



MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



© Marie Genel - MEN

**MEMENTO**

# LES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ

→ Rôle, missions et partenaires

Plan national d'action  
pour l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes

2025 | 2027

ÉGALITÉ  
DIVERSITÉ  
ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

## EDITO Christophe GEHIN



Depuis l'accord du 30 novembre 2018 et le premier plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023, les référentes et référents égalité professionnelle, en académie et dans les établissements publics nationaux, constituent la pierre angulaire du déploiement au plus près des territoires de cette politique publique majeure dans la rénovation de la gestion des ressources humaines de nos ministères.

Le deuxième plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 consacre trois mesures aux référentes et référents égalité professionnelle :

Les deux premières ont pour objet de les doter d'une lettre de mission établie sur la base d'une lettre type qui a déjà été communiquée aux recteurs et rectrices, et d'harmoniser les quotités de travail dévolues à ces fonctions.

La troisième mesure consiste en la rédaction d'un vadémécum à l'attention des personnes référentes, composé d'un socle commun national que vous pourrez adapter aux spécificités locales, au travers de livrets personnalisables.

Vous le tenez désormais entre vos mains, et nous espérons que l'ensemble de ces outils vous aideront, dans vos différents périmètres, à promouvoir et faire rayonner notre politique d'égalité professionnelle dans le quotidien de la gestion de nos ressources humaines.

*Nous savons pouvoir compter sur vous,*

**Le directeur général des ressources humaines**  
**Christophe GEHIN**

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the printed name 'Christophe GEHIN'. The signature is fluid and extends significantly to the right.

## Pourquoi ce memento ?

Ce document répond à un engagement du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des ministères de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative 2025-2027 d'accompagner les référentes et référents égalité et les personnes sous l'autorité desquelles elles et ils sont placés à la prise de fonction et à la continuité de la mission - au regard des changements de personnes dans les équipes - en services déconcentrés, dans les établissements du sport, au sein du centre de gestion opérationnelle des conseillères et conseillers techniques sportifs.

Il vise à permettre à chacun et chacune de comprendre le rôle des référents et référentes égalité en contexte au sein de la filière RH, de donner les grands repères et d'identifier les différents outils mobilisables – réglementaires et opérationnels - pour l'exercice des missions confiées en lien avec l'ensemble des personnes actrices d'une GRH qualitative, inclusive et de proximité.

Ce document a vocation à s'articuler avec l'infographie par ailleurs diffusée et affichée dans les services déconcentrés. Il est complété par un livret personnalisable pour chaque type de référent ou référente.

**SOMMAIRE**

**I. LE CADRE ..... 5**

**II. LES MISSIONS ..... 9**

**III. LES RESEAUX ET LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS ..... 10**

**IV. LE FILM ANNUEL ..... 13**

**V. RESSOURCES..... 15**

## I. LE CADRE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle en prévoyant, notamment, celles d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle et de mettre en place un dispositif de recueil des signalements de discriminations, harcèlement et violences sexuelles et sexistes.

Depuis l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 chaque employeur public doit être doté d'un ou de plusieurs référentes ou référents égalité.

**La circulaire du ministre de l'action et des comptes publics<sup>1</sup> relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, publiée le 30 novembre 2019, en précise les conditions.**

### La mission première de la personne référente

« Chaque direction des services déconcentrés de l'Etat et chaque établissement public sous tutelle désigne au moins un référent Égalité (...) Les référents Égalité jouent un **rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle**, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents, et réaliser des retours d'expérience utiles en étant un point d'entrée de cette politique. (...) Acteurs de proximité, ils ont vocation à dialoguer avec tous les niveaux hiérarchiques de la structure et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle. »

### Les exigences en termes d'exercice de cette mission

« Ils doivent bénéficier d'un parcours de formation adapté à leurs missions et à leur profil (dans l'année de leur désignation ainsi que régulièrement). »

« Ils disposent d'une **lettre de mission<sup>2</sup> précisant leurs missions, le temps nécessaire dédié à la mission, leur positionnement, les moyens sur lesquels ils peuvent s'appuyer** et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions et missions. »


« Ils disposent **d'outils de communication et d'information** (intranet, site Internet, réseaux sociaux, lettre à l'attention des agents, courriel, livret d'accueil des agents, etc.), ainsi que de **l'appui des services compétents** afin que les agents publics entrant dans leur périmètre d'action soient informés de leur existence, de leurs missions et des moyens permettant de les saisir. »


---

<sup>1</sup> NOR : CPAF1928443C

## Les conditions propices pour exercer au mieux la mission de référent ou référente Egalité






Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en rappelle les termes :

 **L'enjeu** est bien de considérer le rôle majeur du référent ou de la référente Egalité dans l'intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la stratégie RH globale de la structure.

 **L'objectif** est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente égalité, ainsi que l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, dans une lettre de mission.


Il est par ailleurs nécessaire de donner à cette personne le temps et les outils pour coordonner son action avec l'ensemble des actes de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle portés par les services RH en administration centrale, en services déconcentrés, au sein des établissements publics nationaux et des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (Creps).

### Disposer du temps nécessaire à l'exercice de cette mission

-  Un équivalent temps plein (ETP) pour les personnes référentes en fonction dans des académies à effectifs supérieurs à 80 000 agents et agentes,
-  Une quotité minimale de 50 % pour les autres académies,
-  Une quotité de 30 % pour les référentes et référents des DSDEN,
-  Une quotité minimale cible de 10 % à 30 % en fonction de leur taille pour les établissements publics nationaux,
-  Une quotité minimale cible de 10 % d'un équivalent temps plein travaillé (ETPT) pour chaque établissement du sport, soit environ une demi-journée chaque semaine,

### Suivre des formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes

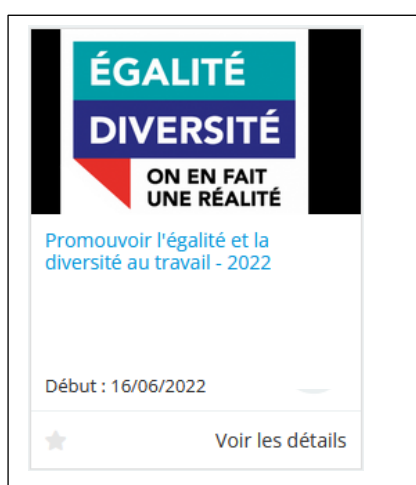
Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise également que les personnes référentes doivent être formées.

 **L'objectif** est de leur fournir une expertise et un accompagnement sur l'ensemble des thématiques obligatoires des plans d'action.

Elles doivent recevoir une formation à la prise de poste et autant que de besoin en fonction des priorités des plans d'action locaux et de la stratégie RH de l'organisation. Les autorités compétentes doivent donc prévoir une formation régulière aux référentes et référents, la DGRH propose un séminaire annuel au plan national de formation (PNF).

### Les leviers mobilisés

- ✓ Le PNF au regard du schéma directeur de la formation de tous les personnels, qui comprend la priorité égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ✓ Les parcours Magistère



- ✓ L'offre de formation du marché interministériel (accord cadre interministériel ACIM) dédié aux valeurs de la République et aux principes du service public, qui comprend deux lots relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles<sup>3</sup>,

Lot 2 : Formations relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, à la lutte contre la haine anti-LGBT+, à la diversité et à la lutte contre toutes les discriminations (18 actions de formation) ;

Lot 3 : Formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (19 actions de formation)

<sup>3</sup> <https://groupe-egae.fr/wp-content/uploads/2023/09/FAQ-ACIM.pdf>  
<https://groupe-egae.fr/liste-des-modules-acim/>

✓ La plateforme Mentor<sup>4</sup>.

Vers l'égalité entre les hommes et les femmes  
Lutter contre le harcèlement sexuel au travail  
Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir  
Diversité et lutte contre les discriminations  
Comprendre et prévenir les discriminations  
Reconnaître les LGBTI phobies au travail et agir

Les programmes de formation académiques pilotés par les écoles académiques de la formation continue (EAFC) des personnels.

---

<sup>4</sup> <https://mentor.gouv.fr/login/index.php>

## II. LES MISSIONS

Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 a conduit à en actualiser les entours et contenus au regard des 7 axes de travail et en lien avec la stratégie RH des différentes structures.

### Un rôle de relais et d'impulsion au sein d'un collectif RH

- ✓ Contribution à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que la personne référente pilote aux côtés du DRH de la structure ; participation aux groupes de suivi et de travail sur le plan d'action dans le cadre du dialogue social,
- ✓ Contribution à l'état des lieux et à l'analyse des risques de discrimination au sein des services et de la structure ainsi qu'à l'élaboration d'un plan de prévention adapté,
- ✓ Conseils sur la préparation des actes de gestion RH et sur leur traçabilité conjointement avec le ou la responsable de la gestion des ressources humaines, afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
- ✓ Conseils aux personnes en situation d'encadrement et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle,
- ✓ Coordination de l'information des agents et agentes sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration ou leur établissement et la réalisation d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle, aux stéréotypes, discriminations et VHASS,
- ✓ Suivi des formations intégrant l'égalité professionnelle organisées à l'intention de l'ensemble des personnes encadrantes et actrices de la filière RH dans leurs différents champs de compétence et des formations proposées à tous les agents et agentes,
- ✓ Orientation des agents et agentes vers les dispositifs appropriés en fonction de leurs sollicitations (signalement, santé social, RH de proximité, etc.),
- ✓ Participation au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes : les référentes et référents égalité doivent être destinataires d'une synthèse des saisines et des bilans et réponses/solutions/mesures apportées à fin d'analyse.

### III. LES RESEAUX ET LA CARTOGRAPHIE DES ACTEURS

Le réseau national des 30 référentes et référents Égalité académiques est animé par la Mission Égalité-Diversité de la DGRH (réunions à distance toutes les 6 à 7 semaines, webinaires spécifiques et séminaire annuel).

Le réseau au niveau des services déconcentrés :

Les référentes et référents Égalité travaillent en articulation quasi quotidienne avec l'ensemble des acteurs RH en rectorat et direction académique :

- ✓ Agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant,
- ✓ Agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire,
- ✓ Représentantes et représentants du personnel,
- ✓ Agentes et agents des services de ressources humaines et de la chaîne RH :
  - Directrice ou directeur des ressources humaines,
  - Directrice ou directeur de l'école académique pour la formation continue (EAFC),
  - Déléguée ou délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE),
  - Cheffe ou chef d'établissement public local d'enseignement,
  - Inspectrice ou inspecteur des 1er et 2d degrés et leurs doyen(ne)s,
  - Conseillère ou conseiller en ressources humaines de proximité,
  - Conseillère ou conseiller mobilité carrière,
  - Chargée ou chargé du recrutement,
  - Coordinatrice ou coordonnateur de la mission académique encadrement (MAE),
  - Gestionnaire de concours et d'examens professionnels,
  - Chargée ou chargé de la gestion administrative de la paie,
  - Chargée ou chargé des retraites,
  - Responsable de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les référentes et référents Égalité sont en relation étroite avec les chargées et chargés de communication académiques (CCA).

Les référentes et référents Égalité travaillent autant que de besoin avec les personnels de santé et les personnels sociaux, de prévention et de suivi des situations VDHAS :

- ✓ Coordonnatrice, coordonnateur du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,
- ✓ Correspondante ou correspondant handicap,
- ✓ Responsable des questions liées à l'inclusion et à l'accompagnement des agents en situation de handicap,
- ✓ Responsable de la qualité de vie et des conditions de travail,
- ✓ Conseillère ou conseiller de prévention académique et départementaux,
- ✓ Assistante ou assistant de prévention en établissement.

Les référentes et référents Égalité agissent en étroite relation avec les représentants des personnels

Les référentes et référents Égalité académiques animent le réseau des référentes et référents départementaux dont ils coordonnent les interventions et travaillent, au regard de la politique publique et de ses continuités, avec les référentes et référents Égalité entre les filles et les garçons.

Elles et ils peuvent également travailler en lien avec des référentes et référents Égalité des autres administrations de l'Etat et les partenaires territoriaux :

- ✓ Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) rattachée au secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) et délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE),
- ✓ Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH),
- ✓ Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF),
- ✓ Les délégués du Défenseur des droits,
- ✓ Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE),

- ✓ Agences nationale et régionales pour l'amélioration des conditions de travail ANACT, ARACT,
- ✓ « Référentes ou référents » des collectivités et des dispositifs de signalement des 2 collectivités – Région et département,
- ✓ Référentes et référents des universités et en rectorat de région académique (Vie étudiante et VSS),
- ✓ Référentes et référents des établissements du sport (CREPS) et de l'éducation.

En ce qui concerne le niveau départemental, il faut préciser le rôle et le positionnement de la référente ou du référent auprès du secrétaire général SG du DASEN en termes de conseil (comme le référent ou la référente académique est positionnée auprès du secrétaire général adjoint d'académie DRH).

Le réseau des 22 référentes et référents des établissements du sport et du centre de gestion opérationnelle des conseillers et conseillères techniques sportifs (CGO CTS) est animé par la direction des sports (DS).

Le réseau des 5 référentes et référents des établissements publics nationaux opérateurs de l'enseignement scolaire est animé par la direction des affaires financières (DAF).

## IV. LE FILM ANNUEL DES JOURNEES DE MOBILISATION A METTRE EN RELATION AVEC LE PLAN DE COMMUNICATION (PLAN DE COM)

**21 novembre** : Duo Day

**25 novembre** : Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

**3 décembre** : Journée internationale des personnes en situation de handicap

**25 janvier** : Journée de lutte contre le sexisme

**8 mars** : Journée internationale des droits des femmes

**21 mars** : Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

**17 mai** : Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

### Les interlocuteurs et interlocutrices internes pour la mise en œuvre de ces journées :

#### En académie

- ✓ Chargées et chargés de communication académiques (CCA) et en départements,
- ✓ Services logistiques,
- ✓ Correspondant ou correspondante handicap,
- ✓ Référente égalité filles/garçons dans le cadre de la semaine du 8 mars,
- ✓ Représentantes et représentants des personnels.

#### En établissement du sport

- ✓ Service communication,
- ✓ Référent ou référente Handicap, éthique, RSE.

#### Au CGO CTS

- ✓ Service communication,
- ✓ Référente ou référent handicap, éthique, RSE,

- ✓ Conseillère ou conseiller Technique National poste thématique "VSS",
- ✓ Conseillère ou conseiller Technique National poste thématique "sport égalité-mixité".

### Les interlocuteurs et interlocutrices externes

- ✓ Les partenaires associatifs et territoriaux
- ✓ Les partenaires intégrés (sous convention nationale), partenaires institutionnels (CREPS, collectivités), partenaires privés (fédération, entreprise)

## V. RESSOURCES

### 1. CHIFFRES CLE

- ✓ Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations : « Chiffres clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », édition annuelle<sup>5</sup>.
- ✓ Publication annuelle des index de l'égalité professionnelle des employeurs publics<sup>6</sup>.

### 2. PLANS D'ACTION

- ✓ Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes MEN-MSJVA 2025-2027<sup>7</sup>.
- ✓ Les plans d'action académiques.
- ✓ Les plans d'action des opérateurs.
- ✓ Les plans d'action des établissements du sport.



### 3. GUIDES ET RAPPORTS

- ✓ Le rapport sur l'état du sexisme en France<sup>8</sup> – Haut conseil à l'égalité.
- ✓ Les rapports du Défenseur des droits<sup>9</sup>.
- ✓ Les fiches pratiques et kits pédagogiques de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof)<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2024>

<sup>6</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-2024-des-index-de-legalite-professionnelle-des-employeurs-publics-donnees-2023>

<sup>7</sup> <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>

<sup>8</sup> <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-2025-sur-letat-du-sexisme-en-france-lheure-de-la-polarisation>

<sup>9</sup> <https://www.defenseurdesdroits.fr/etudes-et-rapports-126>

<sup>10</sup> <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/outils-de-formation>

#### 4. VIDEOS

- ✓ Le rôle et les missions des référentes et référents Égalité-Diversité en académies : <https://www.youtube.com/watch?v=ii5aKfCetCE>,
- ✓ Les référentes et référents Égalité-Diversité : les maillons clés d'une politique RH inclusive : <https://www.youtube.com/watch?v=qgPF4YhrR08>.

#### 5. INFOGRAPHIE

- ✓ Infographie « Être référente / référent Égalité-Diversité » : <https://www.education.gouv.fr//media/230747/download>

**education.gouv.fr**

Mission égalité diversité,  
direction générale des ressources  
humaines pour les ministères  
de l'Éducation nationale,  
de l'Enseignement supérieur,  
de la Recherche et de l'Espace,  
des Sports, de la Jeunesse  
et de la Vie associative