



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général Service des ressources humaines Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales Bureau de la formation continue et du développement des compétences 78, rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955	Note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-611 02/10/2025
--	--

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 0

Objet : Plan de formation Labels Egalité-Diversité 2024-2028

Cette instruction complète la note adressée le 15 mai 2025 « Mobilisation pour le déploiement des formations à la diversité, à l'égalité et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF EPLEFPA Administration centrale Institut national de formation des personnels du ministère chargé de l'agriculture (INFOMA) Institut national d'enseignement supérieur et de recherche de l'alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement (VetAgroSup) Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement (Agrosup Dijon) Institut national des sciences et industrie du vivant et de l'environnement (AgroParisTech) Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA)

Résumé : La présente note confirme les éléments déjà indiqués dans la note de mobilisation du 15 mai dernier avec le jalon du 31 octobre 2025 pour la formation de 100% des publics-cibles en poste

et présente deux nouveaux dispositifs :

- les objectifs de déploiement de la formation Labels Egalité Professionnelle et Diversité à tous les agents en poste sur la période 2024-2028 en priorisant les formations MENTOR et en fixant des jalons au 31/12/2026, au 31/12/2027 et au 31/12/2028,
- les objectifs de réalisation des formations dans un délai de 1 à 3 mois pour les nouveaux arrivants au MASA s'ils n'ont pas déjà effectué ces formations sur un poste précédent.

Contact pour toutes questions sur la préparation des agents :

Bureau de la formation continue et du développement des compétences

Suivi par : Fabienne Laporte-Hiegel

Téléphone : 01 49 55 56 87

Mél : bureauformco.sg@agriculture.gouv.fr

Textes de référence :

- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-104 du 12/02/2020 « Plan de formation labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » 2020-2023
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes (DGAFP, édition 2019)
- Schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2024-2027 (DGAFP)
- Note d'orientation triennale pour la formation continue des personnels Période 2022-2023-2024 SG/SRH/SDDPRS/2021-594
- Accord 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat » et la renouvelait le 8 mars 2023, couvrant ainsi la période 2023-2027. De même, l'Etat s'est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. Ces politiques publiques nationales visent à diffuser auprès de tous les agents publics une culture commune et partagée d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Dans ce contexte, le ministère s'est doté d'un plan de formation « Labels » pour la période 2020-2023, qui rend obligatoire la formation de l'intégralité des « publics-cibles »¹.

Ainsi, afin de poursuivre cette dynamique et dans le cadre du renouvellement des Labels Egalité Professionnelle et Diversité obtenus en octobre 2020, le MASA souhaite mener une politique volontariste de déploiement de ces formations, étendue progressivement à l'ensemble de ses agents. En effet, l'accord ministériel 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité stipule d'une part qu'il convient de poursuivre l'objectif de 100% des publics-cibles formés aux thématiques égalité et diversité, et d'autre part qu'il est prévu d'étendre progressivement les publics formés.

¹ Les cadres dirigeants et supérieurs ainsi que les cadres intermédiaires, les personnels chargés des ressources humaines, les membres des institutions représentatives du personnel.

I – Le dispositif des formations Labels

Les formations proposées sur MENTOR (<https://mentor.gouv.fr>) et dans le cadre du marché interministériel EGAE² permettent de satisfaire les objectifs ministériels dans le cadre du label.

	Modules avant 2024 (marché interministériel)	Modules depuis 2024	
		Mentor (à privilégier)	Marché interministériel (Egae)
Formations obligatoires : F1 ou F1bis, F2, F3 pour tous et F4 pour les encadrants	Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes	F1 - Comprendre et prévenir les discriminations – durée 1h30 OU F1 bis - Diversité et lutte contre les discriminations – durée 1h50 Reconnaître les <u>LGBTIphobies</u> au travail et agir – durée 1h30	Modules F2.9 ou F2.10 : les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations
	Egalité entre les femmes et les hommes	F2 - Vers l'égalité entre les hommes et les femmes – RACPUE0002-2024-00001 – durée 1h La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management - durée 2h	Module F3.1 : Socle commun de formation à l'égalité professionnelle – durée 3h
	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles	F3 - Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir - RACPUE0001-2024-00001-durée 1h Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel – Durée 15 min	Module F3.9 : socle commun de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
	Recruter sans discriminer	F4 - Recruter sans discriminer Durée 2h	Non proposé

La participation aux formations disponibles sur la plateforme MENTOR doit intervenir après en avoir informé le supérieur hiérarchique. En effet, **les formations, quelles qu'en soient les modalités, constituent un temps de travail effectif et doivent se dérouler pendant les horaires de travail.**

Une attestation de formation est délivrée par Mentor (à cet effet, il faut veiller à remplir intégralement le questionnaire de satisfaction à l'issue de la réalisation de la formation).

² Le marché interministériel EGAE permet par ailleurs d'approfondir certaines thématiques en compléments des quatre formations MENTOR.

II – L’obligation du suivi de ces formations pour les publics-cibles avant le 31/10/2025

a) Un rappel des publics-cibles

La mise en œuvre des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de diversité et de lutte contre les discriminations ainsi que l'engagement dans la démarche de double labellisation rendent indispensable la formation de l'intégralité des publics-cibles, qui figurent dans le cahier des charges des labels applicable aux employeurs publics.

Il s'agit :

- des cadres :
 - les emplois du MASA nommés en conseil des ministres,
 - les emplois de direction en administration centrale, en service déconcentrés et en établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEPFA) : chef de service, sous-directeur, directeur des services déconcentrés et adjoints, directeur d'EPLEPFA,
 - en administration centrale : adjoints aux fonctions précitées, chef de bureau, chef de mission des affaires générales (MAG), adjoint et assimilé,
 - en services déconcentrés : chef de service, adjoint, SG, SG adjoint, chef(e) d'unité ou chef de pôle,
 - en EPLEPFA : directeur adjoint en charge de la formation initiale scolaire, directeur de centre de formation professionnelle pour adultes (CFPPA) et de centre de formation d'apprentis (CFA), directeur d'exploitation agricole et d'atelier technologique (DEADAT), SG, conseiller principal d'éducation (CPE), responsable RH ;
- des personnels chargés des ressources humaines :
 - acteurs de la prévention (Infirmiers, médecins de prévention, assistant(e)s sociaux, conseillers et assistants de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)),
 - agents relevant de la catégorie d'emploi des ressources humaines : personnels RH des missions des affaires générales (MAG), gestionnaires RH, gestionnaires de proximité RH, secrétaires RH des établissements, chargés de mission, délégués régionaux à la formation continue (DRFC), responsables locaux de formation (RLF),
 - ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), les inspecteurs de l'enseignement agricole (IEA), la délégation à l'encadrement supérieur (DES),
 - référents Egalité-Diversité et correspondants handicap régionaux,
- des membres des jurys de concours et d'examens professionnels ;
- des formateurs occasionnels ;
- des membres des institutions représentatives du personnel.

b) Les formations concernées pour les publics-cibles

Pour valider le parcours de formation « Labels », les agents des publics-cibles doivent avoir suivi au moins un module de chacune des trois thématiques suivantes :

- Diversité et lutte contre les discriminations
- Egalité entre les femmes et les hommes
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS).

Ces formations doivent être chacune suivies par 100 % des publics-cibles, prioritairement via la plateforme interministérielle MENTOR, d'ici au 31/10/2025.

Au sein de ces publics-cibles, les encadrants et les personnels des RH chargés de recrutement doivent également être formés à un 4ème module MENTOR : « Recruter sans discriminer » (2h).

Pour les nouveaux arrivants au sein des publics-cibles, il convient de suivre ces formations au cours du mois suivant la prise de poste, et en tout état de cause dans un délai de 3 mois s'ils ne disposent pas d'une attestation de formation précédemment suivie dans le domaine (le pilotage de ce délai sera effectué par le BFCDC, qui effectuera des relances si nécessaire).

III – Un déploiement renforcé des formations à l'ensemble des agents

a) Les formations disponibles

Deux types de formation sont disponibles pour les agents du ministère : les formations en présentiel dans le cadre du marché interministériel (ACIM) ainsi que les formations sur la plateforme d'autoformation interministérielle MENTOR (cf §I).

Le ministère a souscrit à l'ACIM porté par les ministères sociaux fin 2023, qui comprend deux lots relatifs à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle (incluant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles) et un lot relatif au handicap.

Les formations MENTOR sont à privilégier.

En effet, elles peuvent être suivies à la date choisie par l'agent en lien avec son supérieur hiérarchique. Elles ne nécessitent pas d'inscription dans « Mon Self mobile » et sont intégrées à part entière dans l'offre de formation du MASA sans engendrer de déplacement.

Pour mémoire, les frais de déplacement des agents qui suivent les formations du marché interministériel en présentiel relèvent des budgets régionaux : programme 215 pour les agents de l'enseignement agricole et programme 354 pour les agents des D(R)AAF.

b) L'extension progressive à tous les agents du MASA

Tous les agents publics sont concernés par cette politique publique prioritaire et doivent suivre l'ensemble des formations « Labels », en particulier les agents qui

intègrent le ministère, idéalement dans le mois qui suit leur prise de poste et au plus tard dans un délai de 3 mois, s'ils ne disposent pas d'une attestation de formation précédemment suivie dans le domaine (le pilotage de ce délai sera effectué par le BFCDC, qui effectuera des relances si nécessaire).

Ce parcours de formation doit obligatoirement commencer par l'un des deux modules de formation MENTOR suivants à réaliser par 100% des agents au plus tard le 31/12/2026 :

- « Comprendre et prévenir les discriminations » (1h30)
- ou
- « Diversité et lutte contre les discriminations » (1h50) (ou éventuellement le module relatif aux fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations du marché interministériel-ACIM)

Ensuite, les deux modules suivants : « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » (1h) et « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir, prévenir » (1h) devront être suivis par 100 % des agents, à raison d'un par an, d'ici au 31/12/2028.

D'autres formations figurant en annexe peuvent être également suivies en complément des formations obligatoires.

IV - Les modalités de réalisation des formations « Labels »

Afin d'atteindre les objectifs de formation, il est demandé aux chefs de service, en lien avec les DRFC, de mener les actions suivantes :

- diffuser l'information sur cette politique publique et son accompagnement le plus largement possible avec tous les outils de communication disponibles et notamment lors des entretiens professionnels annuels ;
- veiller à la mise en œuvre effective des orientations de la présente note de service ;
- veiller à l'accessibilité des formations pour tous les agents, en particulier ceux ne disposant pas d'un ordinateur ;
- s'assurer que les attestations de formation aient été ou soient transmises aux RLF, soit à la prise de poste en cas de formation précédemment suivie y compris pendant une formation initiale, soit dès la formation suivie ;
- s'agissant des formations MENTOR, il convient de s'assurer que les agents concernés disposent d'un compte ou le créent si nécessaire³ et réalisent la formation jusqu'au questionnaire de satisfaction, ce qui permet d'obtenir une attestation de formation. Cette attestation est consultable sur MENTOR pendant toute la carrière. Il est également nécessaire de veiller à intégrer dans son profil les formations réalisées précédemment dans d'autres ministères et de mettre à jour ce profil lors d'un changement de poste vers une autre administration.

V - Le suivi du déploiement des formations « Labels »

Le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC), en lien avec les DRFC de chaque région et les RLF pour l'administration centrale, est chargé de centraliser les statistiques relatives au suivi des formations par les agents du ministère et par les agents de l'enseignement agricole.

La mesure du taux de formation doit être réalisée de la façon suivante :

- **au 31/10/2025,**
 - chacune des 3 formations (ou 4 formations pour les encadrants) doit avoir été suivie par 100 % des agents des publics-cibles,
- **au 31/12/2026,**
 - une formation relative à la lutte contre les discriminations doit avoir été suivie par 100 % des agents du MASA (hors publics-cibles),
- **au 31/12/2027,**
 - un 2ème module parmi les trois obligatoires doit avoir été suivi par 100 % des agents du MASA (hors publics-cibles),
- **au 31/12/2028,**
 - le 3ème module parmi les trois obligatoires doit avoir été suivi par 100 % des agents du MASA (hors publics-cibles).

NB : A compter de la parution de la présente note, les nouveaux agents recrutés doivent avoir réalisé la totalité des formations nécessaires idéalement dans le mois qui suit leurs prises de poste et au plus tard dans un délai de 3 mois, s'ils ne disposent pas d'une attestation de formation précédemment suivie dans le domaine.

Pour faciliter ce suivi, le BFCDC adressera à chaque DRFC, au cours de la semaine suivant la fin de chaque trimestre, une extraction statistique issue de MENTOR (outil digdash) au titre du trimestre précédent avec un onglet pour les agents de leur région disposant d'une adresse courriel « @agriculture.gouv.fr », un onglet pour ceux disposant d'une adresse courriel « @departement.gouv.fr » et un onglet pour ceux disposant d'une adresse « @educagri.fr ».

Ainsi, les DRFC et les RLF pour l'administration centrale devront, un mois après la réception des statistiques digdash :

- consolider les données relatives aux formations suivies par grande thématique (Diversité et lutte contre les discriminations, Egalité entre les femmes et les hommes, Lutte contre les violences sexuelles et sexistes) et par typologie de publics (publics-cibles et tous agents y compris en EPLEFPA, nouveaux recrutements) dans un nouveau modèle de tableau qui sera mis en place sur Resana, au cours du 3ème quadrimestre 2025 en capitalisant sur les statistiques Digdash transmises ;
- être en mesure de produire ou de faire produire sur demande les attestations des agents formés (téléchargement par les agents depuis MENTOR) ; il n'est

pas demandé aux DRFC et RLF de créer les sessions correspondantes dans RenoïRH formation à des fins de simplification.

Pour mémoire, ce dispositif d'extractions MENTOR a déjà été mis en place pour le suivi évoqué dans la note du 15 mai dernier et les remontées sont attendues au titre des 30 juin et 30 septembre 2025 concernant les publics-cibles.

Ces objectifs doivent faire l'objet d'un suivi étroit afin de garantir la diffusion de la politique ministérielle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la promotion de la diversité ainsi que de la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.