

« L'inclusion est une situation dans laquelle toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités, peuvent participer pleinement à la vie de la cité. [...] C'est une société qui donne véritablement sa chance à chacun en l'acceptant dans sa différence et dans ce que celle-ci peut apporter aux autres. » * Dans une entreprise, l'inclusion se traduit par un égal accès à l'embauche, la formation, la promotion et l'évolution de carrière, via la prévention de toutes les formes de discriminations.

*Source : rapport d'information « Culture et handicap : une exigence démocratique », Commission de la culture du Sénat, juillet 2017.

La diversité : un levier de performance et d'innovation

Les entreprises qui agissent le constatent rapidement : **une stratégie d'entreprise inclusive revêt de nombreux avantages**. Motiver les salariés en quête d'équité sociale, soigner sa réputation, éviter le risque juridique lié à une discrimination... Mais elle est aussi (et surtout !) **un levier de performance**.

« Avoir au sein de son organisation une diversité de profils représentatifs de la société permet **d'améliorer la compréhension des consommateurs et des marchés** », remarque Saïd HAMMOUCHE. De même, **mettre en présence des modes de pensée et des points de vue différents est source de créativité**. Les innovations mises au point grâce à la diversité sont d'ailleurs nombreuses. Exemple avec la technologie du SMS, qui a été pensée par l'industrie des télécoms en réponse à la problématique de personnes malentendantes. Et qui a apporté, par la suite, une croissance exponentielle aux opérateurs.

Aider les recruteurs à dépasser leurs préjugés

Faire avancer le sujet donc. Mais comment ? « **La première étape est de mener un autodiagnostic de son entreprise** », explique Saïd HAMMOUCHE. Le défenseur des droits a publié en 2012 un guide ⁽³⁾ à cet effet. Il permet, par exemple, d'identifier les risques discriminatoires dans le processus de recrutement, c'est-à-dire le fait de poser des questions durant les entretiens d'embauche qui ne seraient pas conformes à la loi. Il est par exemple interdit d'interroger un candidat sur sa vie privée, son origine ethnique ou ses opinions politiques.

« À partir de cet autodiagnostic, **l'entreprise met en place un plan d'actions avec des mesures correctives** », précise Saïd HAMMOUCHE. La formation des recruteurs est alors bien souvent un axe privilégié. Le but est de les **aider à déjouer leurs « biais inconscients » lors de l'examen d'un CV ou d'un entretien en face-à-face** : ces croyances implicites qui nous font ranger les gens dans des cases selon leur âge, leur apparence physique, leur origine, etc.

Un outil a d'ailleurs été mis en place en 2018 par la Fondation Mozaïk : la plateforme [DiversifiezVosTalents.com](https://www.diversifiezvosTalents.com). Elle met en relation recruteurs et candidats par l'analyse, non seulement du CV, mais aussi des compétences comportementales.

Il existe des outils pour aider les recruteurs à dépasser leurs préjugés. Crédit Getty images.

Créer une culture de l'inclusion

Mais le recrutement ne fait pas tout. **Une fois la porte de l'entreprise franchie, l'inclusion repose sur une égalité de traitement des salariés** (en termes de salaires, promotions, accès à la formation, etc.).

Beaucoup d'entreprises se dotent pour cela de compétences nouvelles ; celles d'un **chief diversity officer (responsable de la diversité)** par exemple – qui œuvre à une gestion des ressources humaines plus inclusive. Son rôle est de proposer des actions visant à former et sensibiliser les managers, alerter la hiérarchie sur les risques de discriminations et veiller à ce que l'ensemble des salariés issus de la diversité évoluent dans un environnement sécurisé et équitable.

« De plus en plus de dirigeants font aussi **le choix de s’engager à travers de la Charte de la diversité ou du Label Diversité**, remarque Audrey Richard, présidente de l’Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). D’autres – les mêmes parfois – signent **un accord d’entreprise sur la diversité**, négocié avec les représentants syndicaux. »

Le programme « Égalité 360° » de Radio France a, par exemple, été créé en lien avec les organisations syndicales et un réseau de plus de 100 salariés. Il a pour vocation de favoriser la diversité à la fois sur les antennes et dans l’ensemble des métiers de Radio France. « L’avantage des accords d’entreprise est qu’ils s’accompagnent de la mise en place d’un comité de suivi, ajoute Audrey Richard. Celui-ci évalue sur la durée les progrès réalisés ou à accomplir. »

Combattre les stéréotypes au quotidien

Reste alors un travail à mener auprès des salariés eux-mêmes, pour les aider à combattre leurs propres préjugés, qui peuvent générer – sous couvert d’humour, parfois – des comportements discriminatoires. L’agence de communication « Tell me the truffe » ⁽⁴⁾, spécialisée sur le [handicap](#) et la diversité, a mis au point **un programme d’animation et de formation en ligne baptisé « Quel collègue êtes-vous ? »**. Un test de personnalité qui interroge le salarié sur ses comportements face à des situations concrètes.

Autre levier selon Audrey Richard : « Rendre visibles les collaborateurs représentatifs d’une diversité, au travers de témoignages, par exemple, dans la communication interne et externe de l’entreprise. » C’est, entre autres, la stratégie déployée par le groupe d’ingénierie Assystem qui mène depuis dix ans de très nombreuses actions pour encourager les femmes à s’orienter vers les métiers de l’ingénierie, féminiser ses effectifs et faciliter l’accès aux postes à responsabilités pour ses collaboratrices. Une façon, aussi, de **donner des modèles aux jeunes générations (et de susciter des vocations)** afin que les mentalités évoluent durablement.

- (1) Selon le 11e baromètre de la perception des discriminations dans l’emploi, 2018.
- (2) Étude menée par Elabe pour la Fondation Mozaïk par Internet les 16 et 17 novembre 2021 auprès d’un échantillon de 1 005 personnes, à l’occasion du Sommet de l’inclusion économique.
- (3) « [Mesurer pour progresser vers l’égalité des chances](#) ».
- (4) En relation avec DFD Consulting, cabinet d’accompagnement en ressources humaines.

Remise des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle » au ministère des Armées

Site du ministère des armées → Direction : SGA / Publié le 20 décembre 2022

Le ministère des Armées est engagé depuis de nombreuses années en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette double labellisation vient récompenser les efforts accomplis dans ces domaines.

Ces labels ont fait l'objet d'une remise officielle le 19 décembre 2022, par le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUÉRINI, au directeur de ressources humaines du ministère des Armées, Thibaut de VANSSAY, Ils constituent un moyen de promouvoir les valeurs d'égalité, de non-discrimination et de diversité tout en soulignant les actions conduites par le ministère en faveur de l'égalité des chances.

Etaient également présents à cette cérémonie, Isabelle LONVIS-ROME, ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Egalité des chances et Olivier DUSSOPT, ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Avec près de 26 000 recrutements opérés chaque année, dont 5 000 civils, le ministère des Armées recherche des compétences très diverses dans toutes les sphères de la société. Ces labels constituent également un véritable atout pour attirer de nouveaux talents et montrer que chacun peut accomplir, en toute sérénité, un parcours professionnel complet au sein du ministère.

Le label Diversité vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Cette certification est destinée à reconnaître et à faire connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail (secteur public, privé et associatif). Elle permet notamment aux ministères, collectivités territoriales, établissements de santé, entreprises ou associations d'évaluer leurs processus de ressources humaines et de les améliorer. Ce label participe en outre à la mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la fonction publique et par le Défenseur des droits.

Le label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » s'inscrit dans une politique menée de longue date qui s'est traduite notamment par l'ouverture de tous les métiers du ministère aux femmes, la mise en place d'un plan « Mixité » au profit des personnels militaires suivi d'un « Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Un réseau constitué de plus de 1000 référents « mixité - égalité » a également été constitué. Son rôle est d'être attentif à la qualité de vie des femmes et des hommes, à leur bien-être au travail, ainsi qu'au respect et à la dignité de tous. Ces référents sont devenus des acteurs incontournables de la politique égalité-mixité ministérielle. Le ministère dispose par ailleurs de la [cellule Thémis](#) en charge de lutter contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles, les outrages sexistes et discriminations de toute sorte. Celle-ci oriente son activité autour de quatre axes : l'accompagnement de personnels, la prévention avec la mise en œuvre d'un plan global de formation de l'ensemble des agents, la sanction et la transparence. L'outil en ligne « [Combattre le sexisme ordinaire](#) », complète le dispositif.

Document 7

La Justice agit pour les droits des personnes LGBT+

<https://www.justice.gouv.fr> publié le 16 mai 2023 - Mis à jour le 17 mai 2023

Le 17 mai est la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. L'occasion pour le ministère de la Justice de mettre en lumière les avancées légales accomplies depuis 2021 et les dispositifs mis en place au bénéfice des justiciables et de ses agents.

Alors que le [pan national d'actions pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023](#) arrive à son terme, le ministère de la Justice présente le bilan de ses actions déployées pendant ces trois dernières années.

100 % des recommandations du plan ont été suivies par le ministère : les 12 actions et les 23 sous actions ont été mises en œuvre dans leur intégralité avec le soutien des [associations FLAG !](#) et SOS Homophobie.

Des avancées en termes de droits des personnes LGBT+

Dans le cadre du plan national, le ministère a œuvré pour la reconnaissance et le renforcement des droits des personnes LGBT+. Ainsi, **des avancées majeures** ont été enregistrées au cours des deux dernières années :

- **La procréation médicalement assistée (PMA) est ouverte aux couples de femmes et aux femmes seules** depuis l'adoption de [la loi sur la bioéthique du 2 août 2021](#)
- **Les thérapies de conversion sont désormais interdites en France.** [La loi du 31 janvier 2022](#) inscrit dans le code pénal une nouvelle infraction punissant les pratiques, les comportements ou les propos répétés visant à modifier ou à réprimer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, vraie ou supposée, d'une personne et ayant pour effet une altération de sa santé physique ou mentale. Les peines encourues sont de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende. Elles peuvent être portées à trois ans de prison et 45 000 € d'amende dans certaines circonstances, en particulier si la victime est mineure ou vulnérable ou si les faits sont commis par un ascendant ou sur Internet.

Des personnels mieux formés à lutter contre toutes les discriminations :

Un meilleur accompagnement des justiciables passe aussi par des personnels mieux formés.

Des actions de sensibilisation et de formation sont proposées aux personnels du ministère qu'ils soient magistrats, contractuels ou fonctionnaires issus du réseau judiciaire, de la direction de l'administration pénitentiaire et de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse.

Les formations initiales et continues dispensées dans les écoles du ministère permettent de mieux reconnaître, réagir et lutter face aux discriminations quelles qu'elles soient.

Le double label Alliance Égalité Professionnelle - Diversité

En 2022, [le ministère a obtenu le double label Alliance Égalité Professionnelle - Diversité](#) décerné par l'Agence française de normalisation (AFNOR). Cette labélisation vient récompenser l'engagement de la chancellerie dans les domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations, en particulier dans sa politique de gestion des ressources humaines. Plusieurs dispositifs d'aide juridique et de soutien psychologique à destination de tous les agents ont été mis en place.

Document 8

Études à Agen : avec l'ENAP, elles ont choisi la haute administration pénitentiaire

Par Laurent CLUCHIER

Publié le 17/01/2023

Mis à jour le 18/01/2023

Directrice des établissements pénitentiaires ou des formations ou conseillère pénitentiaire d'insertion de probation... Six femmes apportent leurs témoignages sur les postes qu'elles occupent ou veulent travailler.

Camille PENHIRIN, Coralie CALAMÉ et Clémence VASSARD sont originaires de Brest (29), Bar-le-Duc (55) ou de Bourgogne. En formation à l'école nationale de l'administration pénitentiaire d'Agen, elles y ont fait leur entrée après avoir réussi un concours sélectif. Dans quelques mois, elles termineront leur seconde année d'études en vue de devenir directrices des services pénitentiaires. Elles se verront alors confier la tête d'un centre de détention, une maison centrale, un établissement pénitentiaire pour mineurs, tout ce que l'administration pénitentiaire française compte en structures de privation de liberté.

Camille, Coralie et Clémence font partie d'une promo de 22 étudiants aux cursus marqués par de flatteuses études de droit. Leur point commun est de compter une partie études supérieures d'un très haut niveau dans leur CV : Institut d'études politiques, master, master 2, parfois plusieurs masters 2. Se destinant à la haute fonction publique, elles ont mis toutes les chances de leur côté. L'autre point commun de cette future élite dans cette administration, c'est le fait d'y avoir accédé presque par hasard. Un stage, une rencontre, et c'est la découverte d'un organisme bien différent de l'image qu'il véhicule de prime abord.

« C'est une administration pour laquelle il ne faut pas hésiter à faire des stages pour la découvrir. Ses métiers sont très intéressants avec des professionnels détenteurs d'une double mission : assurer la sécurité mais aussi la réinsertion. Forcément, cela apporte de la variété dans l'action », souligne Camille PENHIRIN.

Elle dirige les formations à l'ENAP

Comment afficher une même identité quand cette administration s'appuie sur 40 000 agents ? Nathalie JAFFRÉ entend répondre à cet enjeu. Nathalie Jaffré est directrice des formations à l'ENAP. Avec son équipe elle organise les formations marquées par la diversité des spécialités mais aussi des niveaux. « Nous accueillons ici à Agen, tous ceux qui seront prochainement en poste dans l'administration pénitentiaire, mais aussi des fonctionnaires en formation continue. À nous de donner du liant à tous ces publics, de développer, ensemble, l'identité d'une même administration qui compte plus de 40 000 agents au niveau national. » Tout en veillant constamment à faire évoluer les enseignements. « Un des enjeux de l'ENAP, c'est d'être toujours au niveau des normes. Car le droit, qui est au cœur de notre action, est un domaine en constant mouvement. »

Elle entend lutter contre la récidive

Céline Vau, élève directrice pénitentiaire d'insertion et de probation, pilotera un service luttant contre la récidive. La France compte un peu plus de 72 000 personnes détenues dans ses prisons, ce que l'administration pénitentiaire appelle le milieu fermé. Elles sont 120 000 à avoir été condamnées mais à bénéficier de mesures dites de milieu ouvert : bracelet électronique, travaux d'intérêt général, travaux non rémunérés... autant de mesures gérées par un service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP). À la tête de ces SPIP une directrice, comme s'apprête à le devenir Céline Vau, élève à l'ENAP. « Après un bac ES à Clermont-Ferrand, j'ai rejoint hypokhâgne, khâgne, puis l'Institut d'études politiques de Bordeaux. J'ai obtenu un master carrières judiciaires et juridiques et tenté, sans succès, le concours de la magistrature. » Céline devient juriste assistante au tribunal de Bordeaux. « C'est là que j'ai développé des liens avec les services pénitentiaires d'insertion et de probation. De nombreux éléments m'ont progressivement conduite à tenter le concours pour devenir DPIP. Un choix que je ne regrette pas. Ce métier regroupe de nombreux et différents professionnels qui œuvrent, ainsi qu'une grande variété de situations. »

La Prépa Talents pour devenir conseillère pénitentiaire

Laura SANNA sera bientôt conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation. Dans le cadre du dispositif gouvernemental favorisant l'égalité des chances sur le territoire, l'ENAP accueille, depuis 2021, une classe préparatoire appelée Prépa Talents. Elle permet à des étudiants, retenus sur critères sociaux, d'être aidés financièrement afin d'accéder aux concours, puis aux formations de l'ENAP. Laura SANNA, originaire de Mulhouse, en a bénéficié. Bac ES, DUT carrières juridiques, licence de droit, master droit pénal, service civique en maison d'arrêt, Laura a organisé sa formation afin d'atteindre son but : devenir conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation après deux ans de formation. « L'ENAP c'est un écosystème très favorable pour acquérir les connaissances techniques et la culture de cette administration. J'appréhendais un peu au début, mais les enseignements et les stages ont levé tous mes doutes. »

Document 9

Prépas Talents : être accompagné pour préparer les concours de la fonction publique

Publié le 20 février 2023 - Direction de l'information légale et administrative (Première ministre)

Vous aspirez à entrer dans la fonction publique ? Vous souhaitez passer un concours ? Vous pouvez intégrer une *Prépa Talents* pour vous former aux métiers de la fonction publique. Les inscriptions sont ouvertes !

Les classes Prépas Talents

Réparties sur tout le territoire, les classes *Prépas Talents* préparent aux concours des grandes écoles de la Fonction publique au sein d'écoles de service public, d'universités ou d'instituts d'études politiques (IEP). Elles forment les candidats aux métiers de la haute fonction publique.

Les *Prépas Talents* sont ouvertes aux étudiants boursiers, titulaires d'un bac + 3 ou plus et souhaitant intégrer le service public. Les candidats sont sélectionnés sous conditions de diplôme, de mérite et de ressources. Les *Prépas Talents* sont ouvertes en priorité aux candidats domiciliés et ayant suivi une scolarité ou une formation universitaire dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), zones de revitalisation rurale (ZRR) ou les collectivités d'outre-mer.

La formation est gratuite et dispensée par des professionnels. Chaque étudiant bénéficie pendant la formation :

- D'un accompagnement renforcé sous forme de tutorat (fonctionnaires stagiaires des écoles de service public ou fonctionnaires en poste) ;
- D'une bourse de 4 000 € cumulable avec la bourse sur critères sociaux. Elle est accordée de droit ;
- D'une possibilité de logement ou de restauration.

La formation comprend des cours théoriques et méthodologiques de préparation aux épreuves d'un ou plusieurs concours d'accès à la fonction publique, des stages d'immersion dans une administration.

Les concours Talents ont été mis en place pour l'accès à 5 écoles de service public : l'INSP, l'INET, l'EHESP, l'ENSP et l'ENAP et sont ouverts pour 6 concours : administrateur territorial, administrateur de l'État, commissaire de police, directeur d'hôpital, directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et directeur de l'administration pénitentiaire.

Il existe plus de 100 classes *Prépas Talents* sur tout le territoire.

Pour candidater, contactez l'une des structures de formation. Les sélections et les inscriptions sont conduites par les établissements accueillant une formation *Prépa Talents*. Les dates varient selon les établissements, certains établissements clôturent leurs inscriptions au mois d'avril, d'autres au mois d'octobre.

Vous pouvez consulter le [calendrier](#) des inscriptions ouvertes ainsi que la [cartographie](#) des établissements accueillant les *Prépas Talents*.

L'admission se déroule sur dossier et entretien.

À noter : La bourse de 4 000 € étant cumulable avec la bourse sur critères sociaux, il faut alors faire votre [demande de bourse](#) entre le 20 janvier et le 15 mai 2023.

À savoir : Les [bourses Talents](#) sont un soutien financier apporté aux étudiants inscrits dans les *Prépas Talents* mais également aux personnes préparant un concours en dehors d'une *Prépa Talents*. Le montant varie selon ces deux catégories de bénéficiaires : il est de 4 000 € par an pour les bourses versées aux étudiants des *Prépas Talents* et de 2 000 € par an pour les personnes préparant un concours en dehors d'une *Prépa Talents*.

Dans les deux cas, le dispositif est sous conditions de ressources. Vous devez en faire la demande auprès du référent pédagogique de votre établissement.

Textes de loi et références

- [Arrêté du 5 août 2021 relatif aux cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire](#)
- [Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire](#)