



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

IGF

INSPECTION GÉNÉRALE DES FINANCES

Plan en faveur de  
**L'ÉGALITÉ**  
**PROFESSIONNELLE**  
au sein de l'Inspection  
générale des finances

## Edito

L'IGF s'est résolument engagée en faveur de l'égalité professionnelle, engagement concrétisé par la mise en œuvre d'un plan spécifique à l'automne 2023, structuré aujourd'hui autour de trois axes :

- la promotion de l'égalité professionnelle au sein du Service ;
- la diversification et la féminisation de nos recrutements ;
- la structuration de la prise en compte des enjeux d'égalité dans nos missions.

Pour chacun de ces axes, des groupes de travail composés de collègues volontaires ont été constitués. Une trentaine de personnes se sont ainsi mobilisées, soit près d'un tiers des agents du Service, contribuant à créer une dynamique forte et durable, en cohérence avec la feuille de route des ministères économiques et financiers.

Nous restons déterminés à poursuivre nos actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et à promouvoir la prise en compte systématique de ces enjeux dans les politiques publiques.

**Catherine Sueur**

**Cheffe du Service de l'Inspection générale des finances**

## Axe 1 : Promouvoir l'égalité professionnelle au sein du Service

L'IGF a pour ambition d'offrir un cadre de travail favorable, reposant sur des relations respectueuses et attentives, tout en veillant à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

- **Former tous nos membres aux enjeux de l'égalité professionnelle**

Depuis début 2024, tous les agents du Service sont systématiquement formés aux enjeux de l'égalité professionnelle à leur arrivée à l'IGF.

- **Prévenir et traiter toutes les formes de violence, notamment les violences sexistes et sexuelles**

Nous avons défini une procédure interne de signalement et de traitement des violences adaptée à nos spécificités.

- **Mettre en œuvre les conditions d'un bon équilibre vie professionnelle-vie personnelle**

Nous élaborons notamment un guide d'information relatif aux dispositifs de soutien à la parentalité ainsi qu'une charte des temps. Par ailleurs, les évaluations de fin de mission intègrent désormais la dimension de la bonne gestion du temps.

- **Garantir l'égalité de rémunérations**

Nous avons calculé notre index égalité et aboutissons à un score de 88/100 pour 2024 (un résultat just supérieur à celui du ministère qui est de 87/100).

- **Veiller à la mixité des équipes et à l'absence de biais dans l'affectation sur les missions**

Notre objectif est d'être vigilant à la mixité au sein de nos équipes de mission et de toujours prêter une attention particulière à éviter les biais de genre dans les affectations en fonction des thématiques, tout en tenant compte des préférences individuelles.

## Axe 2 : Diversifier nos recrutements

Conformément à la loi Sauvadet de 2023, nous visons la parité dans nos recrutements, condition essentielle pour un fonctionnement équilibré de notre collectif et pour l'objectivité et la qualité de nos travaux. Cet objectif demeure difficile à atteindre, la part des candidatures féminines restant aujourd'hui inférieure à celle des candidatures masculines.

- **Faire connaître l'IGF et combattre les idées reçues sur le caractère masculin de nos métiers**

Nous intervenons régulièrement dans les universités et les écoles afin de présenter nos métiers et notre organisation, qui offrent des opportunités professionnelles tant pour les femmes que pour les hommes. À cette fin, plusieurs partenariats ont été établis avec des IEP.

- **Identifier et combattre les freins aux candidatures féminines**

Nous réalisons des enquêtes afin de mieux identifier les obstacles susceptibles de freiner la candidature de certaines femmes à l'IGF. Nous veillons également à attirer des profils diversifiés, tant sur le plan académique que géographique.

- **Appliquer des procédures de recrutement exemplaires**

Nos recrutements s'appuient sur des procédures destinées à prévenir les biais discriminants, en particulier les stéréotypes de genre. À ce titre, l'ensemble des membres des comités de recrutement bénéficie d'une formation spécifique avant toute participation.

### Le réseau *Women@IGF*

L'Inspection générale des finances a créé en 2023 le réseau *Women@IGF*, avec pour objectif de valoriser et accompagner des parcours féminins au sein du Service et de la communauté de l'IGF - un programme de mentorat a été mis en place à cet effet – et de susciter des candidatures féminines en présentant dans un cadre privilégié et bienveillant les possibilités de candidatures à l'IGF.

Le réseau organise tout au long de l'année des rencontres, formations et actions de mentorat.

### Axe 3 : Intégrer les enjeux d'égalité professionnelle à nos missions

Les questions d'égalité traversent un grand nombre de politiques publiques. À ce titre, il est indispensable que nous soyons formés et équipés sur le plan méthodologique.

- **Former l'ensemble du service aux enjeux d'égalité dans les politiques publiques**

Pour cela, nous organisons chaque mois un « lunch égalité » autour d'une chercheuse ou d'un chercheur qui partage ses travaux sur ces questions.

- **Intégrer les enjeux d'égalité dans l'ensemble de nos missions**

Nous avons conçu une grille méthodologique pour permettre à chaque mission – quel que soit son objet – de prendre en compte les enjeux en matière d'égalité.

- **Communiquer de manière adaptée dans nos travaux**

Nous avons formalisé une charte de communication pour veiller à ce que nos supports écrits et visuels respectent l'égalité et la mixité et ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

### Chiffres clés

