



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1^{ERE} SESSION DU CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS DES SERVICES JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2026

MARDI 30 SEPTEMBRE 2025

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

(durée : 4 heures ; coefficient 4)

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement.

TRÈS IMPORTANT

Aucun document n'est autorisé.

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, initiales, etc.)

SUJET :

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à la diversité au sein de la fonction publique en utilisant et visant l'intégralité des documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Document 1 : Article L131-1 du code général de la fonction publique, Légifrance (page 1) ;

Document 2 : Article 255-1 du code pénal, Légifrance (page 1) ;

Document 3 : « Ouverture des candidatures, classe Prépa Talents 2024-2025 de l'ENG », article intranet de l'Ecole nationale des greffes, 16 février 2024 (page 2) ;

Document 4 : « Combattre les discriminations et promouvoir l'égalité », extrait du dépliant d'information du Défenseur des droits (page 3) ;

Document 5 : « Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique - édition 2021 », extrait du site internet Le portail de la fonction publique (page 4) ;

Document 6 : Extrait de la présentation « Le ministère de la Justice s'engage pour la diversité », Secrétariat général du ministère de la Justice (page 5) ;

Document 7 : « Duoday, c'est quoi ? », article du site internet www.duoday.fr : (page 6) ;

Document 8 : « Management intergénérationnel : manager plusieurs générations dans la fonction publique » article de Justine Kent, site emploiublic.fr, 10 mars 2025 (page 7) ;

Document 9 : « Allodiscrim : le dispositif de signalement à connaître », article intranet du Secrétariat général du ministère de la Justice (page 8) ;

Document 10 : Offre de formation 2023 de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) sur le thème « Diversité et inclusion » (page 9) ;

Document 11 : Extrait de la Charte de la diversité (pages 10 et 11) ;

Document 12 : « Charlotte Beluet, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes », article intranet du secrétariat général du ministère de la Justice, 14 mars 2025 (page 12) ;

Document 13 : Article sur le « Label diversité » publié sur portail de la fonction publique, 22 septembre 2022, mis à jour le 31 janvier 2023 (page 13) ;

Document 14 : Page d'accueil de la place de l'apprentissage et des stages (PASS), Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification (page 14) ;

Document 15 : « Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026) », article internet du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, 9 juillet 2023, (page 15) ;

Document 16 : « Recrutement dans le cadre du Pacte dans la fonction publique », extrait du site internet Service-Public.fr (page 16) ;

Document 17 : « Vers un management inclusif », formation proposée sur mentor.gouv.fr (page 17) ;

Document 18 : « Plan d'actions diversité », article intranet du Secrétariat général du ministère de la Justice (page 18) ;

Document 19 : Extrait du guide pratique destiné aux différents acteurs du recrutement au ministère de la Justice, « Le ministère de la justice s'engage » (page 19) ;

Document 20 : Evénements de la DIR-SG grand ouest en collaboration avec l'association Flag « Agir pour la diversité en milieu professionnel » (page 20).

Document 1

Article L131-1 code générale de la fonction publique

Version en vigueur depuis le 01 mars 2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7.

Document 2

Article 225-1 du Code Pénal

Version en vigueur depuis le 01 septembre 2022

Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 9

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

LES SITES INTRANETS SG et directions Site en régions ... Autres sites ...

RECHERCHER > Valider

ORGANISATION	FORMATION INITIALE	FORMATION CONTINUE	PROMOTIONS	TROMBINOSCOPE
EUROPE ET INTERNATIONAL	ENG MODE D'EMPLOI	SYSTÈME D'INFORMATION	VIE À L'ÉCOLE	

16 février 2024

Ouverture des candidatures

Classe Prépa Talents 2024 - 2025 de l'ENG

« Tous les citoyens sont admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789.



Comme chaque année, l'ENG participe au dispositif « Prépa talents » afin d'offrir la possibilité d'un accompagnement à la préparation aux concours des métiers de greffe :

- Concours de greffier (niveau Bac + 2)
- Concours de DSGJ (niveau Bac + 3)

La campagne de publicité vient d'être lancée.

Si vous souhaitez vous inscrire ou connaissez quelqu'un susceptible d'être intéressé, n'hésitez pas !

Quelques éléments d'information :

- 35 places offertes : 15 pour la classe de DSGJ et 20 pour la classe de greffiers
- Inscription via le site Démarches simplifiées
- Sélection des candidats en 2 temps : une phase de sélection sur dossier puis une phase d'entretiens
- Critères de sélection : conditions de ressources, origine géographique, motivation et mérite personnel
- Préparation aux épreuves écrites et aux épreuves orales
- Stage d'immersion en juridiction
- Préparation du diplôme universitaire "Procédures" en partenariat avec l'université de Bourgogne
- Soutien pédagogique
- Tutorat
- Formation, hébergement et restauration gratuits
- Bourse Prépa Talents de 4 000 € sous réserve du respect du règlement intérieur, des conditions d'assiduité à la formation et de la présentation au concours de la fonction publique

Pour plus d'informations, vous pouvez prendre contact par téléphone au 03.80.60.58.69 ou par courriel à l'adresse suivante : prepa-talents.eng-dijon@justice.fr

Si vous souhaitez candidater, cliquez sur le lien suivant : [Inscription Classe Prépa talents ENG](#)

Plus d'informations sur le dispositif Talents du service public

COMBATTRE

LES DISCRIMINATIONS

ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

En France, le Défenseur des droits est l'autorité chargée de défendre et de favoriser l'accès aux droits des personnes victimes de discrimination. Un service de signalement y est dédié : contactez gratuitement nos juristes au 39 28 ou via le [tchat sur antidiscriminations.fr](http://tchat.antidiscriminations.fr). L'auteur présumé de cette discrimination peut être une personne physique (un individu) ou morale (une association, une société...), une personne privée (une entreprise) ou publique (un service de l'Etat, une collectivité territoriale, un service public hospitalier).

POUR RECONNAÎTRE UNE DISCRIMINATION, 3 ÉLÉMENTS DOIVENT ÊTRE RÉUNIS :

un traitement moins favorable d'une personne ;
fondé sur au moins un critère précisé par la loi (origine, handicap, sexe, religion, état de santé...)
La loi française en définit environ 25 ;
et qui correspond à une situation reconnue par la loi telle que l'embauche, le déroulé de carrière, l'accès au logement, à l'éducation, aux services publics, aux biens et services privés ou publics...

TOUTE INFÉRENCE DE TRAITEMENT N'EST PAS FORCÉMENT UNE DISCRIMINATION. LA LOI VOUS PROTÈGE ÉGALEMENT SI :

vous êtes victime de harcèlement fondé sur un critère de discrimination ;
vous êtes harcelé sexuellement ;
vous êtes sanctionné pour avoir dénoncé une discrimination en tant que victime ou témoin.



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES DISCRIMINATIONS, CONSULTEZ ANTIDISCRIMINATIONS.FR

UNE INSTITUTION, 5 DOMAINES D'INTERVENTION

★ LE DÉFENSEUR DES DROITS VEILLE AU RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS ★
Article 71-1 de la Constitution

Le Défenseur des droits est une institution indépendante chargée de défendre les droits et les libertés individuelles dans le cadre de 5 domaines de compétences déterminés par la loi :

- ★ Défense des droits des usagers des services publics
- ★ Respect de la déontologie de la sécurité
- ★ Défense et promotion des droits de l'enfant
- ★ Orientation et protection des lanceurs d'alerte
- ★ Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

POUR MENER SA MISSION, LE DÉFENSEUR DES DROITS :

- ★ traite les réclamations qui lui sont adressées en proposant des solutions adaptées ;
- ★ agit en faveur de l'égal accès aux droits pour tous à travers l'information, la formation, le développement de partenariats et la proposition de réformes.

PLUS DE 50% DES RÉCLAMATIONS REÇUES SUR LES DISCRIMINATIONS CONCERNENT L'EMPLOI

LES DÉLÉGUÉS : UN SERVICE DE PROXIMITÉ UNIQUE

LE DÉFENSEUR DES DROITS S'APPUIE SUR UN RÉSEAU DE PRÈS DE 550 DÉLÉGUÉS

Les délégués du Défenseur des droits sont présents sur l'ensemble du territoire national. Toute personne qui souhaite avoir de l'aide pour faire valoir ses droits peut les contacter gratuitement dans plus de 870 points d'accueil dans l'hexagone et outre-mer : Maison de la Justice et du Droit (MJDD), Point d'accès au droit (PAD), préfectures, mairies...

LES DÉLÉGUÉS PEUVENT :

- VOUS ÉCOUTER
- VOUS ORIENTER DANS VOS DEMARCHES
- VOUS AIDER À FAIRE VALOIR VOS DROITS
- TRANSMETTRE VOTRE DOSSIER AU SIÈGE

80% DES RÉCLAMATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS SONT RECUEILLIES PAR LES DÉLÉGUÉS AU SEIN DE LEUR PERMANENCE

CONSULTEZ LA LISTE DES PERMANENCES : defenseurdesdroits.fr



Le portail de la fonction publique

Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique - édition 2021

Publication DGAFP

Date de parution : 30 novembre 2021

La deuxième édition du rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique a été publiée en 2021, la première datant de 2018.

Il comporte deux parties :

- la première présente les différentes politiques publiques de ressources humaines participant à la lutte contre les discriminations et favorisant la diversité, des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique et des éléments statistiques issus du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique et du Rapport de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- la seconde est constituée de la contribution du Défenseur des droits, qui présente son analyse de la nature et des mécanismes de discrimination dans la fonction publique, ainsi que ses recommandations.

Par ailleurs, ce rapport présente le dispositif Talents du service public qui s'inscrit pleinement dans le principe de l'égal accès aux emplois qui revêt une importance fondamentale pour la fonction publique, celle-ci ayant pour vocation d'être exemplaire dans le recrutement des femmes et des hommes selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents », conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Les campagnes régulières de testing réalisées depuis 2015, à la demande du Gouvernement, par le Professeur Yannick L'Horty permettent de constater un mouvement de réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi public depuis 2015 et il faut s'en féliciter.

Toutefois, il nous faut aller plus loin : c'est pourquoi, afin de prolonger cet éclairage sur le risque discriminatoire dans l'accès à la fonction publique, une quatrième mission de testing se déroule en 2021 et inclut un nouveau critère de discrimination.

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, participe également à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer.

À ce jour, 43 organismes publics, dont 6 des 11 ministères, ont obtenu et conservé le Label Diversité. L'ensemble des départements ministériels est à ce jour dans la démarche de labélisation Diversité.

Le rapport permet ainsi de prendre connaissance de l'actualité de la fonction publique en matière d'égalité des chances, de prévention et de lutte contre les discriminations.

La diversité, c'est l'engagement de tous.
Chacun est concerné à tous les niveaux :
Responsables RH/ cadres/agents

La diversité est le caractère de ce qui est divers, varié, différent.

La diversité c'est aussi un ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent¹.

La diversité au sein l'administration entend refléter la diversité de la société.
Elle est mise en avant comme moyen de lutte contre les discriminations.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

En droit du travail, une discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes dans des situations identiques.

Aux termes de l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques et entre les personnes morales sur le fondement de 25 critères².

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle sur le fondement d'un des critères prohibés par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Pourquoi promouvoir la diversité ?

• Parce que le rôle de l'administration est de garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances dans tous les actes de gestion des ressources humaines, pour permettre aux compétences de s'exprimer ;

• Pour capter les talents ;

• Parce que la diversité favorise la cohésion sociale en tenant compte des richesses individuelles ;

• Pour renforcer le professionnalisme de la gestion des ressources humaines.

Pourquoi lutter contre les discriminations ?

• Parce qu'elles sont prohibées par la loi ;

• Parce que le ministère de la justice s'oppose à toute pratique discriminatoire ;

• Parce que lutter contre les discriminations sécurise les procédures de gestion de ressources humaines et améliore la performance collective.

Agir en faveur de l'égalité des chances et de la diversité, comment le ministère s'engage ?

- Création du bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité au sein du service des ressources humaines du secrétariat général ;
- Obtention des labels **égalité professionnelle et diversité** ;
- **Professionnalisation de la procédure de recrutement des agents du ministère de la justice** ;
- Adoption d'une **stratégie handicap** lors du colloque européen sur le handicap au travail en 2019 (10 engagements) ;
- **Généralisation du Duoday** durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel, afin de découvrir son activité. Il s'agit d'une immersion dans son quotidien ;
- **Mise en œuvre du plan LGBT+** au ministère de la justice (12 actions et 23 sous actions) ;
- En portant une attention particulière à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'insertion des travailleurs handicapés** ;
- Signature d'un **accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** au ministère de la justice le 20 janvier 2020 ;
- **5 classes préparatoires intégrées** pour encourager et diversifier l'accès à la fonction publique ;
- **Mise en place et développements de formations** au soutien de la politique du ministère en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations ;
- Mise en œuvre d'un **dispositif de signalement**, de recueil de signalements d'actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes avec Allodiscrim ;
- Signature d'une convention avec l'association **FLAG** ;
- **Développement de l'apprentissage** pour faciliter l'insertion dans l'emploi.



Le ministère de la justice
s'engage pour la diversité



¹ Définitions du Larousse

² 25 critères de discrimination sont prohibés - voir la liste au dos de la plaquette

Duoday, c'est quoi ?

Le principe DuoDay est simple

Une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.

Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser nos préjugés.

DuoDay, pour qui, pourquoi ?

Il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé - Albert EINSTEIN

Pour les employeurs, qu'ils soient entrepris, collectivités, associations ou toute autre structure : DuoDay permet de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap, lors d'un moment chaleureux et bienveillant. Et ainsi, valoriser ses ressources humaines en les impliquant, s'ouvrir à la diversité et au handicap en particulier, communiquer sur ses valeurs sociales, renforcer l'exemplarité de sa politique sociale déjà engagée.

Pour les personnes en situations de handicap : DuoDay offre l'opportunité de découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, convaincre un employeur de ses possibilités en termes d'intégration, de performance et d'autonomie.

Pour les professionnels de l'insertion, de l'accompagnement, de la formation : le DuoDay est une occasion de mieux comprendre les attentes, hésitations, freins des employeurs pour mieux les accompagner dans leurs projets d'intégration de salariés handicapés.



Management intergénérationnel : manager plusieurs générations dans la fonction publique |

Justine Kent • 10/03/2025

Il n'est pas rare désormais de voir cohabiter au sein d'une même administration trois voire quatre générations. Or chacune d'elle est façonnée par des marqueurs liés à l'époque, qui influent sur les individus et leur manière d'appréhender le travail. Pour les managers, il faut donc s'armer de patience, d'un sens de l'innovation et de pédagogie pour embarquer tout le monde sur le même bateau. Voici 4 conseils à mettre en place.

Management intergénérationnel : pensez au parrainage

Le lien entre une nouvelle recrue et un agent déjà en place peut vous permettre d'analyser et de suivre dans le temps l'**intégration d'un agent** plus jeune. Le **choix du parrain** est stratégique. C'est évidemment un **fonctionnaire** qui connaît bien la culture de l'organisation et qui, idéalement, ne fait pas partie du même service. Il sera ainsi d'autant plus libre pour recueillir la parole, partager le ressenti, expliquer les missions de l'organisation...

Bref, il sera là pour donner des repères. C'est déjà aussi un lien tissé entre différentes générations. L'idée étant pour vous, manager, de voir comment ces deux agents perçoivent le fonctionnement de leur administration et comment ils s'enrichissent mutuellement.

Faites cohabiter le collectif et le collaboratif [...]

Utilisez le mentorat et mentorat inversé [...]

Management intergénérationnel : une posture à travailler

Attention pourtant, ces différents outils seront totalement inopérants si vous n'adaptez pas la bonne posture. Évitez la condescendance envers les plus âgés ou la trop grande assurance, voire l'impertinence envers les plus jeunes et vice-versa.

Il faut sortir des jugements de valeurs de part et d'autre, et pour cela, vous pouvez proposer un atelier d'échange sous forme de **coaching** qui amènera les agents de toutes les **générations** à s'interroger sur leurs **biais générationnels**. Ce n'est qu'une fois cette formation achevée que vous pourrez envisager de mettre en place du **mentorat** et des binômes.

Adaptez également une posture d'écoute et de **bienveillance**, afin d'instaurer un climat de confiance entre tous, et d'éviter des situations à risque telles que l'isolement ou le mal-être au travail. Pour vous aider vous et votre équipe, vous pouvez construire tous ensemble une charte de bon fonctionnement du service, en y inscrivant quelques règles d'or pour maintenir le vivre-ensemble (collaboration, partage d'informations, etc.).



MINISTÈRE DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité
SG : Ressources humaines

Secrétariat général

LES SITES INTRANETS SG et directions

Site en régions ...

RECHERCHER

> Valider

07 novembre 2022

Allodiscrim : le dispositif de signalement à connaître

Le dispositif Allodiscrim recueille les signalements individuels de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Créé le 16 décembre 2020, il permet un accompagnement juridique pour tous les agents du ministère de la Justice.



Depuis le 16 décembre 2020, Allodiscrim permet de recueillir les signalements de tous les personnels du ministère de la Justice qui s'estiment victimes ou témoins d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence (y compris extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail - violences conjugales ou intrafamiliales notamment), de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Quel accompagnement juridique pour les agents du ministère ?

Les avocats spécialisés du dispositif répondent aux questions des agents, leur fournissent informations et conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de leur situation, de manière anonyme. Les échanges sont couverts par le secret professionnel.

Comment contacter Allodiscrim ?

Prenez rendez-vous avec Allodiscrim :

- en ligne (à ouvrir avec le navigateur Internet Microsoft Edge) - préciser le code 2020 dans le formulaire
- par courriel à justice.allodiscrim@orange.fr en cas de discrimination ou de harcèlement
- par courriel à justice.allosexism@orange.fr en cas d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou sexiste ou de violence à caractère sexuel ou sexiste
- par courrier : Allodiscrim 51, rue Bonaparte, 75006 Paris

Comment se déroulent les échanges ?

Après un temps d'écoute et une information juridique, Allodiscrim réalise un diagnostic pour déterminer si vous êtes victime de discrimination, de harcèlement, d'acte sexiste ou de violence.

Si ce n'est pas le cas, vous êtes informé(e) et orienté(e), le cas échéant, vers les acteurs de prévention ou les ressources humaines du ministère.

Dans le cas contraire, le dispositif vous accompagne dans vos recours internes au ministère, après que vous avez accepté de lever l'anonymat. **Vous êtes ainsi suivi(e) tout au long de vos échanges et de vos démarches par un professionnel du droit spécialisé et habilité à donner une consultation juridique, jusqu'à atteindre une issue satisfaisante.**

Le ministère fait de la lutte contre ces violences l'une de ses priorités. Il s'engage à les prévenir et à accompagner les victimes et les témoins.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



INSTITUT DE LA GESTION PUBLIQUE
ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

DIVERSITÉ ET INCLUSION

OFFRE DE FORMATION

2023

Inclusion des personnes en situation de handicap	
Insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (5499), Initiation, 2 J Public: référents handicap et acteurs de la politique du handicap AC, SD	Connaître les dispositifs permettant l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Connaître l'environnement juridique autour du handicap. Connaître les prestations ministérielles, les acteurs institutionnels en matière de handicap.
Intégrer un agent en situation de handicap (7766), Perfectionnement, 1 J Public: managers AC, SD, O, AE <i>Formation sur demande</i>	Permettre aux managers d'appréhender le handicap en milieu professionnel. Créer les conditions d'une bonne intégration de l'agent en situation de handicap. Maintenir l'employabilité de l'agent.
Et si on parlait handicap au travail (module agents) (8904), Initiation, 20 mn Public: tous agents AC, SD	@ Savoir identifier les différents handicaps. Comprendre le handicap au quotidien dans la vie professionnelle. Dépasser les stéréotypes liés au handicap.
Et si on parlait handicap au travail (module managers) (8905), Initiation, 30 mn Public: managers AC, SD	@ Identifier les acteurs qui s'occupent du handicap. Anticiper et préparer l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap. Préparer la communication vers l'équipe.

FOCUS

Accompagner la politique du handicap

La loi fixe un taux d'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap de 6 % de l'effectif total des agents titulaires et contractuels rémunérés. Le MEFSIN affiche un taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap à hauteur de 7,3 % en 2021. Pour accompagner ce dispositif, l'IGPDE propose des formations en présentiel et en E-formation à destination des agents et des personnels encadrants afin de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.



La Charte de la diversité

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations. Grandes entreprises, PME/TPE, acteurs de l'ESS, établissements publics, collectivités locales ... Tous les acteurs économiques sont concernés par la diversité dans toutes ses composantes.

La signature de la Charte de la diversité incarne l'engagement de l'organisation au plus haut niveau. Articulée autour de 6 articles, la Charte guide les organisations pour déployer des actions concrètes et progresser par des pratiques innovantes. Au-delà de la gestion des Ressources Humaines, la diversité irrigue toutes les activités de l'organisation en associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Faisant du management inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail, la diversité est source de performance économique et sociale. Fédératrice, la Charte de la diversité encourage l'organisation à s'engager et à impliquer l'ensemble de son écosystème afin de contribuer à la richesse de la Société.

Retour sur près de 15 ans d'histoire

L'idée d'une Charte est lancée en janvier 2004 dans un rapport publié par l'Institut Montaigne "Les oubliés de l'égalité des chances". Le 22 octobre, 33 entreprises pionnières signent la Charte de la diversité rédigée par Claude Bébéar, Yazid Sabeg, Laurence Mehaignerie et s'engagent à favoriser l'égalité des chances dans l'emploi.

2018 : une nouvelle ambition

Forte de ses succès et de sa notoriété -plus de 4000 signataires aujourd'hui- la Charte de la diversité a décidé en 2014 de mener une réflexion avec des experts et partenaires historiques. Son objectif : capitaliser sur ses 6 engagements initiaux, répondre aux nouveaux enjeux des organisations et continuer à être moteur dans le développement de la diversité.

Portée par le réseau Les entreprises pour la Cité depuis septembre 2005, la Charte de la diversité est développée sur l'ensemble du territoire par une équipe dédiée, en lien avec ses partenaires publics ou privés.

En septembre 2018, un nouveau texte a été adopté. En résonance avec le contexte économique et sociétal actuel, au-delà des thématiques historiques de la diversité culturelle et ethnique, il intègre une vision plus large de la diversité et de ses acteurs. Plus accessible aux PME, associations et acteurs publics, le nouveau texte encourage également les signataires à mobiliser leur écosystème pour davantage de diversité.

Le texte de la Charte

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

1. **Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
3. **Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
4. **Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.**
6. **Evaluer régulièrement les progrès réalisés** informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.



14 mars 2025

Charlotte Beluet, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes

Charlotte Beluet a été nommée haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes et à la diversité. Elle a la responsabilité de mettre en œuvre la politique du ministère de la Justice en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité dans le cadre des orientations générales définies par le Gouvernement et celles du ministre de la Justice.

À la veille de la Journée internationale des droits des femmes, le 7 mars 2025, Gérard Darmanin, ministre d'État, garde des Sceaux, ministre de la Justice, a annoncé la nomination de Charlotte Beluet en qualité de haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes et à la diversité.

Dans le cadre de la lettre de mission posée par le garde des Sceaux, placée auprès de la secrétaire générale du ministère de la Justice, les missions de Charlotte Beluet visent à :

- renforcer l'attractivité de tous les métiers de la justice pour les femmes et pour les hommes en veillant à promouvoir l'égalité d'accès à ces métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- développer des actions en faveur de l'inclusion, de la diversité et de la représentativité pour que les métiers de la justice reflètent la pluralité de la société dans toutes ses composantes, tout en garantissant l'égalité des chances à chaque étape du parcours professionnel, du recrutement à l'évolution de carrière ;
- coordonner, au sein du ministère, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le domaine de la lutte contre les violences subies par les femmes - violences sexuelles et sexistes - violences au sein du couple - violences intrafamiliales ;

[...]

- coordonner l'action des services dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de divers plans gouvernementaux, tels que ceux concernant l'égalité, la lutte contre la traite des êtres humains, le proxénétisme, les violences faites aux enfants, le racisme, l'antisémitisme, les discriminations liées à l'origine, et les droits des personnes LGBT+ et articuler ces travaux avec ceux menés par les autres ministères, notamment celui chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations ;

[...]

La biographie de Charlotte Beluet

[...]

Son expérience dans des juridictions variées lui a permis de développer une triple approche territoriale, urbaine, rurale et insulaire, des phénomènes de violences et de discriminations.

À travers ses fonctions managériales, elle a pu saisir les enjeux relatifs à l'égalité et la diversité au sein du ministère, ainsi que la nécessité de promouvoir les compétences et valoriser la diversité des parcours, tout en intégrant les questions liées à la qualité de vie au travail.

Charlotte Beluet se dit résolue à poursuivre son engagement dans le cadre de la mission qui lui a été confiée par le garde des Sceaux. Son action s'inscrira dans une dynamique collective, en s'appuyant sur les travaux menés par le secrétariat général, les directions du ministère, les écoles de formation, les représentants des professions du droit et le réseau associatif.

Pour ancrer cette démarche au plus près du terrain, elle pourra compter sur les délégués interrégionaux du secrétaire général et, en leur sein, les délégués égalité et diversité récemment nommés dans chaque délégation.



MINISTÈRE
DE L'ACTION PUBLIQUE,
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA SIMPLIFICATION

Liberté
Égalité
Fraternité

Le portail de la fonction publique

Publié le 22 septembre 2022 | Mis à jour le 31 janvier 2023

Le Label Diversité, créé en 2008 par l'État, des partenaires sociaux et des experts, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé.

Il vise à **reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines** (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Le **Label Diversité** peut être obtenu par tous types d'employeurs : entreprises, ministères, collectivités territoriales, établissements publics de santé, établissements publics administratifs, associations, etc.

Ce label permet de vérifier et, le cas échéant, de parfaire, dans une logique d'amélioration continue, **les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination**, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc. S'inscrivant dans la continuité de la **Charte de la diversité**, il est aussi un des leviers de 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 le Défenseur des droits.

Lors du comité interministériel "Égalité et citoyenneté" de mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères s'engageraient dans une démarche de labellisation Diversité, et de préférence à une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle. Depuis le Comité interministériel Égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les ministères doivent également être en mesure de candidater au label Égalité professionnelle. Les deux autres versants de la fonction publique sont également encouragés à obtenir ces labellisations.

Les employeurs publics, très engagés dans la labellisation Diversité

Au 30 juin 2022, la plupart des ministères sont engagés dans une labellisation Diversité ainsi que de nombreux établissements publics, collectivités territoriales et établissements publics de santé.

Comment obtenir le label Diversité ?

La structure candidate à la labellisation est soumise à un audit d'évaluation conduit par AFNOR Certification fondé sur un cahier des charges commun au Label Diversité et au Label Égalité qui envisage l'ensemble des actions à déployer dans le cadre d'une politique efficace de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.

S'il répond aux critères du cahier des charges, le dossier est soumis à la validation d'une commission nationale de labellisation, où siègent les partenaires sociaux, un collège d'experts (ANDRH) et des représentants de l'État :

Attribué pour une durée de 4 ans, le maintien et le renouvellement du label sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire. L'organisme se place ainsi dans une démarche d'amélioration continue.

[Accès candidat](#)
[Accès recruteur](#)


Je cherche un ☒ Apprentissage (1817) ☒ Stage (623) Mots clés

Niveau de diplôme préparé ▼ Domaine d'activité ▼ Administration de rattachement ▼

Région ▼ Département ▼ Pays (stages uniquement) ▼

[Réinitialiser ma recherche](#)
[Lancer ma recherche](#)
[Rechercher toutes les offres](#)

Bienvenue sur la place de l'apprentissage et des stages



Apprentissage : La fonction publique accueille des apprentis dans tous les domaines et de tous niveaux, sur l'ensemble du territoire national dans les trois versants de la fonction publique : Territoriale, Etat et Hospitalière. L'apprentissage permet d'apprendre un métier en alternant périodes pratiques au sein d'une administration et périodes de formation avec, à la clé, l'obtention d'un diplôme reconnu. C'est un atout pour réussir un concours de la fonction publique

Stages étudiants : La fonction publique propose des stages de courtes ou longues durées pour les étudiants, sur l'ensemble du territoire national ainsi que dans les pays étrangers. Les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.



Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026)

Publié le 09/07/2023 | Temps de lecture : 2 minutes

PLAN NATIONAL POUR L'ÉGALITÉ, CONTRE LA HAINE ET LES DISCRIMINATIONS **ANTI-LGBT+** (2023-2026)

La **lutte contre les haines et contre les discriminations** est une politique prioritaire du Gouvernement. Ce **Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+** s'inscrit dans cette volonté politique forte de **déployer des actions concrètes** et ambitieuses pour **éradiquer le fléau de la haine** et donc de la violence.

Ce plan est le fruit d'un long travail de co-construction ayant impliqué plus d'une centaine de partenaires : associations nationales et locales, centres LGBT+, différents ministères, entreprises, institutions indépendantes (Commission nationale consultative des droits de l'Homme, Défenseur des droits, Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique).

Ils ont été consultés dans le cadre d'une concertation numérique, puis pendant un séminaire de travail présidé par la ministre **Isabelle Lonvis-Rome** et enfin lors d'ateliers territoriaux à Orléans, Nancy et La Réunion afin de **répondre le plus précisément aux enjeux spécifiques de chaque territoire**.

Lors de ces travaux de construction du plan, plus de 300 mesures ont été proposées par les associations, témoignant d'une mobilisation inédite des acteurs de terrain pour **investir tous les champs du quotidien d'une personne LGBT+**.

Enfin, les entreprises signataires de la charte d'engagement **en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+** dans le monde du travail de l'association « L'Autre Cercle » ont été auditionnées pour **répertorier les difficultés rencontrées par les employeurs** sur ces sujets de ressources humaines.

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE***Liberté
Égalité
Fraternité***Service-Public.fr**

Le site officiel de l'administration française

Recrutement dans le cadre du Pacte dans la fonction publique

Vous êtes jeune, non diplômé ou peu diplômé, ou chômeur de longue durée et vous souhaitez devenir fonctionnaire ? Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) vous permet d'accéder à un emploi de catégorie C sans passer de concours. Nous vous présentons les informations à connaître sur ce dispositif.

En quoi consiste le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) ?

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) est un dispositif d'accès à la fonction publique réservé aux **jeunes sans diplôme ou peu diplômés** ou aux **chômeurs de longue durée**. Le Pacte permet d'accéder à un **emploi de catégorie C**, c'est-à-dire un emploi ouvert habituellement aux personnes titulaires d'un BEP, d'un CAP ou d'un brevet des collèges.

Le Pacte peut permettre d'accéder à un emploi de la **fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière**. Le candidat recruté dans le cadre du Pacte est recruté **sans concours en CDD**. Pendant son CDD, le candidat bénéficie d'une **formation en alternance**. À la fin du CDD, le candidat a vocation à être **titularisé en tant que fonctionnaire**.

Quelles sont les conditions à remplir pour être recruté dans le cadre du Pacte ?

Vous pouvez être recruté dans le cadre du Pacte si vous vous trouvez dans **l'une des 2 situations suivantes** :

- Vous avez **entre 16 et 28 ans**, vous êtes **sans diplôme**, ni **qualification professionnelle** ou avez un niveau de qualification inférieur au baccalauréat
- Vous avez **au moins 45 ans**, êtes **chômeur de longue durée** et touchez **le RSA ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**.

Vous devez remplir la **condition d'âge à la date limite de dépôt** des candidatures à l'emploi.

[Accueil](#) > [Vers un management inclusif](#) > Offre de formation

[← Retour à l'offre de formation](#)

Vers un management inclusif

 Copier l'adresse de cette page

Management

Valeurs de la république

Proposée par **Ministères sociaux**



Contact : drh-campusmanagerial@sg.social.gouv.fr

Identifiant SIRH **TC11CMMA01**



Favoriser l'inclusion des différences pour que chacun exprime son plein potentiel et contribue à la performance du collectif

Comprendre les bénéfices de l'inclusion en réinterrogeant les pratiques managériales, en utilisant des outils permettant d'assurer l'égalité de traitement, la transparence des décisions, la sécurité psychologique et de développer l'engagement des agents ;

Créer un environnement de travail inclusif par l'initiation d'actions concrètes, de modes de travail et de modes de communication favorisant l'inclusion et la diversité, ainsi que la prise en compte de la richesse liée aux différences des profils au sein d'une équipe.

Voir moins

Session



Accès permanent



Durée en ligne 35min



Public cible : Tout public



Accompagnement : Module autoformatif



Structure organisatrice : Campus managérial - DRH des Ministères sociaux

Inscription


MINISTÈRE DE LA JUSTICE
 Liberté Égalité Diversité
 SG : Ressources humaines

Secrétariat général

LES SITES INTRANETS SG et directions
 Autres sites :

Site en régions :

RECHERCHER > Valider

Service RH du SG | Recrutement | Carrière | Evaluations | Mobilité | Avancement et promotion | Formation et accompagnements | Santé, sécurité, travail | Action sociale
 Dialogue social | Handicap | Déontologie | Égalité professionnelle - Diversité | SIRH ministériel | Encadrement supérieur | Revue des cadres

Accueil > Égalité professionnelle - Diversité > Plan d'actions diversité

Plan d'actions diversité

Un plan d'actions diversité pour le ministère de la Justice

Dans le cadre de sa démarche ambitieuse en faveur de la diversité, le garde des Sceaux s'est engagé à mettre en place un plan diversité pour valoriser et coordonner au niveau ministériel les initiatives existantes en faveur de la diversité et la lutte contre les discriminations dans la gestion des ressources humaines.

Pour poursuivre cet engagement, le ministère a formalisé un plan d'actions diversité qui a été présenté et validé par les représentants du personnel le 1^{er} octobre 2021. Ce plan est articulé autour de 4 axes et comprend 15 actions :

- Axe 1 : Prévenir toute forme de discriminations ;
- Axe 2 : Favoriser l'égalité de traitement à travers les processus de ressources humaines et de commande publique ;
- Axe 3 : Assurer des recrutements non discriminants ;
- Axe 4 : Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Parmi les actions de ce plan, le ministère souhaite organiser une campagne d'affichage de prévention des discriminations ainsi que la publication de livrets relatifs aux critères de discrimination prohibés par la loi. Les actions de ce plan feront l'objet d'un suivi régulier auprès des représentants du personnel lors des comités techniques ministériels.

>> Plan d'actions diversité

Le service des ressources humaines met à disposition des agents et des agentes des éléments permettant de répondre à leurs premières interrogations en matière de diversité et de lutte contre les discriminations :

- Livret – Le ministère s'engage pour la diversité
- Guide pratique pour un recrutement non discriminant
- Affiche relative à la prévention des discriminations au ministère de la Justice
- Affiche présentant les 25 critères de discriminations prohibés par la loi
- Affiche présentant des exemples par critères de discriminations
- Livrets portant sur les critères de discriminations prohibés par la loi
- Fiche réflexe « Je suis victime de discriminations, que faire ? »
- Quiz – Quelles sont vos connaissances sur les discriminations ?

L'équipe porteuse de ce sujet

Égalité professionnelle - Diversité

- Actualités 42 articles
- Organigramme
- Accord égalité professionnelle 8 articles
- Plan d'actions diversité 1 article
- Label Alliance 3 articles
- Identifier son ou sa référent(e) égalité-diversité
- Égalité professionnelle et diversité en chiffres 6 articles

Bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le ministère de la justice s'engage !

Guide pratique destiné aux différents acteurs du recrutement au ministère de la Justice

Pour un recrutement non discriminant

[...]

Le ministère de la justice s'est engagé dans une démarche volontariste de prévention et de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement doit mobiliser collectivement l'ensemble des actrices et acteurs du recrutement.

Le ministère se doit de garantir l'égalité de traitement et l'égalité professionnelle à l'ensemble des personnels où qu'ils soient, en administration centrale, dans les services territoriaux, dans les juridictions, dans les services à compétence nationale et les établissements publics.

Cette égalité doit s'appliquer dès le moment du recrutement¹, moment qui, selon les statistiques, peut être propice aux discriminations. Une attention particulière doit être portée à l'ensemble du processus – de la définition du besoin jusqu'à la sélection des candidates et candidats. Chaque étape de la procédure doit être guidée par les principes d'objectivité et de transparence, grâce à la mise en place d'outils de traçabilité.

Le présent guide a pour objectif d'accompagner les personnes en charge du recrutement au ministère de la Justice. Il contient des bonnes pratiques pour aider à recruter dans le respect des principes d'égalité et de non-discrimination.

Il s'agit d'une boîte à outils permettant d'identifier les mesures, les actrices et acteurs ainsi que les documents pertinents pour lutter et apprendre à lutter contre les discriminations, en saisissant les leviers mobilisables pour agir contre les discriminations et pour l'égalité réelle.

La procédure de recrutement doit être centrée sur la recherche des compétences nécessaires au poste et organisée autour de quatre principes :

- l'égalité de traitement entre les candidates et candidats ;*
- la transparence de la procédure ;*
- l'objectivité des choix ;*
- la traçabilité des décisions prises.*

Un recrutement non discriminant est une question d'égalité mais aussi un enjeu de professionnalisme pour notre administration. Les pratiques de recrutement doivent être améliorées avec la connaissance du cadre légal de la non-discrimination et du recrutement, la définition claire des compétences nécessaires à la tenue du poste et la mise en œuvre d'outils de recrutement de manière homogène à toutes les étapes du recrutement en veillant à l'objectivité et à la traçabilité des choix.

Ce guide constitué de 6 fiches pratiques opérationnelles constitue un outil de prévention des discriminations dans le recrutement.

¹ Que ce soit un recrutement via une mobilité, un examen professionnel ou un entretien d'embauche pour un agent contractuel. Pour connaître toutes les modalités de recrutement d'un agent contractuel, un guide ministériel des agents contractuels est disponible sur intranet.



Délégation interregionale
Grand-Ouest

AGIR POUR LA DIVERSITE EN MILIEU PROFESSIONNEL

**LA DIR-SG GRAND OUEST EN COLLABORATION AVEC
L'ASSOCIATION FLAG!**

VOUS INVITE A CES EVENEMENTS

DATES

RENNES : LE 12 OCTOBRE 2023 DE 09H30 À 12H30

**La réalité de l'égalité des sexes et de l'orientation sexuelle
au sein du travail**

N° HARMONIE : 51155944

ANGERS : LE 09 NOVEMBRE 2023 DE 13H30 A 16H30

L'inclusion dans le monde du travail

N° HARMONIE : 51155946

CAEN : LE 1ER DECEMBRE 2023 DE 09H30 A 12H30

Prévenir et agir dans la lutte contre les discriminations

N° HARMONIE : 51155947