



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale de  
l'administration et de  
la fonction publique

## **Formation spécialisée**

# **« Égalité, mobilité, parcours professionnels »**

Jeudi 14 novembre 2024

---

14 novembre 2024

---

# Ordre du jour

1. Présentation du rapport Égalité 2024
2. Point d'actualité sur le programme Handi'Talents
3. Bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019

# Ordre du jour

1. Présentation du rapport Égalité 2024
2. Point d'actualité sur le programme Handi'Talents
3. Bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019

Outre les axes figurant dans les éditions précédentes, l'édition 2024 présente en particulier :

- **De nouvelles thématiques**, notamment celle de la santé des femmes ;
- **Des illustrations et exemples plus équilibrés entre les trois versants** pour donner voir un panorama plus complet des actions en faveur de l'égalité;
- **Des témoignages et pratiques** des acteurs et actrices de l'égalité professionnelle, dans le but de recenser les initiatives existantes, d'en inspirer de nouvelles et d'incarner la mise en œuvre de cette politique.
- **Chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées (DNE) 2024** sur la page de la DIESE : <https://www.diese.gouv.fr/chiffres-cles-dne-edition-2024>

# Rapport Egalité professionnelle femmes/hommes – Edition 2024

- Présentation du sommaire :

## SOMMAIRE

1. Le pilotage et la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle.....	17	4. Articulation des temps de vie et soutien à la parentalité dans la fonction publique.....	95
1.1- La négociation des plans d'action égalité professionnelle a débuté en 2023 dans les administrations centrales .....	17	4.1. Une enquête sur la réalité des parents agents publics dans la fonction publique hospitalière.....	95
1.2. La désignation de référentes et référents égalité professionnelle et l'animation des réseaux.....	20	4.2. L'information des agentes et agents de leurs droits en tant que parents et coparents.....	97
1.3 Le développement d'observatoires dédiés à l'égalité professionnelle .....	22	4.3. Le soutien à la parentalité par l'action sociale .....	102
1.4 L'actualisation du cahier des charges du label égalité professionnelle .....	27	4.4. La réalisation d'entretiens pré-post congé parental dans les Services du Premier Ministre .....	104
1.5 La mise en place de réseaux féminins au sein de la fonction publique .....	28	4.5. L'accompagnement à la parentalité au sein de la ville de Caen.....	105
2. L'égalité dans les recrutements, les parcours professionnels et les rémunérations .....	35	4.6. La mise en place de salles d'allaitement.....	105
2.1- Egalité et recrutement .....	35	4.7 Le soutien aux familles monoparentales .....	110
2.2- L'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels.....	53	5. La prise en compte de la santé des agentes par leurs employeurs publics .....	112
2.3 Les actions à promouvoir en faveur de la mixité des métiers dans la fonction publique .....	66	5.1 Les études sur la santé des femmes .....	112
2.4- Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.....	78	5.2 La prise en compte du sujet des règles .....	115
3. La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle.....	85	6. Renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les violences intra-familiales.....	119
3.2 Les formations du CNFPT pour les agentes et agents de la fonction publique territoriale .....	89	6.1. Le traitement des violences sexistes et sexuelles et les dispositifs de signalement .....	119
3.3. Les formations de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier pour les agentes et agents au sein de la fonction publique hospitalière.....	93	6.2. La prévention des violences sexistes et sexuelles par la formation et l'information ....	130
		6.3 La prévention des violences sexistes et sexuelles par la sensibilisation et la communication .....	131
		6.5. La prise en compte des violences intrafamiliales subies par les agents publics .....	137

# Ordre du jour

1. Présentation du rapport Égalité 2024
2. Point d'actualité sur le programme Handi'Talents
3. Bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019

# Point d'actualité du dispositif Handi'Talents

- ✓ Mesure issue de la Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023
- ✓ Financé par le FIPHFP à hauteur de **500 000 €** dans le cadre d'une convention de partenariat entre le FIPHFP et la direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- ✓ **Objectif : accompagner des agents publics en situation de handicap dans leur parcours professionnel.**

Dépasser les freins éventuels, qui malgré la richesse de leurs parcours professionnels et leurs compétences, seraient susceptibles de les brider dans leurs aspirations en termes d'évolution professionnelle.

- ✓ **Comment ?** Période de six mois incluant des temps collectifs comme les formations, d'accompagnement collectif, des rencontres inspirantes, des séances de co-développement ainsi que des sessions d'accompagnement individuel.

## Point d'actualité du dispositif Handi'Talents (suite)

La première promotion devrait accueillir **60 agents publics** avec l'objectif d'une **représentation équilibrée** entre les femmes et les hommes, les catégories (A, B, et C) et les trois versants de la fonction publique.

### Calendrier prévisionnel :

- Discussion lors de la FS du 28 mai 2024
- Ouverture de l'appel à candidature : du 20 novembre au 20 décembre 2024
- Instruction des candidatures : 1er trimestre 2025
- Comité de sélection : mars 2025
- Information des participants : mars 2025
- Lancement du programme : 3<sup>ème</sup> trimestre 2025



# Ordre du jour

1. Présentation du rapport Egalité 2024
2. Point d'actualité sur le programme Handi'Talents
3. Bilan des expérimentations issues des articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019

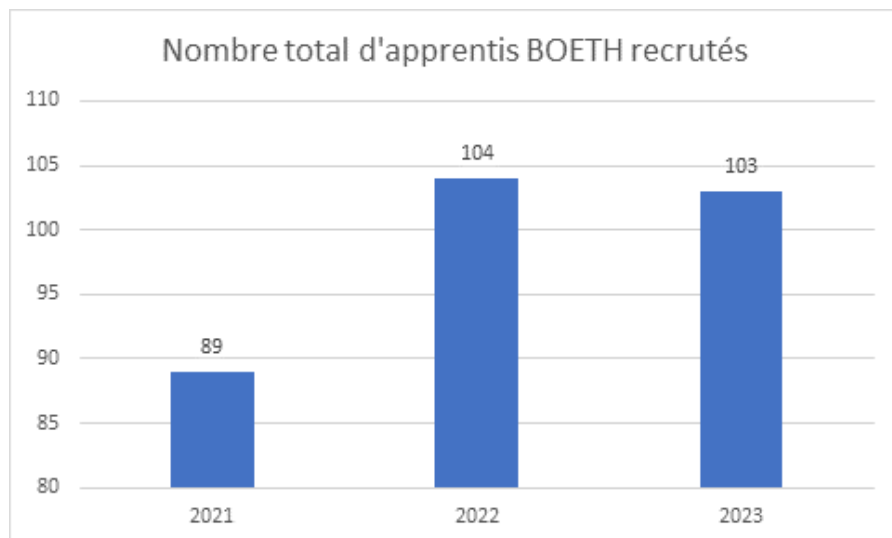
**L'article 91 de la loi du 6 août 2019** prévoit, à titre expérimental, **que les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés**, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

L'expérimentation a débuté le 7 août 2019 et se termine le **6 août 2025** (6 ans à compter de la publication de la loi).

**L'article 93 de la loi du 6 août 2019** instaure une procédure expérimentale dérogatoire permettant, aux fonctionnaires en situation de handicap, **d'accéder par la voie du détachement à un corps de catégorie supérieure ou de niveau supérieur puis d'y être intégré.**

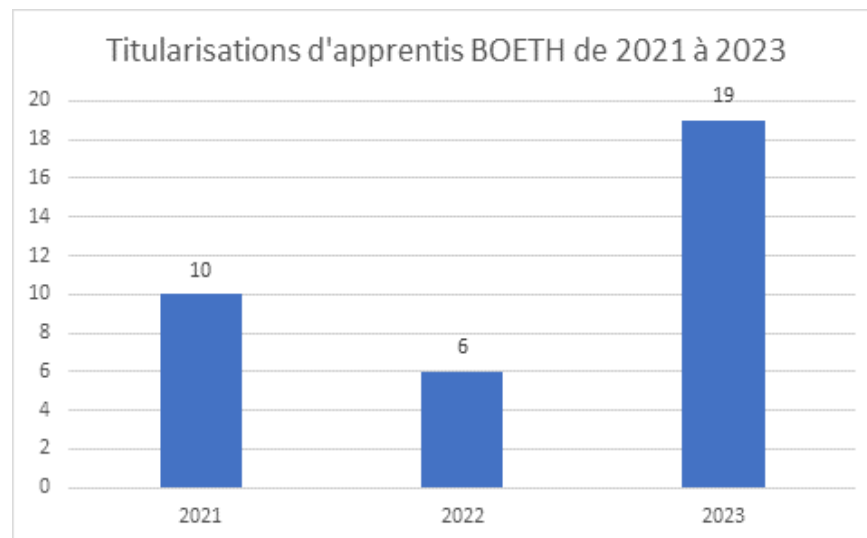
## Au sein de la fonction publique de l'Etat

### Nombre d'apprentis BOETH recrutés



- **Nette augmentation** du nombre d'apprentis en situation de handicap recrutés entre 2021 et 2022.
- Stabilisation **en 2023**.

### Nombre de titularisations apprentis BOETH



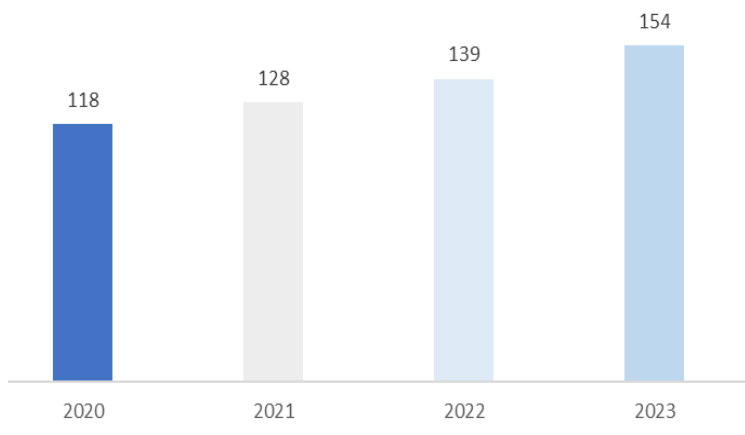
- **En 2022**, le nombre d'apprentis titularisés a **diminué**
- Entre 2022 et 2023, le nombre de d'apprentis titularisés a **significativement augmenté** (6 en 2022, 19 en 2023).

# Bilan de l'expérimentation issue de l'article 91 de la loi du 6 août 2019 de TFP

## Au sein de la fonction publique hospitalière

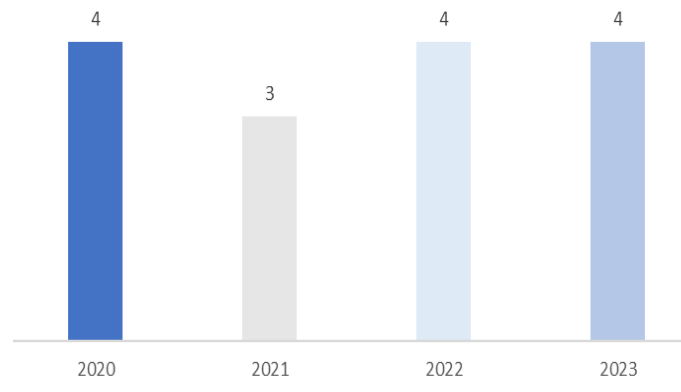
Le nombre d'apprentis en situation de handicap dans la FPH augmente de manière continue : +30,5% en 4 ans

Apprentis en situation de handicap dans la FPH



Entre 2020 et 2024, 15 apprentis BOETH ont été titularisés.

Apprentis en situation handicap titularisés dans la FPH depuis la mise en place du dispositif



# Bilan de l'expérimentation issue de l'article 91 de la loi du 6 août 2019 de TFP

- **Au sein de la fonction publique territoriale**

Un questionnaire relatif à la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique a été adressé du 15 juin au 22 août 2022 à l'ensemble des collectivités et intercommunalités. 2199 collectivités y ont répondu dont 1813 communes (82,45%), 264 des communautés de communes (12%), 73 communautés d'agglomération (3,32%), 8 ont des communautés urbaines (0,36%), 9 métropoles (0,41%), 27 départements (1,23%) et 4 régions (0,18%).

Les résultats de ce questionnaire ont révélé que le dispositif de titularisation des apprentis en situation de handicap apparaissait comme un **dispositif émergent**, retenu par 2% du panel.

## **Facteurs explicatifs du faible taux de titularisation :**

- caractère encore méconnu du dispositif ;
- entrée en vigueur au début de la crise sanitaire ;
- développement de l'apprentissage d'ampleur inégale d'une collectivité à l'autre.

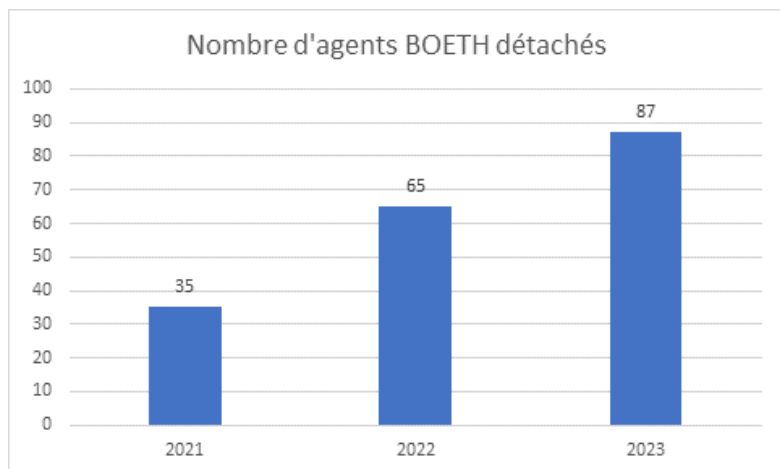
## Retours qualitatifs – article 91

### ➤ **Au regard des viviers**

- **Faible nombre de candidatures** de personnes en situation de handicap
  - **Difficulté dans le sourcing des candidats** : l'ensemble des employeurs (publics comme privés) engagés dans ces démarches font appel aux mêmes acteurs sur le territoire (université, CFA, etc.)
  - Dans la fonction publique de l'Etat et en particulier en administration centrale, **peu de jeunes en situation de handicap correspondent au profil** recherché pour un apprentissage (formations supérieures BAC+4, BAC+5, des formations spécialisées comme l'informatique).
- Il n'est pas toujours possible de proposer des perspectives à l'issue du contrat d'apprentissage (**absence de postes vacants** dans le service d'accueil).
- Certains apprentis souhaitent **continuer leurs études ou ne pas rester dans la structure**

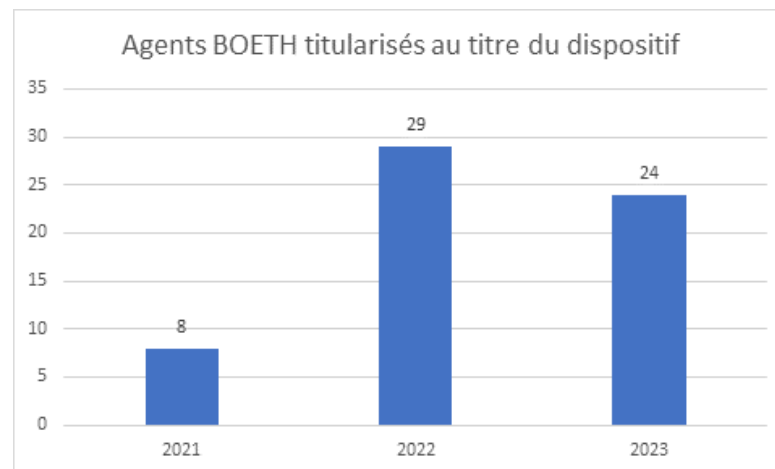
## Au sein de la fonction publique de l'Etat

Nombre d'agents BOETH ayant été détachés au titre du dispositif



Augmentation progressive du nombre d'agents BOETH détachés au titre du dispositif.

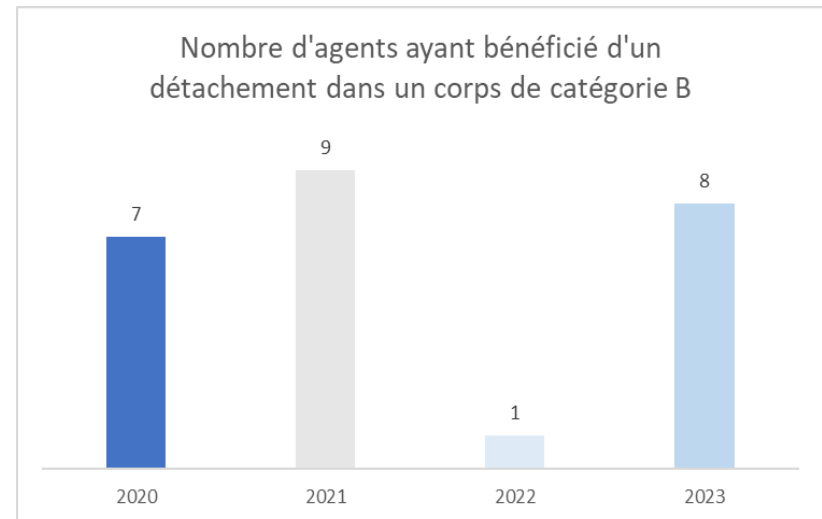
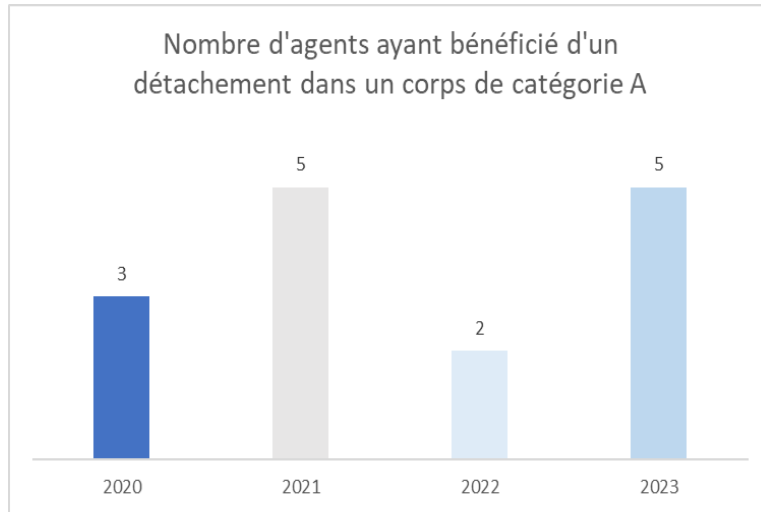
Nombre d'agents BOETH ayant été titularisés au titre du dispositif



Le nombre d'agents titularisés a significativement augmenté entre 2021 et 2022. Une légère baisse est constatée entre 2022 et 2023.

- **Au sein de la fonction publique hospitalière**

Entre 2020 et 2024, 40 agents en situation de handicap ont bénéficié du dispositif de détachement :



Source : Enquête DGOS auprès de 2080 établissements publics de santé/ médico-sociaux dont 905 établissements répondants

- **Au sein de la fonction publique territoriale**

Un questionnaire a été adressé à l'ensemble des collectivités et intercommunalités : 47 répondants sur 2199 ont eu recours à l'article 93 de la loi.

Source : Enquête L'ADF, la FNCDG, France urbaine et intercommunalité de France auprès des collectivités territoriales dont 2199 répondants



## Retours qualitatifs – article 93 loi de la transformation de la fonction publique

- Le dispositif n'est **pas encore bien appréhendé** par les services qui tendent à l'assimiler à une **nouvelle modalité d'avancement au choix** (donc accès à un corps/catégorie supérieure au sein de la structure sans mise en concurrence avec d'autres candidats) ;
- Importance de la **communication** : un ministère a permis à des agents bénéficiaires du dispositif de témoigner afin de bien le faire connaître ;
- Fort besoin de formation et d'**accompagnement** des agents détachés au titre de ce dispositif.