

JECO – Atelier Regards croisés sur l'économie

Autour du rapport  
**« Les discriminations  
dans l'accès à l'emploi public »**

Yannick L'Horty

Partie 2.

Evaluer les actions de LCD

## Conclusions du rapport (suite)

Si la question est ...

- ❖ « **Les réformes mises en œuvre ces dix dernières années dans la FPE ont-elles réduit le risque discriminatoire ?** » La réponse est .... OUI, si l'on en juge par les données de concours qui indiquent un effet positif de plusieurs réformes sur les inégalités d'accès à l'emploi public.

# 3. L'action publique pour l'égalité dans l'accès à l'emploi

## Les actions classiques (1945-2008)

Primauté du concours ; indépendance, unicité, impartialité du jury ; caractère collectif du jury ; caractère public des épreuves d'admission ; anonymat des épreuves d'admission ; égalité formelle de traitement des candidats (mêmes épreuves, de même durée, barème unique) ; égalité d'accès ; publication des postes ...

## Les nouvelles actions pour l'égalité (2008-2016)

- Le portage politique, les actions interministérielles, l'engagement des Ministères  
Chartes de diversités, plans de LCD, circulaires, label diversité
- La création d'observatoires, de mission, de pôles pour la diffusion de l'information
- Le développement de l'information sur les recrutements  
SCORE, sites ministériels, bourses interministérielles, actions ciblées...
- Réorganisations territoriales des concours  
Mutualisation, concentration, externalisation en CDG
- Professionnalisation du recrutement  
Nouvelles épreuves, sélection par l'aptitude, les compétences,
- Nouvelles règles dans la constitution des jury et des commissions de recrutement  
Planchers de nombre de membres, parité, pluralité, externalité
- Formation et accompagnement des recruteurs  
Formation par prestataires externes, plaquette d'information, suivi RH, Grille d'évaluation...
- Voies d'accès aménagée  
Postes réservés, postes jeunes (ex PN : ADS et Cadets), PACTE, handicap, CPI, apprentissage
- Les autres actions  
Redéfinition des fiches de postes, gestion des stages, gestion des saisonniers,

## Les limites de ces actions

Fortes différences de mise en œuvre selon les acteurs publics (au sein des Ministères, entre Ministères, dans la FPH, la FPT), problèmes de gouvernance vis-à-vis des établissements publics sous tutelles, ...

## 4. Evaluer l'action publique

- **Absence d'évaluation de ces actions** (contraste entre l'inflation des dispositifs et le désert de l'évaluation). Preuve de l'efficacité de ces dispositifs ?
- Certes, pas de plainte, de contentieux en matière de discrimination, mais l'argument ne peut tenir lieu d'évaluation.
- D'autant qu'il existe des effets pervers de la politique de LCD, mis en avant dans la littérature (par exemple Behaghel et al. 2011, sur le CV anonyme). Une sensibilisation extrême peut produire des actions portées par des bons sentiments, qui peuvent générer de nouvelles formes de discriminations...

### Evaluer les actions de LCD dans l'accès à l'emploi public

- Méthode de référence : le test de discrimination avant-après (Riach et Rich, 2002 ; Bertrand et Mullainathan, 2004).
- Autre méthode possible : l'évaluation expérimentale de dispositifs anti-discriminatoires (ex : Bog et Kranendonk, 2011).

### Les difficultés de l'évaluation

- Recrutement public = primauté du concours = limites du testing
- Données de concours = données administratives = variables manquantes + pas d'observation toutes choses égales par ailleurs.

### Une stratégie et sa mise en œuvre

En l'absence de preuves expérimentales, on utilise les données de concours.

## 5. Les preuves non expérimentales

### ☐ Collecte des bases de concours dans le cadre de la mission

- Bases exhaustives et individuelles, anonymes
- Encadrement juridique : convention Ministère X / DGAFP/ UPEM
- Accès sécurisé pour une équipe de 5 chercheurs (coord. N. Greenan).

		Concours du Ministère...							
		Affaires étrangères	Travail	Intérieur		Education nationale			Recherche
A	intitulé	Conseiller et secrétaire des A. E.	Inspecteur du travail	Commissaire		COP, CPE	CAPES, CAPEPS, CAPET, CAPLP 50 concours	Agrégation 25 concours	Conservateur, bibliothécaire
	Années	2010-2015	2009-2014	2011-2014		2008-2015	2008-2015	2008-2015	2009-2015
	Nobs	2590	2353	1636		27939	250642	76984	12667
B	intitulé	Secrétaire de chancellerie	Contrôleur du travail	Gardien de la paix IdF	Gardien de la paix national				Assistant des bibliothèques
	Années	2010-2015	2009-2013, 2011 exclue	2011-2014	2011-2014				2009-2015
	Nobs	3715	6770	24712	26209				10196
C	intitulé	Adjoint administratif 1°C chancellerie							Magasinier des bibliothèques
	Années	2010-2014							2009, 2011, 2013, 2015
	Nobs	7085							6257
« Après » la réforme		2013 et après	2012 et après	2013 et après		2012 et après			2012 et après

# Stratégie d'identification

- ❑ Les distorsions de note entre l'écrit et l'oral signalent des biais discriminatoires possibles des jurys des concours, qui peuvent favoriser ou défavoriser certaines populations
- ❑ On distingue systématiquement les chances de réussite à l'écrit, puis à l'oral et l'écart des chances entre les deux étapes sélectives, après révélations des caractéristiques des candidats.
- ❑ Variables considérées :
  - sexe,
  - lieu de résidence (Paris, ville avec forte emprise QPV),
  - lieu de naissance (France métropolitaine ou non)
  - situation familiale (vivre en couple ou non).

# Illustration 1

Inégalités selon le lieu de résidence, écart ville avec forte emprise ZUS / autre province

Niveau	Evolution	Concours du Ministère...														
		Affaires étrangères		Travail		Intérieur		Education nationale				Recherche				
A	Intitulé du concours	Conseiller et secrétaire des A. E.		Inspecteur du travail		Commissaire		COP, CPE		CAPES, CAPEPS, CAPET, CAPLP		Agrégation		Conservateur, bibliothécaire		
	Probabilité de succès à l'écrit/à l'oral	0/+	0/0	0/(+)	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	-/-	0/0	-/-	0/0	0/0	0/0
	note oral – note écrit	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	Intitulé du concours	Secrétaire de chancellerie		Contrôleur du travail		GP. IdF	GP. national								Assistant des bibliothèques	
	Probabilité de succès à l'écrit/à l'oral	0/0	0/0	0/0	0/0	-/-	0/-	0/0	0/(+)						0/0	0/0
	note oral – note écrit	0	0	0	0	-	0	0	0						0	0
C	Intitulé du concours	Adjoint administratif													Magasinier des bibliothèques	
	Probabilité de succès à l'écrit/à l'oral	-/0	0/+												0/0	0/nc
	note oral – note écrit	0	0												0	nc

Evolution : stabilité, voire amélioration, des chances d'accès à l'emploi selon ce critère (adjoint administratif)

## Illustration 2

Inégalités selon l'origine géographique,  
écart né hors de France métropolitaine / né en France métropolitaine

Niveau	Evolution	Concours du Ministère...							
		Affaires étrangères		Travail		Intérieur			
A	Intitulé du concours	Conseiller et secrétaire des A. E.		Inspecteur du travail		Commissaire			
	Probabilité de succès à l'écrit/à l'oral	-/0	0/0	-/0	0/-	-/0	0/nc		
	note oral – note écrit	0	0	0	0	0	0		
B	Intitulé du concours	Secrétaire de chancellerie		Contrôleur du travail		GP. IdF		GP. national	
	Probabilité de succès à l'écrit/à l'oral	-/0	0/0	-/0	0/0	-/0	-/0	0/0	-/0
	note oral – note écrit	0	0	-	0	+	0	+	0
C	Intitulé du concours	Adjoint administratif							
	Probabilité de succès à l'écrit/à l'oral	-/0	0/0						
	note oral – note écrit	0	0						

Evolution : plutôt une dégradation des chances d'accès à l'emploi selon ce critère

# Recommandations à l'issue du rapport

L'objectif de la mission est d'évaluer et non de recommander des transformations fonctionnelles des voies d'accès à l'emploi public (cf. mission de Mr Olivier Rousselles)

Mais sur le seul plan de l'évaluation, on peut sans doute appuyer les recommandations suivantes :

L'intérêt général est d'améliorer les systèmes d'informations des bases de concours à des fins d'étude sur les inégalités et d'évaluation du risque discriminatoire.

- Pérenniser la centralisation des bases de données de concours, se donner un langage commun, des critères communs, et élargir la couverture très inégale des bases de données : concours décentralisés, FPH, FPT.
- Intégrer un mode d'observation même partiel des recrutements contractuels (candidatures/ admis) avec une couverture la plus exhaustive possible.
- Agir sur la conception même des systèmes d'informations, aujourd'hui déconcentrés à l'excès
- Compléter ces informations par des tests ponctuels, qui seraient effectués sur une base standardisée, à des fins de mesure des discriminations et d'évaluation des actions de LCD.
- Faire tout cela dans la durée et produire des résultats réguliers (base annuelle).

=> Prise en compte dans la Loi Egalité et Citoyenneté, en cours de discussion au parlement.

## En savoir plus ...

Yannick L'HORTY ( 2016). *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport pour le Premier Ministre, La documentation française, 106 pages.

Nathalie GREENAN, Joseph LANFRANCHI, Yannick L'HORTY, Mathieu NARCY, Guillaume PIERNE (2016). « Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours », Rapport de recherche, CEE-TEPP, n°16-06.

Pascale PETIT, Mathieu BUNEL et Yannick L'HORTY (2016). «Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », Rapport de recherche, TEPP, n°15-06.

[www.tepp.eu.fr](http://www.tepp.eu.fr)