

Concours/ examen professionnel : Accès aux TRAType (externe, interne, 3ème) : 3eÉpreuve/ sous-épreuve : Note de synthèse Option : _____
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)Numérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.Note :
20Nombre
d'intercalaires : 1I/ Rédaction d'une note

x, le 10 février 2018

Note à l'attention de M. le Directeur
du Bureau des ressources HumainesObjet : La prévention des discriminations à l'embauche

Le principe selon lequel chaque citoyen français peut accéder aux emplois publics, selon ses capacités et ses mérites, est affirmé au sein de la Constitution de la I^{re} République. Néanmoins, des discriminations dans l'accès aux fonctions publiques demeurent et, pour y faire face, les autorités de l'Etat mettent régulièrement en place des actions et dispositifs destinés à lutter contre ce phénomène. Examinés dans un premier temps les modes de recrutement dans la fonction publique face aux défis posés par la diversité (I), puis nous mettrons en exergue les outils mis à disposition des services des ressources humaines pour lutter concrètement contre les discriminations à l'embauche (II).

N°
118

I / La fonction publique face aux défis du recrutement et de la diversité.

Lutter efficacement contre toutes les discriminations à l'embauche est une priorité nationale. Pour y faire face, les voies d'accès et méthodes de recrutement au sein des fonctions publiques sont en constante évolution.

I - a / Bilan et limites des méthodes de recrutement.

Dans la fonction publique coexistent deux voies d'accès aux emplois : le recrutement par concours et le recrutement hors concours. Chacune de ces voies présente avantages et inconvénients. Dans le cas du concours, mode de recrutement de droit commun et devant garantir une stricte égalité de traitement entre les candidats, certaines faiblesses peuvent être mises en avant : tout d'abord des incapacités, pour certaines personnes très faiblement qualifiées et/ou issues d'un milieu social défavorisé, à passer des concours. D'autre part, au-delà des écarts, les enjeux de recrutement sur concours peuvent constituer un risque en adoptant des travaux de sélection, voire en manquant d'objectivité, ce qui peut mener à un amoindrissement de la diversité des candidats retenus.

Néanmoins, la création des concours internes et des 3^e concours vise à réduire ces risques, précisément en élargissant les voies d'accès aux emplois publics. Le 3^e concours témoigne de cette volonté des pouvoirs publics d'augmenter la diversité des profils des futurs

fonctionnaires.

En ce qui concerne les recrutements hors concours, par nature dérogatoires, il est possible de recourir à des emplois contractuels, lesquels existent sous différentes formes (dispositif PACTE pour des jeunes de 16 à 25 ans pour ou pour qualifiés; recrutement contractuel de fonctionnaires de catégorie C; emploi de catégorie A dans certains cas précis...) et il est important de souligner que l'employeur doit respecter le principe de non-discrimination fixé à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983. Des leviers d'action existent pour lutter contre les discriminations à l'embauche en recourant aux emplois contractuels, nous y reviendrons dans un second temps.

I. b/ Des dispositifs phares pour lutter contre les discriminations en amont du recrutement.

Lutte contre les discriminations à l'embauche se fait aussi en amont des recrutements eux-mêmes. C'est dans cette perspective que les pouvoirs publics ont mis en œuvre depuis 2005 des Classes Préparatoires Intégrées (CPI) destinées à accueillir des étudiants ou demandeurs d'emploi préparant les concours externes de la fonction publique. Les candidats issus de zones urbaines sensibles, de quartiers défavorisés et de zones d'éducation prioritaire (ZEP) bénéficient dans ce cadre d'une attention particulière et, plus généralement, tous les candidats ayant des difficultés sociales, matérielles ou personnelles.

Parallèlement et en complément aux CPI, l'Etat

a mis en place un volet financier à ses objectifs de lutte contre les discriminations : les allocations pour la diversité. Celles-ci sont destinées à apporter une aide financière aux personnes présentant un handicap de catégorie A ou B. À ce titre, près de 650 élèves inscrits en CPSE en 2017/2018 peuvent bénéficier de cette aide financière selon leur situation socio-économique et leur mérite.

ne rien
écrire
dans
la
partie
barrée

Si, à la lumière de ces éléments, il apparaît que la fonction publique évolue sans cesse pour diversifier ses voies de recrutement et favoriser la mixité sociale dans ses rangs, quels sont les outils mis conjointement à disposition des services des ressources humaines pour lutter contre les discriminations à l'embauche ?

II / Les outils pour lutter contre les discriminations

Les outils peuvent se subdiviser en deux sous-catégories : tout d'abord les outils immédiatement utilisables pour les ressources humaines et, d'autre part les mesures indirectes visant à promouvoir la diversité.

II.1 / Des outils concrets

Nous pouvons citer au moins trois dispositifs mobilisables qui contribuent activement à la lutte contre les discriminations. Tout d'abord le dispositif PACTE qui, prévu à l'article 22 Bis, titre 2, du statut général des fonctionnaires, permet de recruter des jeunes depuis

N°
418

Concours/ examen professionnel : Accès aux IRANumérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.Type (externe, interne, 3ème) : 3^eÉpreuve/ sous-épreuve : Note de synthèse Option : _____
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Note :
20

Nombre
d'intercalaires : 1

2005, âgés de 16 à 25 ans, non diplômés et non qualifiés, pour des emplois de catégorie C. Recrutés comme agents non titulaires, il est important de rappeler que ceux-ci ont vocation à être titularisés.

Autre dispositif essentiel, l'apprentissage permet de former des jeunes de 16 à 25 (30 ans dans 9 régions) et de leur délivrer un diplôme. Depuis 2015, la hausse du nombre de contrats d'apprentissage dans la fonction publique est très importante : fin 2016, 8290 apprentis étaient employés dans la fonction publique d'État, 13 fois plus que fin 2014 (source DGAFP, septembre 2017).

Enfin, rappelons l'existence des emplois réservés pour les personnes en situation de handicap, dispositions qui permettent de lutter efficacement contre l'exclusion de nombreux travailleurs.

II. b / Des mesures indirectes.

Prévenir les discriminations à l'embauche passe également par la promotion d'actions et de dispositifs transversaux, au premier plan desquels figure le Label Diversité, créé en 2008 par l'État. Ce

N°
S.B.

Label, destiné tant au monde associatif qu'au secteur privé et à la fonction publique, fait l'objet d'une certification AFALOR et vise à développer les bonnes pratiques en matière de recrutement et de valorisation de la diversité au travail. Ce label s'accompagne de toute une série de recommandations, mais aussi d'outils d'évaluation des actions et politiques menées, ainsi que d'éléments visant à améliorer les pratiques de recrutement.

Ainsi, nous constatons une multitude d'actions et de dispositifs mis en place par les pouvoirs publics pour prévenir les discriminations à l'embauche : depuis l'adaptation des concours, leur ouverture, jusqu'à la mise en place de dispositifs comme le PACTE, l'Etat relève le défi de la diversité dans ses propres recrutements. Les initiatives lancées dans le secteur privé (testing, CV anonyme...) peuvent, avec des adaptations, donner des pistes de réflexion pour lutter toujours plus efficacement contre les discriminations à l'embauche au sein des fonctions publiques.

