

Discriminations à l'emploi : la fonction publique concernée

LE MONDE | 13.07.2016 à 11h31 • Mis à jour le 13.07.2016 à 12h14 | Par Bertrand Bissuel (journaliste/bertrand-bissuel/)



AUREL

Les candidats à un poste de fonctionnaire ne sont pas à l'abri d'une discrimination, même quand, pour le décrocher, ils passent un concours. Ce constat, plutôt contre-intuitif, ressort d'une étude inédite, remise, mardi 12 juillet, à Manuel Valls. Réalisée par Yannick L'Horty, professeur à l'université de Paris -Est -Marne-la-Vallée, elle montre que les employeurs publics ne sont pas plus vertueux que les entreprises du secteur marchand. Une situation contraire aux principes républicains et « à la vocation sociale de la fonction publique », souligne le signataire de la recherche.

Les connaissances restent très lacunaires en matière de « discriminations dans l'accès à l'emploi public », d'après Yannick L'Horty. Son rapport cherche donc à mesurer le phénomène, en combinant « deux méthodes qui n'avaient encore jamais été appliquées en France » : l'exploitation de données sur des concours d'entrée dans la fonction publique d'Etat et la mise en œuvre de « tests de

discrimination ».

Lire aussi : Le gouvernement veut plus de minorités visibles sur les écrans de télévision ([/actualite-medias/article/2016/06/29/le-gouvernement-veut-plus-de-minorites-visibles-sur-les-ecrans-de-television_4960177_3236.html](https://actualite-medias/article/2016/06/29/le-gouvernement-veut-plus-de-minorites-visibles-sur-les-ecrans-de-television_4960177_3236.html))

La première approche repose sur un large panel statistique, qui « *couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours relevant de cinq ministères* » (affaires étrangères, intérieur, travail, éducation nationale, recherche). De cette masse d'informations, plusieurs enseignements peuvent être tirés. Le fait de ne pas être né en France métropolitaine « *diminue significativement les chances de réussite* » aux épreuves écrites, appelées aussi épreuves d'admissibilité, dans sept des « *huit ensembles de concours* » passés au crible. « *La seule exception est le concours national de gardien de la paix où les candidats nés à l'étranger ou natif des DOM ne sont pas pénalisés* », poursuit le rapport.

« Tests d'accès à l'information »

Sont également affectées les personnes qui résident dans « *une ville à forte emprise ZUS* », c'est-à-dire celles dont au moins un quart de la population habite en zone urbaine sensible : ce paramètre produit « *un effet négatif et significatif* » dans quatre ensembles de concours sur les quatorze étudiés.

A l'inverse, les Parisiens bénéficient « *d'un net avantage sur les probabilités de succès aux épreuves écrites* » dans douze ensembles de concours sur quatorze. Un résultat qui découle peut-être du fait que « *les centres de préparation aux concours les plus réputés* » sont implantés dans la capitale « *et qu'ils drainent les meilleurs candidats* ». Autre explication possible, avancée par Yannick L'Horty : les épreuves, pour devenir fonctionnaire d'Etat, se déroulent souvent à Paris, « *ce qui peut pénaliser les candidats non parisiens* ».

Pour compléter la vue d'ensemble, des « *tests d'accès à l'information* » ont été conduits auprès de la police nationale et d'hôpitaux, en envoyant des « *demandes fictives* » de renseignements sur les procédures à suivre pour briguer un poste. Résultat : il n'y a pas d'écart significatif entre le candidat « *d'origine franco-française* » (reconnaisable par son prénom) et celui « *d'origine maghrébine* » qui cherchent à s'informer sur le métier d'adjoint de sécurité ; le pourcentage de « *réponses positives* » à leurs démarches n'est pas loin d'être équivalent. En revanche, la différence est notable entre une personne qui se prénomme Laure et une autre qui s'appelle Anissa, s'agissant du métier d'infirmier.

« Raccourcis cognitifs » et « erreurs de jugement »

Des « *tests d'accès à l'emploi* » ont également été réalisés par l'envoi de 3 258 CV en réponse à 1 086 offres de postes. Là encore, les conclusions sont éloquentes : les personnes issues de l'immigration et celles qui demeurent en ZUS sont « *pénalisées dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale* ». Ainsi, pour un poste de responsable administratif dans une collectivité locale, le candidat « *d'origine française* » domicilié dans un quartier relevant de la politique de la ville a « *un taux d'accès aux entretiens d'embauche* » inférieur de onze points à celui d'un candidat « *d'origine française* » vivant « *dans un quartier neutre* ». L'écart est de quatorze points pour une personne « *d'origine maghrébine* », par rapport à une autre « *d'origine française* », s'il s'agit d'un emploi d'aide-soignante dans un hôpital.

Les causes du problème sont multiples, pour Yannick L'Horty, qui insiste sur l'idée selon laquelle « *la grande majorité des discriminateurs n'ont même pas conscience de discriminer* » : chaque employeur est, en effet, « *susceptible de mobiliser malgré lui des raccourcis cognitifs le conduisant à des erreurs de jugement* ». Le contexte joue aussi beaucoup : si le nombre de postes proposés est faible, la sélectivité est d'autant plus grande, ce qui accroît le risque de traitements inégalitaires.

Garde-fous

Enfin, la façon dont les recrutements sont organisés exerce aussi une influence : pour les contractuels, c'est, bien souvent, l'employeur qui effectue directement le choix. Le « *principe d'anonymat* » et « *le caractère collectif du jury* » ne s'appliquent pas, en l'espèce, alors qu'ils constituent « *autant de garde-fous antidiscrimination* ».

Aussitôt après s'être vu remettre le rapport de Yannick L'Horty, Manuel Valls a indiqué, mardi, dans

un communiqué, (<http://www.gouvernement.fr/partage/7670-remise-du-rapport-de-yannick-l-horty-les-discriminations-dans-l-acces-a-l-emploi-public>) que le gouvernement va agir « sur tous les maillons de la chaîne de recrutement ». Les « services d'orientation aux *carrières de la fonction publique* » seront davantage sensibilisés à ce sujet. Et « les écoles de service public » (ENA, etc.) seront tenues « de *mettre en place des plans d'ouverture à la diversité d'ici la fin de l'année* ». En outre, le nombre de classes préparatoires intégrées, « réservées aux candidats d'origine modeste », sera doublé. Enfin, de « nouvelles voies d'accès à la fonction publique » vont être ouvertes, notamment en créant un « contrat en *alternance pour les jeunes sans emploi* » de quartiers populaires, de zones rurales ou des outre-mers.