

Concours/ examen professionnel : TRAType (externe, interne, 3ème) : 3ème concoursEpreuve/ sous-épreuve : Note de synthèse
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Option :

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 :

2

I - Rédaction d'une note.Ministère ...
Bureau des Ressources Humaines
Affaire suivie par ...

Lieu, Date

Note à l'attention de
Monsieur le DirecteurObjet : La Prévention des discriminations à l'embaucheRéférences : Circulaire relative aux classes préparatoires
intégrées (Ministère du Travail - 19/05/2010)
- Circulaire relative à la mise en œuvre des
allocations pour la diversité dans la fonction publique
2017 - 2018 (Ministère de l'Intérieur, Ministère de
l'Action et des Comptes Publics, 28/07/2017)
- Circulaire DGAFP - DGEFP relative à la mise
en œuvre du contrat dénommé PACTE (11/09/2005)

En 2008, le Président de la République, Nicolas Sarkozy, rappelait le rôle important de la fonction publique dans la diversification de son recrutement. La Constitution impose le principe d'égalité d'accès à l'emploi public pour tous les citoyens. Les critères du talent et du mérite doivent être favorisés. Le caractère démocratique d'accès à la fonction publique doit s'exercer de manière transparente.

Cependant, l'évolution de la société et l'objectif de mixité sociale obligent l'Etat à évoluer et adapter ses modes et modes de recrutement. La lutte contre la discrimination invite l'employeur public à favoriser la diversité des profils et à écarter une distinction sur des critères prohibés tels que le sexe, l'âge ou l'origine sociale.

Afin de combattre les discriminations, l'Etat met en place différents dispositifs. Ces derniers visent à réduire les éventuelles pratiques discriminatoires dans la fonction publique. Certaines règles sont d'ailleurs insuffisantes pour prévenir toutes

N°
1
1/18

des discriminations. Ainsi, de quelle manière l'état garantit-il la diversité des profils dans ses modes de recrutement, tout en évitant comme les discriminations à l'embauche ?

Les pouvoirs publics souhaitent démontrer leur engagement dans une politique de recrutement exemplaire (I). Afin de favoriser en diversité de ses effectifs, un plan d'action est mis en œuvre pour permettre l'ouverture de voies d'accès spécifiques à l'emploi public (II).

I - L'engagement de l'état vers une exemplarité dans sa politique de recrutement et de lutte contre les discriminations.

Les différentes voies d'accès à la fonction publique imposent une égalité de traitement de chaque candidat (A). Dans l'objectif de renforcer ce principe, l'état s'est engagé dans un dispositif de culture de sa diversité, à travers le label Diversité (B).

A - L'égalité de traitement imposée par les voies actuelles d'accès à la fonction publique.

Le concours constitue le principal mode de recrutement dans la fonction publique. Garantissant une équité de traitement, son fonctionnement est défini par le statut général des fonctionnaires et par ses articles d'organisation des concours. Ce mode de recrutement exige la mise en œuvre d'une sélection non discriminatoire, basée sur un entretien visant à apprécier les qualités personnelles et professionnelles de chaque candidat.

Cependant, certaines voies de recrutements dites spéciales permettent à certains publics d'avoir un accès spécifique à l'emploi public. L'article 22 du statut général des fonctionnaires permet le recrutement de fonctionnaires de catégorie C au premier grade des corps concernés. Certains emplois sont réservés aux bénéficiaires de pensions militaires d'invalidité et de victimes de la guerre ainsi qu'aux travailleurs handicapés. Sur le fondement de l'article L 4139-2 du Code de la Défense, un contingent d'accueil est fixé réglementairement.

L'emploi public prévoit une bourse de diffusion de ses offres sur la Bourse Interministérielle de l'emploi Public (BIOP), ouverte aux employeurs des trois fonctions publiques pour répondre à des besoins ponctuels ou permanents. Ces canaux constituent une voie privilégiée de diffusion aux emplois réservés.

rien
rire
ans

a
rtie
rree

Malgré ces principes, le Gouvernement s'engage dans une révision d'évaluation de ses modes de recrutement. L'état a mis en place un groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en mai 2015. L'employeur public souhaite promouvoir des méthodes de recrutement non discriminatoires en instaurant de nouveaux moyens tels que le recrutement par simulation ou le CV vides. Pour développer son exemplarité, l'état favorise la mise en place d'un réseau d'emploi pour toutes personnes victimes de discrimination à l'entrée. Une mission sera confiée à une personnalité reconnue en matière de lutte contre les discriminations pour évaluer les différentes voies de recrutement. La composition et le fonctionnement des jurys et comités de sélection intégreront des personnalités extérieures. Ces personnalités approuveront une réserve extérieure afin d'observer les recrutements. Tous les membres seront par ailleurs formés à la prévention des discriminations.

Pour garantir la conformité de ces processus de recrutement, tous les ministères devront obtenir d'ici fin 2016 le label Diversité. Ce label impose différents critères.

B. la mise en œuvre du label Diversité pour certifier l'exemplarité de l'état.

Créé en 2008, le label Diversité vise à ynervenir et à promouvoir la diversité dans la fonction publique. Développé par l'APFOP, cette certification reconnaît les pratiques de recrutement en valorisant la diversité. Son objectif est de permettre l'amélioration des processus RH, prévenir ou corriger les mécanismes de discrimination en examinant l'ensemble des critères définis par le label tels que l'âge, le sexe, l'handicap ou l'orientation sexuelle. Les ministères économiques et financiers sont encouragés ayant pour objectif d'obtenir une double certification Diversité et Egalité professionnelle.

Cette certification prévoit le respect d'un cahier des charges prenant en compte la diversité de activités de services. Parmi ce cahier des charges, le domaine S évalue la politique de diversité de l'employeur et approuve son engagement en faveur du principe de non-discrimination. La démarche repose sur une analyse en quatre étapes :

- la mesure, l'analyse et l'évaluation de la politique de diversité ;
- la mise en place et le suivi des actions d'amélioration ;
- l'engagement et la traçabilité des données ;
- la réalisation d'un bilan annuel.

L'employeur public s'engage à publier des outils visant à analyser les données relatives

à sa politique de diversité. IP établit un tableau de bord qui apparait les écarts liés à des données relatives au type de contrat, au sexe, à l'âge, à la situation de handicap, etc. Certains critères d'apprentissage sont interdits par la loi : couple de genre, apparence physique, etc. Le choix des indicateurs relève d'un diagnostic préalable de chaque employeur. La mise en œuvre des actions d'amélioration est établie sur la base d'un planning prévisionnel. L'efficacité des actions dépend donc des critères diagnostiques tels que la formation de l'employeur, le type de contrat ou le nombre de réclamations portant sur une discrimination fondée.

.....
ne rien écrire dans
.....
la partie barrée

Pour renforcer cette démarche d'Etat, en tant que premier employeur, veut lutter contre les discriminations en favorisant la diversité des profils recrutés. IP met donc en œuvre différents dispositifs favorisant l'accès à l'emploi public pour différents publics cibles.

II - le plan d'action de l'Etat pour favoriser le recrutement des profils diversifiés.

L'intégration des jeunes peu ou pas qualifiés est encouragée à travers l'apprentissage et le PACTE LA). Les CPAs participatives intégrées et l'Apprentissage pour en diversité dans la fonction publique attire les personnes, sans emploi à la veille aux concours de la fonction publique (B).

A - L'intégration des jeunes peu ou pas qualifiés: l'apprentissage et le PACTE

En 2016, la fonction publique a recruté 13148 jeunes par la voie du contrat d'apprentissage, soit 23% de plus qu'en 2015. Pour la fonction publique d'Etat, le nombre de contrat a été multiplié par 13 entre 2014 et 2016 avec 8290 apprentis. Le contrat d'apprentissage est ouvert pour les jeunes de 16 à 25 ans afin de suivre une formation sanctionnée par un diplôme, tout en acquérant les compétences professionnelles par l'exercice d'un métier. L'objectif est de mieux connaître les métiers de la fonction publique et d'améliorer la réussite aux concours. Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du salaire, selon leur âge et l'année du contrat (de 25 à 78%). Une majoration est prévue au fonction du niveau du diplôme exigé. L'apprenti est recruté sur la base d'un contrat signé avec l'employeur. Les tâches confiées sont en relation avec sa formation et ses propres capacités. La durée du contrat est de un à trois ans selon la durée de la formation.

N°
418

Concours/ examen professionnel : IRAType (externe, interne, 3ème) : 3ème ConcoursEpreuve/ 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 :

bon. L'apprenti a toute expérience professionnelle et formation en CFA (Cours de Formation de Apprentis). Il est accompagné d'un maître d'apprentissage et s'engage à suivre la formation dispensée (Les heures de formation sont déduites du temps de travail).

En parallèle de ce dispositif, le PACTE est un contrat de pré-recrutement et de formation par alternance de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme ou qualification professionnelle. Il favorise l'insertion ou le réinsertion professionnelle par le recrutement en tant qu'agent non titulaire de catégorie C. Il a vocation à être titularisé à travers son article professionnel et le parcours de Permalia suivi. Ce dispositif assure une meilleure intégration à l'emploi des jeunes, exclus en raison de leur origine géographique ou sociale. Le jeune doit respecter les conditions d'accès à la fonction publique : nationalité, droits civiques, Carter judiciaire, service national et aptitude physique. Il ne peut être détenteur d'un diplôme supérieur au niveau IV. Tous les corps de catégorie C sont concernés. Le PACTE est d'une durée minimale de 12 mois, en fonction de la qualification et du parcours envisagé. Le recrutement fait l'objet d'une large diffusion, notamment auprès des agents volontaires pour l'emploi. Un comité de sélection, composé de trois membres, établit une liste de candidats convoqués à un entretien. A l'issue des entretiens prenant en compte la motivation et la capacité d'adaptation, une liste principale et complémentaire est arrêtée. A l'issue du PACTE, si le jeune a donné satisfaction dans ses services, il aura vocation à être titularisé.

Ces deux dispositifs au faveur des jeunes accompagnent deux autres dispositifs en faveur d'un public particulier être en situation de précarité.

B - L'intégration d'un public précaire. Favoriser l'employabilité des jeunes avec les CPT et l'Apprentissage pour la diversité dans la fonction publique.

N°
2
5/8

La classe préparatoire intégrée (CPI) permet d'améliorer les conditions d'accès à la fonction publique par une formation dispensée en école qui accompagne la préparation des concours de catégorie A. Plus de 650 élèves bénéficient de ce dispositif. Chaque école doit accueillir un effectif d'au moins 30% au ^{nombre de} postes offerts aux concours. Les bénéficiaires sont aidés financièrement et peuvent dans certains cas être boursiers. Depuis 2005, plus d'une vingtaine de classes sont en fonctionnement. Le dispositif apporte un soutien pédagogique à la préparation des concours après à un bachelier.

Pour être éligible à la CPI, plusieurs conditions cumulatives sont obligatoires. L'intéressé doit avoir la qualité d'étudiant ou de demandeur d'emploi. Des conditions de ressources (propres ou celles des parents) font l'objet d'un plafonnement. La qualité des études et la motivation sont prises en considération. Les candidats doivent répondre aux conditions générales et particulières d'accès aux concours présents. En outre, une attention est portée aux candidats domiciliés dans des quartiers couverts par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) et/ou ayant suivi des études dans un établissement de zone d'éducation prioritaire (ZEP). La sélection des candidats doit être basée sur une procédure transparente et de régularité des procédures.

Durant l'année, l'intéressé bénéficie d'une formation à la préparation des concours. En cas d'échec, celle-ci peut être renouvelée sous conditions. Les CPI préparent aux concours externes et 3^e concours (ouvert aux candidats justifiant d'une activité professionnelle de droit privé, d'un mandat d'élu local ou d'une activité associative).

Afin de renforcer ce dispositif, l'allocation pour la détaxe constitue une aide financière pour les personnes qui préparent un concours de catégorie A et B. 1466 allocations sont versées en 2017-2018 contre 1213 l'année précédente. Cette allocation est ouverte aux étudiants préparant les concours de catégorie A et B dans les IPAG et CPAG (instituts et centres de formation à l'administration générale), aux personnes qui s'engagent à suivre une préparation, aux personnes sous emploi préparant les concours et aux élèves de classe préparatoire intégrée. Les étudiants boursiers, bénéficient d'un emploi d'auxiliaire professeur ou les fonctionnaires (sauf exceptions) sont exclus de dispositif. Les bénéficiaires sont sélectionnés sous condition de ressources et de mérite à travers un système de notation prenant en compte les charges familiales, l'éloignement entre le domicile et le lieu d'étude. Une priorisation est établie en fonction du mérite du candidat et de son parcours et

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

N°
6.18

de sa motivation par sa lettre de motivation et son CV. Une attention particulière est portée aux personnes en situation de handicap.

La voie de recrutement par concours réponde au principe constitutionnel d'égalité d'accès au service public. Cependant, afin de favoriser la mixité sociale dans ses effectifs, l'Etat a créé des voies de recrutement dérogatoires afin de cibler un public précis. L'Etat veut se montrer exemplaire dans sa politique de recrutement en multipliant les dispositifs et en

innovant dans sa politique de sélection. Les pouvoirs publics, en ciblant une cible différente, souhaitent améliorer l'accessibilité de tous à ses emplois publics. L'exemple doit alors étudier si ces dispositifs de lutte contre la discrimination sont assez importants et si eux - même ne créent pas une discrimination positive.