

QUESTIONNAIRE HALDE-DGAFF 2009 - RECRUTEMENT ET GRH DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

Plus vos réponses sont détaillées, plus elles apporteront d'enseignements concrets, utiles et exploitables pour d'autres administrations.

Ces réponses peuvent cependant être complétées par tous documents que vous jugerez intéressants de communiquer.

Ex. décrire une action en précisant les publics cibles ou les catégories de personnel concernées (A,B,C etc.), la méthode, le contenu, les outils, la durée etc.

Il vous est demandé de préciser celles des bonnes pratiques citées dans la colonne de droite, ou toute autre, que votre administration met en oeuvre, et si tel est le cas de détailler/expliquer ces actions ou ces outils.

ADMINISTRATION :

DATE :

Effectifs gérés :

Ministère de tutelle :

(titulaires et non titulaires, hors vacataires)

PRECONISATIONS DE LA CHARTE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPONSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES
OBJECTIF LIMINAIRE : FAIRE CONNAÎTRE SON ENGAGEMENT A METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE			
0.1. En affichant à l'externe l'engagement de l'administration à recruter sans discriminer	oui/non ?		
	si oui comment ?		
0.2. En informant le personnel de cet engagement	oui/non ?		
	si oui comment ?		
OBJECTIF I - AGIR EN AMONT DU RECRUTEMENT POUR PROMOUVOIR L'EGAL ACCES DE TOUS AUX EMPLOIS PUBLICS			
1.1. En développant des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans la Fonction publique, notamment par le Réseau des écoles de service public (RESP) et plus particulièrement les IRA	oui/non ?		En allant à la rencontre des jeunes dans les autres établissements de formation (écoles, CFA, GRETA, etc.) ?
	si oui quelles actions ?		En informant et sensibilisant les enseignants, formateurs et conseillers d'orientation sur les débouchés que propose la FPE et leur ouverture à différents types de profils ?
			En allant à la rencontre des publics les plus en difficulté en s'appuyant sur les relais existants (Pôle Emploi, CIO et autres services publics de l'emploi) ?
			En développant l'accueil des candidats potentiels dans les services afin qu'ils puissent découvrir la réalité des métiers de la FPE (ex. journées portes ouvertes, stages ou autres dispositifs associés à un tutorat...) ?
1.2. En mettant en place des dispositifs d' accompagnement et de suivi personnalisé pour faciliter la préparation aux concours de la fonction publique	oui/non ?		En mettant en place des dispositifs permettant de repérer et orienter les candidats potentiels parmi les publics en difficulté pour leur proposer des formations de rattrapage adaptées ?
	si oui quels dispositifs ?		En développant les dispositifs d'alternance associant formation et immersion, insertion ou accompagnement vers l'emploi au sein des services (apprentissage etc.) ?
	si oui comment repérez-vous et/ou sélectionnez-vous les bénéficiaires ?		En créant un réseau de formateurs internes et de tuteurs qui accompagnent les candidats (internes ou externes) se préparant aux concours ?
			Formation de ces "tuteurs" ?

QUESTIONNAIRE HALDE-DGAFP 2009 - RECRUTEMENT ET GRH DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

PRECONISATIONS DE LA CHARTE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPONSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES
1.3. En renforçant les possibilités de soutien financier pour encourager la préparation aux concours de la Fonction publique	oui/non ?		
	si oui quels dispositifs ?		
	si oui comment repérez-vous et/ou sélectionnez-vous les bénéficiaires ?		
1.4. En menant des actions spécifiques d' information en direction des personnes handicapées	oui/non ?		
	si oui quelles actions ?		
	si oui pour quels types d'emploi ?		
OBJECTIF II - VEILLER AUX CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR REpondre AUX BESOINS SANS DISCRIMINER			
			En tendant vers une composition diversifiée du jury ou comité de sélection : notamment vers la parité ?
2.1. En généralisant la formation des jurys , des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration	oui/non ?		Existence d'un guide sur la méthode d'entretien pour le comité de sélection ?
	si oui quelles actions ?		
2.2. En sensibilisant les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés , aux stéréotypes et aux risques de discrimination	oui/non ?		A minima : en rappelant au jury ou comité de sélection les conditions de régularité de ses décisions : s'assurer en particulier qu'il n'évalue pas les candidats en fonction d'éléments personnels ou autres critères interdits ?
	si oui quelles actions ? quels outils ?		Formations complémentaires pour les RRH ? pour l'encadrement ?
2.3. En veillant à ce que l'ensemble des personnes participant au processus de recrutement, quelles qu'en soient les modalités, soient en mesure de rendre compte de leur évaluation	oui/non ?		En définissant avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences et capacités (y compris physiques) nécessaires : existence d'une grille de critères par poste ou type de postes ?
	si oui quels dispositifs ? quels outils ?		En assurant la traçabilité des dossiers de candidatures à toutes les étapes de la sélection ?
			Existence d'une grille de tri des CV centrée sur les compétences ?
			En assurant la transparence et la traçabilité des entretiens pour qu'il soit possible de les restituer aux candidats ?
			Existence d'une grille d'évaluation pour les entretiens ?
		En procédant à des auto-évaluations régulières du processus de recrutement ?	

QUESTIONNAIRE HALDE-DGAFP 2009 - RECRUTEMENT ET GRH DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

PRECONISATIONS DE LA CHARTRE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPONSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES
			En motivant les décisions de rejet des candidatures (particulièrement pour les <u>contrats</u>) ?
2.4. En réexaminant le contenu des concours par une étude attentive de la définition des programmes et de la nature des épreuves afin de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences en rapport avec les emplois à pourvoir, et non de leurs seules connaissances	oui/non ?		
	si oui quelles actions ?		
2.5. En facilitant la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)	oui/non ?		
	si oui quelles actions ?		
	POUR ALLER PLUS LOIN : FONCTIONNAIRES STAGIAIRES		En développant un dispositif d'intégration et d'accompagnement des fonctionnaires stagiaires (ex. formations d'intégration, désignation de tuteurs, etc.) ? adapté selon les différences de situation (handicap par ex.) ?
			Solutions en cas de difficultés d'intégration ?
	POUR ALLER PLUS LOIN : CONTRACTUELS		En informant précisément les employés sur leur fin de contrat (délais de prévenance, procédures, voies de recours internes et externes) ?
			En veillant à motiver la décision de non-renouvellement d'un contrat par des critères objectifs dans le cas où le poste concerné est à nouveau pourvu par un contractuel ?
OBJECTIF III - RENOVER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS ET GARANTIR LEGALITE DE TRAITEMENT DANS TOUS LES ACTES DE GESTION			
3.1. En s'assurant qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent	oui/non ?		En mettant en place un référentiel d'évaluation des compétences et des aptitudes fondé sur des critères cohérents, évaluables et objectifs, clairement définis et expliqués ?
	si oui comment ?		Information des syndicats sur ce référentiel ? de l'encadrement ? des personnels ?
			En rappelant que les aménagements du temps de travail, le temps partiel et les différents congés (pour maladie, formation, exercice des droits syndicaux, etc.) ne peuvent être pris en compte, en tant que tels, dans l'évaluation des compétences et de la disponibilité des agents, et donc dans leur promotion ? auprès de quels publics (encadrement, personnels, syndicats) ?

QUESTIONNAIRE HALDE-DGAFP 2009 - RECRUTEMENT ET GRH DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

PRECONISATIONS DE LA CHARTE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPONSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES
			En rappelant qu'aucune mesure disciplinaire ni autre mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui s'est plaint ou a témoigné de faits de discrimination ou de harcèlement moral discriminatoire ? auprès de quels publics ?
3.2. En encourageant la formation des évaluateurs et en les sensibilisant aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination	oui/non ?		A minima : (in)formation sur la non discrimination ?
	si oui quelles actions ? quels outils ?		
3.3. En développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie	oui/non ?		En mettant en place des indicateurs (par âge, sexe, type d'emploi, filière professionnelle, etc.) pour suivre la mise en œuvre de ce dispositif et pouvoir identifier les sources de discriminations ? lesquels ?
	si oui comment ?		En analysant les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation ? Contraintes identifiées ? solutions apportées?
			En communiquant chaque année sur les possibilités de formation ?
			En accompagnant les personnels dans l'utilisation des outils mis à leur disposition pour connaître les possibilités de formation et définir leurs besoins ?
3.4. En veillant à ce que les conditions d'exercice de la mobilité , les critères et les procédures de promotion , ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi	oui/non ?		En constituant un référentiel-métiers qui explicite les compétences nécessaires ? défini en concertation avec les syndicats ?
	si oui comment ?		MOBILITE En s'assurant que la configuration des locaux ne soit pas un vecteur de discrimination dans la mobilité des agents, notamment en raison de leur handicap et de leur sexe (ex. des vestiaires pour les femmes) ? En informant les personnels sur les métiers existants et les aptitudes requises pour les exercer ? En mettant en place des outils de détection des potentiels ? En développant les entretiens personnalisés permettant de détecter les potentiels ? Corps concernés ? Formation des RRH à l'exercice ? De l'encadrement ? En mettant en place des parcours professionnels individualisés ? Corps concernés ? PROMOTION En définissant de manière objective, et en expliquant, les critères retenus pour l'avancement ou la promotion ? défini en concertation avec les syndicats ?

QUESTIONNAIRE HALDE-DGAFP 2009 - RECRUTEMENT ET GRH DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

PRECONISATIONS DE LA CHARTRE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPOSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES
			Information des syndicats ? de l'encadrement ? des personnels ?
			En mettant en place des outils permettant la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les promotions pour tous types de personnels (y compris ceux qui exercent un mandat syndical) ?
			REMUNERATION En fondant l'attribution et le montant des primes et indemnités individuelles des <u>fonctionnaires</u> sur des critères objectifs et justifiables : fonctions, responsabilités, sujétions et contraintes particulières, compétences, résultats, etc. : existence d'une grille définissant les conditions d'attribution et de modulation ?
			En fondant sur des éléments objectifs la fixation et l'évolution des rémunérations des <u>contractuels</u> : compétences, expériences, ancienneté dans l'emploi, pénurie vérifiable du marché, etc. ?
			Définition des conditions de revalorisation (périodicité, taux, etc.) ?
3.5. En promouvant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle	oui/non ?		En recherchant des solutions novatrices d'organisation du travail (temps et conditions de travail) permettant de concilier vie privée et vie professionnelle ?
	si oui quelles solutions ?		
3.6. En facilitant l' adaptation des postes de travail pour prendre en compte soit le handicap, soit l'état de santé d'un agent	oui/non ?		
	si oui quelles actions ?		
3.7 En favorisant la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations dans le dialogue social , notamment à la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique	oui/non ?		Les CTP examinent-ils les questions liées à l'égalité des chances ?
	si oui dans quels cadres ?		
	si oui quels résultats ?		
OBJECTIF IV - SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTS DE L'ADMINISTRATION			
4.1. En formant l'encadrement , les responsables chargés des questions de ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances	existence d'un programme de formation de l'encadrement (oui/non) ?		
	si oui niveau d'encadrement concerné ? méthode, contenu ?		

QUESTIONNAIRE HALDE-DGAFP 2009 - RECRUTEMENT ET GRH DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

PRECONISATIONS DE LA CHARTE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REponses (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES	
	existence d'un programme de formation des RRH (oui/non) ?			
	si oui méthode, contenu ?			
	existence d'un programme de formation des organisations syndicales (oui/non) ?			
	si oui méthode, contenu ?			
4.2. En mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des fonctionnaires et agents publics, via notamment les écoles du RESP.	existence d'un programme de formation du personnel (oui/non) ?			
	si oui méthodes, contenus ?			
OBJECTIF V - INFORMER LES ADMINISTRATIONS POUR DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS				
5.1. En mutualisant les bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne des solutions de prévention des discriminations, de désignation d'interlocuteurs dédiés, etc.	oui/non ?			
	si oui dans quels cadres ? quelle diffusion ?			
5.2. En mettant en place des procédures d'information au sein des services d'une même administration sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées.	oui/non ?			
	si oui quels dispositifs d'information ?			
5.3. En identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations	oui/non ?			
	si oui quels outils ? quelles diffusions ?			
5.4. En faisant participer les agents aux initiatives et actions locales menées par les administrations sur le thème de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances	oui/non ?			
	si oui quelles actions ? quels agents touchés ?			

QUESTIONNAIRE HALDE-DGAFP 2009 - RECRUTEMENT ET GRH DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

PRECONISATIONS DE LA CHARTRE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPONSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES
5.5. En mettant en œuvre des actions communes pour les agents des trois fonctions publiques.	oui/non ?		
	si oui quelles actions ? quels agents touchés ?		
SI VOUS LE SOUHAITEZ, VEUILLEZ PRECISER D'AUTRES BONNES PRATIQUES OU DES DIFFICULTES RENCONTREES			