



**Mission sur la diversité dans les écoles de service
public
sous la présidence de M. Olivier Rousselle**

Présentation au Conseil commun de la fonction publique



Sommaire

1. Rappel des orientations de la lettre de mission
2. Éléments sur les autodiagnostic réalisés par les écoles
3. Principales conclusions des groupes de travail
4. Recommandations de la mission
5. Prochaines étapes



Rappel des orientations de la lettre de mission

- **Accompagner les écoles dans l'évaluation préalable des points suivants :**
 1. Les processus de recrutement dans les corps et cadres d'emplois au regard des risques de discrimination (voies d'accès, nature des épreuves)
 2. La composition et la professionnalisation des jurys
 3. La formation et les modalités de titularisation à l'issue de la scolarité
 4. Les mesures déjà mises en place pour permettre la diversification des profils accédant au recrutement dans la fonction publique
 5. La gouvernance des écoles
- **Formuler des recommandations pour structurer les programmes d'action** que devront engager les écoles en vue d'une « diversification réelle et objective des recrutements »
- **Deux outils pour nourrir la réflexion :**
 1. Groupes de travail avec une vingtaine de représentants des écoles et des tutelles sur :
 - Les voies d'accès (GT1)
 - La scolarité et les modalités d'affectation (GT2)
 - La gouvernance des écoles (GT3)
 2. Autodiagnostic à réaliser par chaque école et/ou chaque administration :
 - 17 autodiagnostic reçus représentant une diversité d'écoles
 - Des degrés de connaissance différenciés de leur public



Conclusions transversales (1)

1. La professionnalisation a progressé, mais ne met pas les écoles à l'abri de toute discrimination

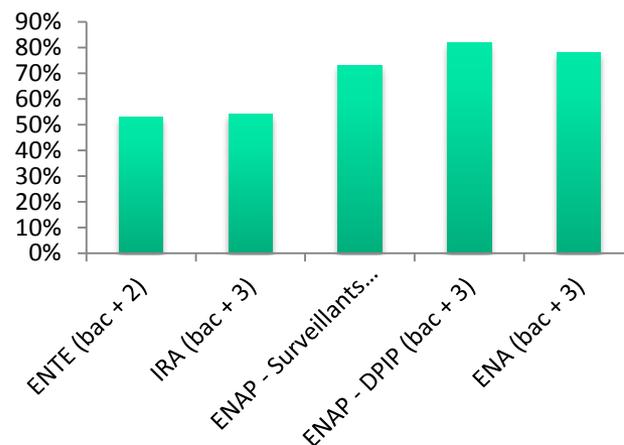
⇒ *Poursuivre le travail engagé (cf. propositions), notamment par une formation renforcée à la lutte contre les biais*

2. L'approche de la diversité est morcelée, école par école

- ... alors que certaines problématiques sont similaires !
- De nombreuses actions existent
- L'approche est morcelée sur le plan territorial et ministériel : pas de coordination, logique en silos

⇒ *Une approche commune doit être développée, avec une implication particulière des ministères (plan de recrutement)*

Candidats surdiplômés (2 ans d'études en plus que le niveau requis)



Conclusions transversales (2)

3. Les écoles doivent jouer un rôle de promotion du service public et de ses valeurs, en interne comme en externe

32,7 % des admis à l'IRA de Nantes, 35 % des admis à l'ENA ont un parent fonctionnaire, contre 18% des salariés du privé

- La transmission des valeurs du service public passe-t-elle d'abord par la famille ?

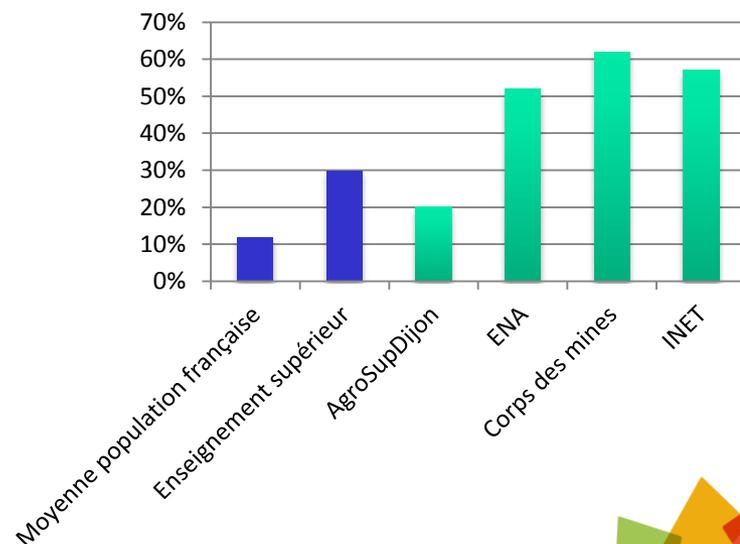
⇒ *Développer une démarche de sensibilisation assortie d'indicateurs pour chaque école*

4. Les ESP s'inscrivent dans un paysage d'enseignement secondaire et supérieur dont elles reproduisent les principales caractéristiques

- Difficile de remédier aux défauts de l'enseignement supérieur *a posteriori*
- Mais les ESP accentuent parfois ces défauts

⇒ *S'impliquer dans la préparation aux concours en suscitant des vocations*

Elèves dont le père est CSP +



Recommandations de la mission

(1) Elaborer un plan d'action en matière de diversité

1. Faire un diagnostic : connaître son public est un préalable indispensable ... et connaître ses viviers, c'est encore mieux

Dimension	Données tous concours	Données sur le concours externe	Données sur le concours interne et 3 ^{ème} concours
Diversité sociale	Répartition des CSP parmi les professions des parents	Proportion d'étudiants boursiers du CROUS ou de l'enseignement scolaire	CSP (dans le privé) ou catégorie (dans le public) d'origine
Diversité professionnelle	- Secteur d'activité des parents		
	- Proportion de parents fonctionnaires		
	- Proportion de parents chômeurs		
Diversité géographique	- Répartition géographique au baccalauréat (y compris outre-mer)		
	- Proportion d'élèves ayant passé leur BEP/bac dans un lycée situé dans quartiers prioritaires de la politique de la ville		
	- Proportion d'élèves ayant passé leur BEP/bac dans une zone rurale		
Diversité scolaire	- Niveau de diplôme		
	- Répartition des établissements d'origine : par type d'établissement (université, grande école, institut) ; par établissement (lorsque les effets de concentration dans un seul établissement sont très importants)		

2. Se fixer des objectifs adaptés à son public et ses viviers

3. Formaliser les actions menées et les assortir d'indicateurs

4. Rendre des comptes aux instances et à la tutelle

- Introduction d'un volet « diversité » dans les COP
- Faire un point diversité annuel dans les CA



(2) Renforcer les coopérations et mutualisations

1. Quelques besoins d'orientations générales

- Un guide de la DGAFP pour les jurys en cours de scolarité
- Un soutien à la maîtrise des risques contentieux
- Un mémo de recrutement des primo-accédants pour les administrations

1. De vraies marges de manœuvre en matière de mutualisation

- Modules de formation aux valeurs du service public
- Utilisation d'outils numériques et e-formations
- Création d'une plateforme commune pour les initiatives pédagogiques
- Mutualisation des viviers de formateurs

2. Des coopérations inter-écoles à renforcer

- Des modules communs et des sessions inter-écoles permettant de croiser les regards
- Des CPI qui dialoguent entre elles pour préparer à une diversité de concours
- Dans les actions de promotion qu'elle mène, chaque école représente les autres ESP de son bassin



(3) Approfondir les partenariats

1. S'adresser au système éducatif très en amont

- Journées de sensibilisation dans les collèges et les lycées
- Faciliter l'accueil de stagiaires de 3^{ème} défavorisés dans les administrations
- Renforcer les liens avec les universités (services universitaires d'accueil et d'orientation)

2. Soutenir les IPAG-CPAG

- Modèle des CPI-pivots
- Echanges d'enseignants, heures de cours mutualisées avec les écoles
- Développement d'un réseau de tuteurs-fonctionnaires

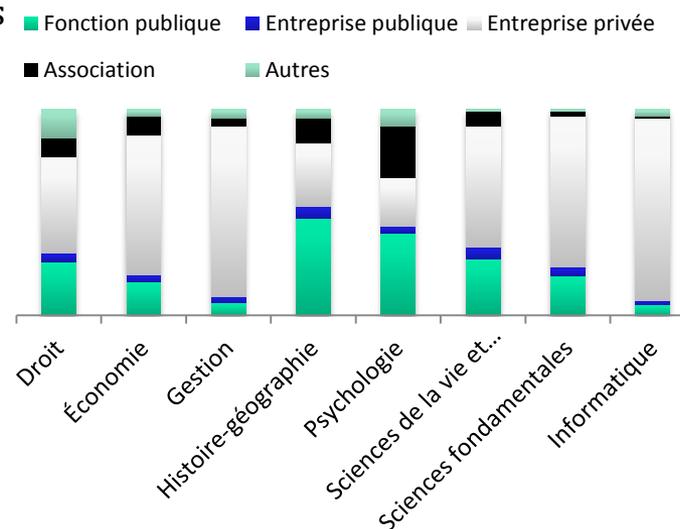
3. Mobiliser les élèves en scolarité et les anciens

- Engagement civique des élèves en scolarité (présentations dans des universités, tutorats...)
- Réseaux d'anciens à mobiliser et à structurer

4. Dialoguer avec d'autres acteurs

- Pôle Emploi, missions locales, conseils régionaux
- Partenariats avec les associations d'égalité des chances : Frateli, Passeport Avenir etc.

Débouchés des diplômés de master, 2010

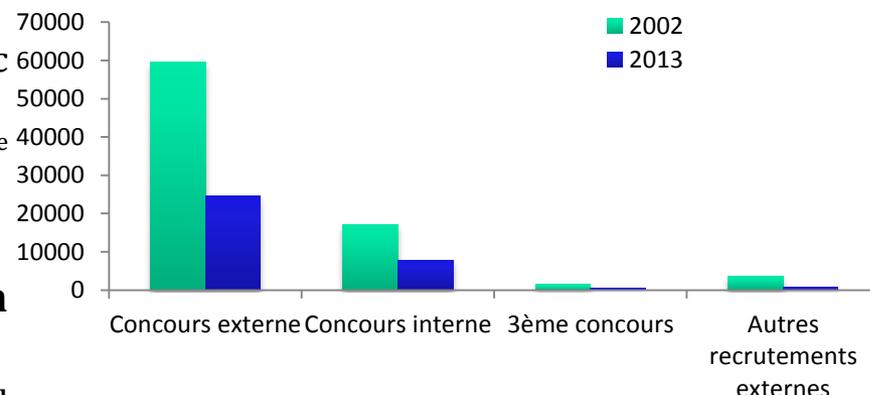


(4) Poursuivre l'ouverture des recrutements

1. Développer le troisième concours

- Généraliser le recours au 3^{ème} concours dans toutes les administrations
- Rééquilibrer les places entre les concours, avec un plancher de 15 % pour le 3^{ème} concours
- Aligner la durée requise pour postuler au 3^{ème} concours sur celle du concours interne

Voies d'accès à la fonction publique d'Etat, 2002-2013



2. Poursuivre la réforme des épreuves en vue de les rendre largement accessibles

- Développer les recrutements sur titres ou simplifier les épreuves dans les concours interne et 3^{ème} concours
- Faire converger les concours en mutualisant des épreuves

3. Maintenir la vigilance sur la question des discriminations

- Rendre obligatoire la formation des jurys sur les biais implicites
- Recourir à un vivier de formateurs pré-identifiés sur ce sujet

4. Communiquer de façon unifiée sur les métiers de la fonction publique

- Promouvoir la diversité des métiers et non chaque corps

