



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

***Concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
dans la fonction publique***

*Groupe de travail n° 2*

**Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités  
professionnelles**

*20 avril 2018*



## GT Axe 2 : les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles

### *Enjeux*

- Rendre possible l'égal accès des femmes et des hommes à tous les métiers et aux responsabilités professionnelles
- Utiliser différents **leviers RH** pour agir en faveur d'une plus grande mixité des métiers, prévenir et traiter les inégalités d'accès sur les postes à responsabilités et/ou dans les déroulements de carrière.

### *Diagnostic*

Les inégalités qui persistent sont dues notamment à :

- la **non-mixité des métiers** (ségrégation professionnelle horizontale)
- le « **plafond de verre** » (ségrégation verticale : surreprésentation de femmes ou d'hommes dans certains niveaux hiérarchiques).
- Des **processus** sociaux externes (socialisation familiale, scolarité, charges familiales, etc.) et **internes aux administrations** (contraintes horaires, mobilité géographique, etc.).

### *5 axes d'amélioration à explorer :*

1. Développer la **connaissance des métiers** de la fonction publique, élargir les **viviers** et renforcer **l'action des écoles de service public** pour une plus grande **mixité des métiers**
2. Renforcer la **formation** et la sensibilisation pour mettre fin aux **stéréotypes de genre**, notamment pour les personnels ayant des responsabilités **RH ou de management**, ainsi que les membres de **jury** et les porteurs de **mandats syndicaux**
3. Garantir **l'égal accès aux formations**
4. Questionner les règles statutaires et pratiques de gestion liées à la mobilité géographique obligatoire et développer **l'accompagnement à la mobilité**
5. Assurer la transparence et l'équité dans les **processus d'avancement et de promotion**
6. Faire évoluer le **dispositif des nominations équilibrées** au sein de la fonction publique, et veiller à ce qu'il prenne mieux en compte les déroulements de carrière

1. *Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers*
- **Comment favoriser la mixité des métiers en amont des recrutements ?**
  - ✓ Quelles actions mettre en place pour mieux faire connaître les métiers de la fonction publique ?
  - ✓ Quel rôle peuvent jouer les écoles de service public ?
- **Comment assurer la transparence des postes disponibles et lever tout risque de discrimination ?**
  - ✓ Mieux communiquer sur les postes disponibles ?
  - ✓ Responsabiliser les services RH sur la rédaction des fiches de poste ?
  - ✓ Intégrer dans les plans d'action des employeurs et pour les cadres dirigeants et les encadrants « recruteurs » des objectifs de mixité des recrutements ?
  - ✓ Autre ?

- **Comment constituer des viviers permettant de diversifier les candidatures ?**
- **Dans le cadre des parcours professionnels, quels leviers peuvent favoriser la mixité des métiers ?**
  - ✓ La formation et la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité ?
  - ✓ L'accompagnement personnalisé des agents ?
  - ✓ L'accompagnement des encadrants dans leurs pratiques de recrutement ?
  - ✓ Autre ?

## GT Axe 2 : les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles

### *2. Renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre, notamment pour les personnels ayant des responsabilités RH ou de management, ainsi que les membres de jury et les porteurs de mandats syndicaux*

- **Comment former tous les acteurs clés et tout au long de la carrière ?**
  - ✓ Comment s'assurer que les différents publics-cibles reçoivent une formation adaptée ?
  - ✓ Comment s'assurer que les formations soient déployées dans toutes les structures, notamment les plus petites ?
  - ✓ Quel accompagnement pour les employeurs ?
  - ✓ Autre ?
- ❖ *En cours : Plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles* dans la fonction publique dans toutes les écoles de service public d'ici 2020 (priorité du schéma directeur de formation professionnelle des agents de l'Etat) => engagement du MACP au CIEFH du 8 mars 2018.
- ❖ *En cours : référentiel commun de formation dès 2018*
- **Comment sensibiliser l'ensemble des agents à l'égalité professionnelle ?**
  - ✓ Quels nouveaux outils ?
  - ✓ Comment s'inscrire dans la durée ?

### ***3. Garantir l'égal accès aux formations***

**Mobiliser et adapter les outils de la formation tout au long de la vie au sein des plans d'action des employeurs publics**

- **Quelles actions pour faciliter l'entrée effective en formation et limiter les phénomènes d'autocensure ?**
  - ✓ Développer les formations à distance ?
  - ✓ Réduire l'éloignement géographique avec, par exemple, la mutualisation des formations au niveau d'un territoire ?
  - ✓ Favoriser les formations qualifiantes et préparant aux concours et examens professionnels ?
  
- **Quelles mesures pour prévenir les discriminations dont les agents pourraient être victimes dans l'accès à la formation ?**
  - ✓ Assurer un suivi statistique des différentes phases du processus d'inscription et de départ en formation ?
  - ✓ Sécuriser davantage les procédures d'inscription ?
  - ✓ Utiliser d'avantage les entretiens d'évaluation et de formation pour mettre en place un parcours de formation ?
  - ✓ Former les managers à l'accès à la formation ?
  - ✓ Autre

- **Comment mobiliser l'ensemble des outils liés à l'évolution professionnelle et favoriser leur utilisation par les agents ?**
  - ✓ Comment utiliser l'accompagnement personnalisé, notamment au travers du conseil en mobilité carrière ?
  - ✓ Sensibiliser plus fortement les agents des corps les plus féminisées et les moins qualifiées aux droits offerts par le compte personnel de formation ?
  - ✓ Valoriser les compétences acquises et intégrer la VAE dans le parcours d'accès à la qualification?
  - ✓ Autre

Ces leviers pourraient être intégrés dans les plans d'action des employeurs publics

*4. Questionner les règles statutaires et pratiques de gestion liées à la mobilité géographique obligatoire et développer l'accompagnement à la mobilité*

- **Faut-il intégrer dans les plans d'action des employeurs une obligation de diagnostic de l'impact des règles juridiques et de gestion des mobilités sur les déroulements de carrières et prévoir des modalités d'adaptation de ces règles aux situations identifiées ?**
  - ✓ Comment outiller les employeurs publics pour adapter les dispositifs existants ?
- **Quelles actions sont nécessaires pour mieux accompagner les mobilités ?**
  - ✓ Assurer une meilleure visibilité sur les postes à pourvoir au sein d'un bassin d'emploi ?
  - ✓ Développer des mobilités conjointes pour des couples d'agents, ainsi que l'offre de services pour faciliter la mobilité des conjoints et des familles ?
  - ✓ Améliorer la connaissance de leurs agents par les services RH (cf constitution de viviers) et les acteurs de la mobilité afin de mieux gérer leurs compétences et accompagner leurs souhaits de mobilité ?
  - ✓ Autre ?

***5. Assurer la transparence et l'équité dans les processus d'avancement et de promotion***

- ***Comment assurer la transparence dans les processus d'avancement et de promotion ?***
  - ✓ Transmettre des données chiffrées en amont pour éclairer la prise de décisions?
  - ✓ Rendre publiques les données agrégées « genrées » relatives aux avancements et aux promotions, comparées aux viviers de promouvables ?
  - ✓ Autre ?
  
- ✓ **Comment assurer l'équité dans les processus d'avancement et de promotion ?**
  - ✓ Responsabiliser les acteurs ?
  - ✓ Accompagner les recruteurs, avec quels outils?
  - ✓ Autre ?

***6. Faire évoluer le dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique et veiller à ce qu'il prenne mieux en compte les déroulements de carrière***

- **Comment rendre le dispositif des nominations équilibrées plus performant ?**
  - ✓ Quel élargissement ?
  - ❖ *Rappel des engagements du MACP dans le cadre du CIEFH du 8 mars 2018 - Des nominations plus équilibrées sur les emplois de direction de l'Etat d'ici 2022*
    - ✓ Quel autres leviers utiliser ?
- **Un renforcement du suivi des nominations équilibrées et des pénalités ?**

---

**Prochain GT le 12 juin 2018**

**GT 3 - Renforcer l'égalité salariale dans la fonction publique**