



Contribution à la démarche Action Publique 2022

Dans le cadre de la démarche gouvernementale « Action publique 2022 », l'association La Cordée a souhaité faire ses propositions pour favoriser la diversité sociale dans le secteur public. Dans le respect du principe républicain d'égal accès aux emplois publics, l'association alerte sur la nécessité d'une politique ambitieuse d'égalité des chances au sein de la fonction publique.

I. Démocratiser l'accès à la fonction publique

1- Engager les grandes administrations dans un plan massif de promotion des métiers du secteur public et d'accompagnement des jeunes

Sur le modèle de plusieurs initiatives à l'instar du programme « Hors les murs » du Ministère des affaires étrangères, demander à chaque administration d'engager une politique interne de responsabilité sociétale visant notamment à :

- **Mobiliser les agents dans un dispositif de tutorat/mentorat pour les publics les plus modestes**
- **Sensibiliser aux métiers du public dans les établissements d'enseignement** concentrant une proportion importante d'élèves issus de milieux modestes
- **Mettre en place un crédit d'heures**, sur le temps de travail, pour permettre aux agents de s'engager dans les initiatives précitées (principe de mécénat de compétences)

2- Coordonner et renforcer le dispositif des classes préparatoires intégrées (CPI) :

Le dispositif des classes préparatoires intégrées installé il y a 10 ans a produit des résultats tangibles. La Cordée propose de densifier ces dispositifs dans une logique axée sur l'accompagnement des élèves, la dimension inter-fonctions publiques et d'éviter l'émiettement des dispositifs :

- **Systématiser les préparations intégrées sur une durée de deux ans** (au lieu d'un aujourd'hui) et **concentrer les moyens sur les classes préparatoires existantes**
- **Créer une coordination nationale des CPI** afin d'harmoniser les modalités d'accès et les calendriers de recrutement
- **Associer des établissements d'enseignement (universités, lycées), voire des organismes de retour à l'emploi (Pôle emploi, APEC, etc), aux CPI** afin de garantir un vivier de candidature correspondant aux objectifs de diversité sociale

3- Donner à chaque candidat aux concours les moyens de sa réussite :

Chaque étudiant issu d'un milieu modeste doit pouvoir se concentrer à 100% à la réussite du concours qu'il vise. Des garanties financières essentielles doivent être prévues pour que

chaque étudiant n'ait pas à travailler pendant sa préparation. L'association La Cordée propose :

- **Allouer un revenu minimum décent pour les élèves de CPI** (versée mensuellement, dès l'entrée en préparation et pour toute la durée de la préparation été compris) en l'alignant à minima sur le niveau du RSA socle

II. Faciliter les passerelles et progression de carrières au sein de la fonction publique

Favoriser la diversité des talents et faire sauter les plafonds de verre est tout autant une responsabilité à l'entrée de la fonction publique qu'au sein même de la gestion des carrières des agents publics. La Cordée propose de faire des mobilités internes à l'administration un levier majeur de promotion de la diversité sociale.

1- Faire de la promotion interne un pivot des mobilités sociales au sein de la fonction publique

La promotion interne est un outil puissant de progression sociale au sein de l'administration. Il connaît toutefois de fortes inégalités entre les différentes fonctions publiques.

- **Harmoniser les conditions d'accès et de prise en charge entre les différents versants de la fonction publique en matière de préparation aux concours internes.** La Cordée souhaite qu'un travail spécifique soit entrepris sur ces inégalités et les moyens de les résoudre.
- **Lever le verrou hiérarchique concernant l'autorisation d'honorer une réussite à une prépa interne** (cf. règle du « tout accès à une préparation interne est soumis à l'autorisation du chef de service »)
- **Expérimenter des « pépinières de talents » intégrées à des administrations volontaires en vue de préparer une promotion interne :** ces écoles internes seraient à destination d'agents remplissant des critères sociaux et de mérite et accompagnés par des cadres de l'administration en question.

2- Activer les politiques RH au bénéfice de la mobilité professionnelle et sociale

- **Octroyer au sein du compte personnel formation un quota de jours dédiés à des fonctions transversales**, permettant des reconversions « choisies » et « co-construites »
- **Systematiser le recours au « label diversité »** pour toutes les administrations de plus de 1000 agents

3- Mettre en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement des femmes à la prise de responsabilité

L'inégalité femmes-hommes se double souvent de l'inégalité sociale, les femmes issues de milieu modeste sont parmi les plus discriminées dans l'accès à des emplois à forte responsabilité au sein du secteur public. La Cordée demande à :

- **Faire respecter scrupuleusement la parité imposée** par la loi sur les emplois de cadres de la fonction publique

- **Elaborer au sein de chaque administration des modules spécifiques d'accompagnement à la prise de poste à responsabilité** pour les femmes

III. Mettre la diversité au cœur de la politique de recrutement du secteur public

Les concours ont vocation à évaluer les capacités/motivations du candidat ainsi que son *potentiel*, c'est-à-dire ses marges d'amélioration compte tenu de ses capacités. Trop souvent, les concours restent fondés sur des logiques de "codes", explicites et implicites, et de savoirs purement académiques.

La Cordée propose ainsi de repenser les modalités des concours d'accès à la fonction publique dans une **logique de valorisation des aptitudes et ressources des candidats** (adaptabilité, ouverture d'esprit, sens du dialogue, etc).

1. Développer les méthodes innovantes de recrutement fondées sur les aptitudes
 - **Expérimenter sur certains concours ou recrutements des méthodes fondées sur les sciences cognitives** (cf. méthode Mozaïk RH ou école 42)
 - **Faire élaborer un rapport d'experts sur le sujet des discriminations par les épreuves de concours écrites et orales**
2. Systématiser la transparence et le renouvellement des jurys de concours

Afin d'éviter les phénomènes de cooptation et de recrutement sur la base de biais sociaux, La Cordée propose de :

- **Généraliser les formations aux discriminations pour l'ensemble des jurys** de concours de catégorie A et A +
- **Limitier la possibilité d'être membres de jury** plus de deux années consécutives
- **Mixer la composition des jurys avec des personnes issus d'univers professionnels différents** (fonctionnaires d'autres fonctions publiques, experts du numérique, etc)