

## « La réforme de l'ENA doit permettre de construire une haute fonction publique paritaire »

Publié dans Le Monde le 11 juin 2019

Dans une tribune au « Monde », les membres du bureau de l'association ENA 50-50 formulent une série de propositions qu'ils voudraient voir adoptées à l'occasion de la réforme en cours de l'École nationale d'administration.

**Tribune.** Alors que la haute fonction publique fait l'objet de nombreuses critiques, le débat autour de sa réforme et de la suppression de l'ENA s'est focalisé ces derniers mois sur les questions de diversité sociale et géographique, laissant de côté celle de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, si la lettre de mission de Frédéric Thiriez – l'ancien président de la Ligue de football professionnel, choisi par Emmanuel Macron pour réformer la haute fonction publique – met en avant la nécessité de « *mettre fin aux biais de sélection qui entravent l'accès à la haute fonction publique de talents issus d'horizon divers* », elle ne mentionne la parité que de manière incidente, en vue de dynamiser les parcours de carrière des agents. Pourtant, comment atteindre l'égalité femmes-hommes dans l'accès aux emplois supérieurs de l'Etat sans poser la question de la formation des hauts fonctionnaires et de la parité au sein des viviers ?

Le constat est connu – [et nous l'avions rappelé en décembre 2018](#). A l'entrée à l'ENA, les femmes restent minoritaires, représentant 36,25 % des admissions en 2018 et 38,75 % en 2017. A la sortie, elles sont moins nombreuses à s'orienter vers la diplomatie (2 femmes sur les 12 postes ouverts ces trois dernières années) ou la préfectorale (7 femmes sur 24 élèves ayant choisi le ministère de l'intérieur durant la même période), et cela sans parler des inégalités qui demeurent dans l'accès aux « grands corps » (depuis 2017, seules 3 femmes sur 15 élèves sont sorties à l'Inspection générale des finances). Ensuite, elles n'occupent que 28 % des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique d'Etat.

Divers dispositifs mis en place ces dernières années ont tenté d'y remédier. Depuis 2016, l'ENA sensibilise les jurys des concours d'entrée aux biais sociaux et à la lutte contre les discriminations. Notre association, ENA 50-50, a mis en place depuis trois ans un dispositif de coaching des candidates afin de lutter contre l'autocensure. Au sein de la fonction publique d'Etat, la loi Sauvadet de 2012 a imposé des règles de nomination équilibrée aux emplois supérieurs et de direction (40 % de primo-nominations de chaque sexe depuis 2017).

Pourtant, force est de constater qu'à l'heure actuelle, ces mesures demeurent insuffisantes. La réforme de la haute fonction publique annoncée par le président de la République fournit une opportunité unique de faire de l'égalité femmes-hommes un principe structurant. A l'inverse, il serait incompréhensible et contraire aux engagements de la France à l'international, ainsi qu'à l'ambition du gouvernement, que, faute d'avoir intégré à son analyse l'égalité femmes-hommes, déclarée grande cause du quinquennat, une telle réforme renforce les inégalités déjà existantes.

### Accès, formation et sortie

Nous identifions d'ores et déjà trois pistes, agissant sur l'accès à la haute fonction publique, la formation et le déroulement des carrières. La première porte sur les modalités d'accès à la future école de formation des hauts fonctionnaires. Ces modalités devront être conçues pour remédier au différentiel récurrent de réussite entre hommes et femmes et favoriser ainsi un accès plus équilibré à la haute fonction publique. En amont, les centres de préparation aux concours devront veiller à favoriser la parité au sein de leur corps enseignant : trop souvent encore, les candidates ne disposent pas de modèles diversifiés de réussite féminine auxquels elles peuvent s'identifier.

La deuxième piste a trait à la formation elle-même, qui doit intégrer les questions d'égalité femmes-hommes comme des enseignements à part entière. Qu'il s'agisse de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel, de disposer des outils managériaux permettant une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, ou encore d'apprendre à gérer les carrières des hommes et des femmes dans le contexte de la loi Sauvadet, les élèves doivent être armés pour répondre à ces enjeux de manière opérationnelle. Dans les enseignements d'économie et de finances publiques, les élèves devront porter une attention particulière au principe de budgétisation sensible au genre (*gender budgeting*). Par ailleurs, à la sortie de l'école, le dispositif retenu – qu'il s'agisse d'une réforme des épreuves de classement ou de son remplacement par un

dispositif de recrutement laissant plus de place aux employeurs – devra veiller à favoriser une répartition moins genrée des élèves entre ministères et postes.

« Le pic de carrière des hauts fonctionnaires autour de 35-45 ans pénalise les femmes, compte tenu des contraintes personnelles plus fortes qui s'exercent sur elles à cette période de la vie »

Enfin, l'idée de s'inspirer du modèle de l'Ecole de guerre pour assurer l'emploi aux postes de direction devra être examinée à l'aune des obstacles qu'une telle procédure pourrait représenter pour la carrière des femmes. En effet, ce modèle devra éviter de renforcer deux écueils actuels à la réussite professionnelle des femmes : d'une part, un pic de carrière des hauts fonctionnaires autour de 35-45 ans, qui pénalise les femmes compte tenu des contraintes personnelles plus fortes qui s'exercent sur elles à cette période de la vie ; d'autre part, la mise en avant des mobilités géographiques ou des passages en cabinet ministériel comme accélérateurs de carrière, que nombre de femmes ne sont pas en mesure de saisir pour les mêmes raisons. Au-delà de la formation continue, nous soutenons les propositions formulées par Administration moderne et par les réseaux féminins de l'administration publique. Dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique, ces propositions visent à renforcer la loi Sauvadet et à instaurer des lignes directrices incluant l'égalité femmes-hommes comme critère déterminant de la promotion et de la valorisation des parcours des agents publics.

La haute fonction publique se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins. Notre association, engagée dans la promotion et la réalisation de l'égalité femmes-hommes, appelle de ses vœux une réforme qui permette de construire une haute fonction publique paritaire, représentative de la diversité sociale et territoriale de notre société. L'attractivité de la fonction publique n'en serait que renforcée, tout comme notre capacité collective à concevoir et réaliser un projet de société inclusif et porteur de progrès pour toutes et tous.

**Signataires :** le bureau de l'association ENA 50-50 – Manon Chonavel, Maelenn Ferreira-Daniel, Suzanne Feydy, Marie Grosgeorge, Marianne Héquet, Alexandra Marchand, Louise Mariani, Philippe Wen. L'association ENA 50-50, composée d'élèves en scolarité et d'anciens élèves de l'ENA, vise à promouvoir l'égalité femmes-hommes avant, pendant et après la scolarité.