

Intitulé de l'épreuve : Gestion des ressources Humaines

Nombre de copies : 1

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

Question 1

Favoriser la diversité des profils dans un environnement professionnel est un objectif primordial, notamment pour le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (NEAE).

Tout d'abord, le recrutement de profils variés (âge, origine sociale, sexe, études...) permet à l'entité de réunir une diversité de personnes avec des connaissances et des aptitudes différentes. Cela permet de rassembler des équipes plurielles, riches en expériences différentes et en profils humains, pour enrichir à la fois le dialogue mais aussi la culture et les connaissances de l'entité.

Ensuite, la pluralité des profils présents au NEAE le rend représentatif de la société française. C'est un point important car en tant que service public, le NEAE se doit de refléter au mieux la société du pays. De plus, le NEAE représentant la France à l'étranger, il est encore plus nécessaire d'en donner une image fidèle sur la scène internationale.

Enfin, diversifier les profils au NEAE est important pour s'éloigner de la vision élitiste que l'on peut lui porter. En effet, les agents du Ministère sont souvent associés à un milieu privilégié avec de longues études. La politique de diversité du NEAE peut permettre de se détacher de cette vision.

N°

1
1.64

Question 2

Le recrutement occupe une grande importance dans la politique de diversité du NEAE. En effet, hormis le concours, de nombreuses possibilités existent pour rejoindre le NEAE. Le PACTE par exemple est une initiative créée en 2005 qui permet l'accès à la fonction publique des jeunes de 16 à 28 ans sans diplômes, et depuis 2017 à des personnes âgées de plus de 45 ans et en situation de chômage de longue durée. Au terme d'une procédure de sélection, ces personnes accèdent à une formation diplômante donnant lieu à une titularisation dans un corps de catégorie C. D'autres initiatives existent, comme celle permettant aux personnes en situation de handicap d'obtenir un contrat qui peut donner lieu à une titularisation après entretien professionnel. Enfin, certains emplois sont réservés pour les militaires.

Mais le recrutement n'est pas le seul axe de la politique de diversité du Ministère. Une part importante est également dédiée à une sensibilisation aux métiers du NEAE. En effet, avec l'Académie diplomatique d'été le NEAE permet à des lycéens ou étudiants sélectionnés sur critères sociaux et académiques de découvrir les métiers et les missions de la diplomatie tout en intégrant un réseau "d'Alumni", utile pour accéder à des offres de stage ou de vacation par exemple. Cette Académie étant également possible en distanciel, cela permet à des jeunes d'origines géographiques différentes d'y participer et de ne pas se limiter à la région parisienne. Les nombreuses possibilités de stages, de vacation ou encore de volontariat international sont également de bons outils pour faire découvrir le NEAE, en France comme à l'étranger.

N°

214

Enfin, la politique de diversité du NEAE est également importante pendant la carrière, c'est à dire une fois les agents recrutés. Cela se traduit notamment à travers deux plans d'action 2021-2024: le plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et le plan d'action handicap. Ces deux plans permettent tant aux femmes qu'aux personnes en situation de handicap de bénéficier de perspectives de carrières équivalentes à celles de l'ensemble des collègues. Des aménagements sur le poste de travail pour les personnes en situation de handicap permettent aussi de garantir cette égalité. Pour finir, la politique de tolérance zéro, avec la création de la cellule Tolérance zéro, permet de dénoncer tout acte de discrimination.

Le recrutement occupe donc une place très importante dans la politique de diversité du NEAE, mais n'en est pas le seul axe.

Question 3.

Le NEAE s'est sérieusement engagé pour la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2024 est une initiative pertinente pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, le processus en matière de gestion des ressources humaines doit s'y conformer. Ainsi, les questions de recrutement, d'accès à la formation, de affectations ou de l'évolution de carrière se font sans discrimination. Cela permet aux femmes de savoir qu'elles ont les mêmes perspectives de carrières que les hommes et que leurs affectations ne sont pas basées sur leur sexe mais sur leurs compétences.

À ce plan d'action s'ajoute la politique de tolérance zéro. La cellule "Tolérance zéro" est une initiative plus que pertinente pour lutter contre les discriminations et les inégalités entre les hommes et les femmes. En effet, la cellule permet de dénoncer tout acte de discrimination, de violence sexuelle, d'agissement sexiste ou d'harcèlement moral et sexuel dont une personne est victime ou témoin. Cette cellule permet aux agents de dénoncer de tels faits sans avoir peur de répercussions sur la carrière professionnelle, ce qui accroît notamment la confiance des femmes en l'institution et permet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.