

# Concours, classes prépas : des pistes pour pousser la diversité sociale dans la fonction publique

20 avr. 2018, PAR Bastien Scordia

© Fotolia

**Dans sa contribution au programme Action publique 2022, l'association La Cordée appelle à démocratiser l'accès au secteur public. Elle propose notamment de renforcer le dispositif des classes préparatoires intégrées (CPI) ou encore de revoir les modalités des concours de la fonction publique dans une logique de diversité accrue des talents.**

Alerter sur la nécessité d'une politique "*ambitieuse*" d'égalité des chances au sein de la fonction publique. C'est l'objectif de l'association La Cordée qui, dans sa contribution à la démarche Action publique 2022, formule une série de propositions afin de "*favoriser*" la diversité sociale dans la fonction publique. Un lot de pistes jugé "*intéressant*" par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, qui a déclaré sur Twitter que l'égalité et la diversité de l'accès à la fonction publique seront des "*objectifs prioritaires*" du programme de modernisation de l'action publique. La Cordée lui avait adressé ses propositions par courrier le 11 avril dernier [[cliquez ici pour consulter le courrier en question](#) et [ici pour consulter leur contribution](#)].

Première volonté affichée par cette association créée en 2016 par d'anciens élèves de la classe préparatoire "Égalité des chances" de l'École nationale d'administration (ENA) : la démocratisation de l'accès à la fonction publique. Elle estime en ce sens qu'il faudrait engager les grandes administrations dans un plan "*massif*" de promotion des métiers du secteur public et d'accompagnement des agents. L'association cite le dispositif "Hors les murs" du Quai d'Orsay comme "*modèle*" pour demander à chaque administration "*d'engager une politique interne de responsabilité sociétale*".

Ces dernières pourraient ainsi, suggère La Cordée, "*mobiliser*" leurs agents dans un dispositif de "*tutorat-mentorat pour les publics les plus modestes*", mettre en œuvre des actions de sensibilisation aux métiers du secteur public dans les établissements d'enseignement "*concentrant une proportion importante d'élèves issus de milieux modestes*" ou encore "*mettre en place un crédit d'heures*" sur le temps de travail pour permettre à leurs agents de "*s'engager*" dans de telles démarches.

## Renforcer les classes préparatoires intégrées

Selon l'association La Cordée, cette démocratisation de l'accès à la fonction publique passe également par un renforcement du dispositif des classes préparatoires intégrées (CPI) et une meilleure coordination de ces dernières. Créées en 2009 pour permettre à des personnes méritantes issues de milieux défavorisés de préparer dans des conditions optimales les concours de la haute fonction publique, ces CPI sont à "*densifier dans une logique axée sur l'accompagnement des élèves*" et sur "*la dimension inter-fonctions publiques*".

L'association propose ainsi de "systématiser" ces préparations intégrées sur une durée de deux ans (contre un an actuellement), mais également d'éviter "l'émiettement de ces dispositifs". Il faut, estime-t-elle, "créer une coordination nationale des CPI afin d'harmoniser les modalités d'accès et les calendriers de recrutement" entre les écoles mais également associer à ces CPI des établissements d'enseignement (tels que les universités ou les lycées), "voire des organismes de retour à l'emploi (Pôle emploi...) [...] afin de garantir un vivier de candidatures correspondant aux objectifs de diversité sociale".

Doivent aussi, selon l'association, être donnés à chaque candidat aux concours inscrit en CPI "les moyens de sa réussite". Ainsi, des "garanties financières essentielles doivent être prévues pour que chaque étudiant n'ait pas à travailler pendant sa préparation", indique La Cordée, qui appelle notamment à allouer un revenu minimum "décent" pour tous les élèves de CPI "en l'alignant à minima sur le niveau" du revenu de solidarité active (RSA) socle. Actuellement, une aide financière peut être attribuée, sous conditions, à ces élèves par le versement de l'allocation pour la diversité dans la fonction publique (d'un montant de 2 000 euros).

### **Renouvellement des jurys de concours**

Autre préoccupation de l'association : la révision des modalités des concours d'accès à la fonction publique "dans une logique de valorisation des aptitudes et des ressources des candidats". "Trop souvent, les concours restent fondés sur des logiques de codes, explicites et implicites, et de savoirs purement académiques", critique-t-elle. La Cordée appelle donc à "expérimenter" sur certains concours ou recrutements des méthodes "innovantes" fondées sur les aptitudes (les sciences cognitives notamment), mais aussi à élaborer un nouveau rapport sur le sujet des discriminations "par les épreuves de concours écrites et orales".

Ce n'est en effet pas la première fois que ce sujet des discriminations dans les concours du secteur public revient sur la table. Dans un rapport remis au gouvernement socialiste en juillet 2016, l'universitaire Yannick L'Horty a été en effet le premier à s'intéresser à cette problématique et surtout à la pointer. Il constatait notamment que les candidats d'origine maghrébine et ceux vivant dans les quartiers défavorisés étaient pénalisés dans l'accès aux fonctions publiques hospitalière et territoriale [cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet](#).

Afin d'éviter les "phénomènes de cooptation et de recrutement sur la base de biais sociaux", La Cordée propose de "systématiser la transparence et le renouvellement" des jurys de concours. Et ce par la généralisation des formations aux discriminations pour l'ensemble des concours de catégorie A et A + ou encore par la limitation de la possibilité d'être membre de jury "plus de deux années consécutives".

### **Les autres propositions de l'association pour "favoriser la diversité des talents"**

La Cordée propose également l'expérimentation de "pépinières de talents" dans des administrations volontaires "en vue de préparer une promotion interne", la systématisation du recours au label "Diversité" pour toutes les administrations de plus de 1 000 agents ou encore l'élaboration au sein de chaque administration de modules spécifiques d'accompagnement à la prise de responsabilité pour les femmes.

acteurspublics