



LA FONCTION PUBLIQUE S'ENGAGE POUR LA JEUNESSE



La promotion de la diversité est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Premier employeur de France, elle se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. **Les jeunes générations constituent évidemment la cible privilégiée** de ces dispositifs visant à promouvoir l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique et une plus grande diversité des profils et des parcours.

Classes Préparatoires Intégrées



Portées par les écoles de service public, 27 classes préparent aux concours d'accès aux corps de catégorie A ou B. Elles accueillent des étudiants ou des demandeurs d'emploi, disposant des capacités et de la motivation nécessaires mais placés dans une situation sociale, matérielle ou personnelle défavorable. Les CPI leur apportent un soutien pédagogique renforcé ainsi qu'un accompagnement particulier, notamment grâce à un tuteur, une aide financière (voir ci-contre l'encadré «**allocation pour la diversité**») et, éventuellement, des facilités d'hébergement. Les CPI assurent ainsi l'insertion professionnelle, par la réussite aux concours de la fonction publique, des jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi.



Allocation pour la diversité

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique permettent à des étudiants ou à des demandeurs d'emploi, d'obtenir une aide de 2000 euros pour préparer des concours de catégorie A ou B. Cette aide est accordée sous conditions de ressources et de mérite. 1 500 bourses sont accordées au titre de l'année 2017-2018, entre autres à des élèves de CPI.

Le dispositif PACTE



En vigueur depuis 2005, Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) associe une formation en alternance et un emploi de catégorie C pour des personnes, peu ou pas qualifiées (jusqu'à 28 ans pour les jeunes), issus de milieux sociaux défavorisés.

C'est un dispositif qualifiant qui offre la possibilité de se voir proposer, à l'issue d'une année de contrat, un emploi de titulaire dans la fonction publique.

Chaque année, plus de 300 postes de catégorie C sont offerts par ce biais dans la fonction publique d'État.

L'apprentissage



Pour les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans de manière expérimentale dans 9 régions), le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier tout en percevant une rémunération. L'apprentissage leur permet de connaître les métiers de la fonction publique et son fonctionnement et d'améliorer la réussite aux concours.

L'apprentissage au sein de la fonction publique contribue ainsi à l'insertion professionnelle des jeunes et à la diversification de ses recrutements.

En 2016, la fonction publique a enregistré 13 148 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 23 % par rapport à 2015.

Pour la fonction publique de l'État, le nombre de contrats d'apprentissage a été multiplié par 13 entre la fin de l'année 2014 et la fin de l'année 2016, soit 8 290 apprentis à cette date.

Le « troisième concours »



Traditionnellement, le recrutement dans la fonction publique se fait par voie de concours, ouvert soit aux diplômés (ce que l'on appelle le concours externe), soit aux agents publics (ce qu'on appelle les concours internes). Cependant, il existe une troisième voie : les « troisièmes concours ». **Ces concours sont ouverts aux candidats qui justifient d'une expérience professionnelle en dehors de l'administration publique**, c'est-à-dire :

- d'une activité professionnelle de droit privé (salarié d'une entreprise publique ou privée, indépendant, apprenti...);
- ou d'un mandat d'élu local;
- ou d'une activité associative (salarié ou responsable bénévole).



LE LABEL DIVERSITÉ

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité, dans le secteur privé et associatif, et dans la fonction publique.

Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les pratiques de recrutement et de parcours professionnels valorisant la diversité dans la sphère du travail. Elle permet d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères définis par la loi, dont l'âge, le sexe, le handicap, l'origine, l'orientation sexuelle, l'engagement syndical, l'appartenance à une religion, etc.

Les ministères économiques et financiers sont des précurseurs dans la fonction publique. Labellisés en 2010, ils ont obtenu le renouvellement du Label Diversité en 2015, et s'orientent désormais vers une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle.