



LA FONCTION PUBLIQUE AGIT POUR LA DIVERSITÉ



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 représentative de la société qu'elle sert. Elle a ainsi une exigence d'exemplarité en matière d'égalité d'accès aux emplois publics. De nombreux dispositifs sont développés pour prévenir et lutter contre les discriminations et promouvoir une plus grande diversité des profils et des parcours.

Classes Préparatoires Intégrées



Soutenir les candidats aux revenus les plus modestes dans leur réussite aux concours

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** et un accompagnement particulier, notamment grâce à un tuteur, une aide financière et, éventuellement, des facilités d'hébergement.



Allocation pour la diversité

Cette aide financière de 2000 euros peut être accordée, sous conditions de ressources et de mérite, aux étudiants et demandeurs d'emploi pour préparer des concours de catégorie A ou B. Environ 1500 bourses sont allouées chaque année, entre autres à des élèves de CPI.

L'apprentissage



Contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes

L'apprentissage (contrat qui allie exercice d'un métier rémunéré à une formation diplômante) permet de connaître les métiers de la fonction publique et son fonctionnement, et d'améliorer la réussite aux concours. En 2017, la fonction publique a enregistré 14 400 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 63 % en 5 ans.

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 les secteurs public et privé. Il permet aux ministères, collectivités territoriales, établissements de santé, entreprises ou associations d'évaluer leurs processus de ressources humaines et de les améliorer. Le label est attribué pour une durée de 4 ans, renouvelable.

L'ensemble des ministères est engagé dans une démarche de labellisation. En 2018, quatre ministères détiennent une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture et le ministère de l'Intérieur.

Le saviez-vous ?

Bercy est le premier ministère à avoir obtenu ce Label, en 2010.

Le dispositif PACTE



Proposer des postes d'agents publics à des personnes peu ou pas qualifiées

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, issues de milieux sociaux défavorisés.

Dans le cadre de ce dispositif qualifiant et à l'issue d'une année de contrat, elles pourront se voir proposer un emploi de titulaire dans la fonction publique.

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

Le contrat PrAB



Favoriser l'insertion ou la réinsertion dans la vie active

C'est un contrat à durée déterminée d'une durée d'un à deux ans permettant à son titulaire, recruté sur un emploi de catégorie A ou B en tant qu'agent public contractuel, de bénéficier d'une formation visant à la préparation au concours correspondant à l'emploi occupé.

Le « troisième concours »



Valoriser l'expérience professionnelle en dehors de la fonction publique

Parallèlement aux concours externes (ouverts aux diplômés) et internes (proposé aux agents publics), les troisièmes concours sont ouverts **aux candidats justifiant 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).

FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs publics des trois versants de la fonction publique agissent pour recruter et maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Ils sont accompagnés par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique créé en 2006 qui finance notamment l'adaptation des postes de travail ou des formations dédiées.

En 2017, la fonction publique comptait **240 000 bénéficiaires** de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le saviez-vous ?

Plus de 25 critères de discrimination ont été définis par la loi, parmi lesquels le sexe, l'âge, le handicap, l'origine, le patronyme, l'orientation sexuelle, l'engagement syndical, l'appartenance vraie ou supposée à une religion, la situation de famille, la grossesse, le lieu de résidence, etc.