

Concours/ examen professionnel : Concours des TRA

Type (externe, interne, 3ème) : 3ème

Epreuve/ 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 :
20

Nombre
d'intercalaires :

Bureau des ressources humaines

Monsieur le directeur du Bureau des ressources
humaines

Objet: Note relative à l'impulsion d'une démarche ou la prévention des discriminations
à l'embauche

L'égal accès de tous les citoyens aux emplois publics en
fonction de leurs talents et de leurs mérites constitue une
exigence constitutionnelle en partie garantie par les lois régissant
le statut de la fonction publique (accès par concours). En
contrepartie, ces concours limitent la possibilité de diversifier les recrutements,
notamment ceux des profils les plus atypiques. Si plusieurs
mesures ont déjà été mises en œuvre (diversification des voies
d'accès aux concours avec la voie interne et le 3ème concours, accès aux
emplois publics sans concours sous certaines conditions), la mixité
sociale dans la fonction publique reste insuffisante.

En effet, certains citoyens n'accèdent pas à la mesure
ou à la catégorie d'emploi que leurs mérites devraient leur

N°
1...18

garantis et ce en raison de leur âge, sexe, situation de handicap, orientation sexuelle réelle ou supposée, etc. De plus, le recours aux concours ^{per} permet une plus grande souplesse en ne procédant pas par voie de concours, ne permet pas aux candidats de bénéficier des aspects protecteurs de cette modalité.

Nous revenons dans un premier temps comment favoriser l'accès aux emplois publics d'une population qui en est encore souvent éloignée, puis dans un second temps comment améliorer les processus de recrutement dans le cadre d'une politique globale de prévention des discriminations à l'embauche.

I - Favoriser l'accès aux emplois publics des personnes qui en sont le plus éloignées en diversifiant les modes de recrutement

1) Recours aux emplois contractuels uniquement en cas de besoin et pour une durée limitée.

Cette dérogation au principe d'occupation des emplois publics permanents par des fonctionnaires est encadrée par la loi régissant le statut des fonctionnaires. Bien utilisée, cette disposition permet une souplesse de gestion favorisant le bon déroulement du service public et peut contribuer une voie d'accès à la fonction publique, notamment via la voie des concours internes.

2) Favoriser les recrutements au sein de la fonction publique en dehors de la voie des concours.

Plusieurs modalités permettent de recruter, au sein de la fonction publique, des candidats sans que ceux-ci passent le concours. L'article 2 du statut général des fonctionnaires en prévoit pour le concours VES (Vocational Employment Scheme) en public jeune et/ou peu qualifié, dans le cas de certains emplois en catégorie C ou via le PACTE, contrat de pré-recrutement et de formation dont la vocation est la habilitation du bénéficiaire (réservé aux candidats

de 16 à 25 ans sans conditions d'étude et de diplôme). D'autres voies hors concours permettant également de recruter plus facilement des personnes en situation de handicap et d'anciens militaires. Les dispositions spécifiques sont encadrées par la loi (Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre) et le Code du travail et

3) Favoriser l'accès aux concours de recrutement

Cette modalité permet de garantir la protection du concours - garant de l'égalité des chances - en accompagnant les candidats en amont. Ainsi, chaque ministère se doit avoir créé des classes préparatoires intégrées à ses propres écoles de fonctionnaires. Ce système - présent dans le système des grandes écoles - est ici réservé à des candidats étudiant au demandeur d'emploi et sous condition de ressources. L'objectif affiché est fait puisque la circulaire du Ministère du travail relative aux classes préparatoires intégrées (19/05/10) vise à 3% des postes offerts aux concours ceux issus de cette voie. Enfin, il est désormais possible d'effectuer des études en étant apprenti au sein de la fonction publique.

Dans les deux cas, l'objectif est de favoriser la formation de population éloignées des emplois publics afin qu'elles passent le concours mieux préparées et donc avec de meilleures chances de succès.

II - Améliorer les processus de recrutement dans le cadre d'une politique globale de prévention des discriminations à l'embauche.

1) Améliorer les processus de recrutement par les recruteurs de la fonction publique.

Dans le cadre des concours aux contractuels, des méthodes en pratique dans le secteur privé peuvent être appliquées même si leur efficacité reste un sujet de débat : concours à la simulation, CV anonymes, etc.

La sensibilisation et la formation des jurys et comités de sélection aux biais de sélection qui se réalisent sans en avoir conscience est un élément déterminant pour limiter la reproduction sociale globalement observée actuellement.

Le dernier axe relatif aux recruteurs est l'ouverture des jurys et comités de sélection à des personnalités extérieures à la fonction publique et disposant d'une compétence ou qualification en lien avec l'objet du concours. Ainsi, un regard autre que celui de la fonction publique est appliqué à chaque candidat.

2) Placer le bureau des ressources humaines au cœur d'une politique globale de prévention des discriminations à l'embauche.

Après d'accompagner les recruteurs de la fonction publique et par conséquent leur sensibilisation, le bureau des ressources humaines pourra mettre en place une politique de formation adéquate, revue régulièrement selon les résultats obtenus.

Un état des lieux de la situation de l'emploi dans

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°

4.1.8

Concours/ examen professionnel : Concours des TRA
Type (externe, interne, 3ème) : 3ème
Epreuve/ 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 :
20

Nombre
d'intercalaires :

Le ministère devra être réalisé par le bureau des ressources humaines pour suivre les éventuels postes de discrimination. Une attention particulière sera apportée à la constitution de ce tableau de bord pour qu'il permette à la fois une analyse de la situation, la détermination d'objectifs (en évitant l'atteinte d'objectifs statistiques de recrutement de certaines populations au profit des actions préventives à mettre en place) et le suivi de ceux-ci tout en respectant les règles de droit (pas de notion d'appartenance réelle ou supposée à une religion par exemple). Des réunions mensuelles pourront être organisées pour suivre les effets des actions mises en œuvre et les ajuster si besoin.

Le bureau des ressources humaines pourra également accompagner les établissements publics et le réseau territorial du ministère : présentation du tableau de bord à la direction de son périmètre, postes d'amélioration et appui par le bureau si besoin, mise en évidence des bénéfices attendus par les mesures proposées pour chaque structure.

Le bureau des ressources humaines pourra aussi communiquer sur les actions mises en œuvre et les résultats obtenus, notamment les succès remontés par les établissements publics ou les structures régionales. Cette communication pourra se faire en interne et en externe.

Enfin, le bureau des ressources humaines

N°
S./A

poura favoriser la possibilité de déposer une plainte
pour discrimination.

Ces mesures devraient permettre de conserver le
Label Diversité certifié par l'AFNOR
mais un temps pourra être consacré à ce
sujet lors des réunions mensuelles car la conservation de ce Label
Diversité est un acquis indispensable.

Ces mesures devraient permettre au bureau des
ressources humaines d'impulser et de piloter une grande politique de prévention
des discriminations à l'embauche, complète et cohérente, grâce aux outils
permis par le droit.

Une fois les éléments de cette démarche mis en place, le
bureau des Ressources humaines pourra mettre en œuvre les éléments
d'une démarche de prévention des discriminations dans l'emploi. Parmi les actions
à mettre en place, peuvent figurer :

- former et accompagner les responsables d'équipe dans leur processus
d'évaluation et lors des entretiens annuels, ainsi qu'aux techniques
de management
- Développer l'offre interne de formation en fonction des biais d'évaluation
observés.

Ces actions seront effectuées selon les éléments du bilan de situation détaillé
qui sera réalisé en amont.

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°

6.1.8