

DEROULE

- 9h15 : Arrivée au lycée Jacques Feyder, 10, rue Henri Wallon – 93 800 Epinay-sur-Seine
Accueil par Claude BALANT, Préfet de Seine-Saint-Denis,
Jean-Michel BLANQUER, Recteur de l'Académie de Créteil
Hervé CHEVREAU, Maire d'Epinay-sur-Seine
- 9h20 : Table ronde sur l'accès à la haute fonction publique
En présence de Richard DESCOINGS, Directeur de Sciences-Po, d'élèves
et d'anciens élèves du lycée Jacques Feyder
- 10h15 : Départ pour Bobigny
- 10h40 : Arrivée à la Préfecture de Bobigny (Esplanade Jean Moulin – 93 000 Bobigny)
- 10h45 : Rencontre avec les jeunes recrutés en dispositif PACTE (technique et administratif)
- 11h15 : Point presse informel
- 11h30 : Rencontre avec les jeunes préparant les concours des impôts et leurs tuteurs
- 12h00 : Départ des ministres

LE GOUVERNEMENT RENFORCE L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS DE PROMOTION DE LA DIVERSITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

A partir du constat selon lequel la fonction publique n'est pas suffisamment représentative de la société française dans toute sa diversité, le Gouvernement a décidé d'accentuer ses efforts **au niveau des modes de recrutement**.

La fonction publique : vers plus de diversité

La fonction publique, et plus particulièrement celle de l'État, a pu être, historiquement, un instrument de mobilité, de promotion, voire d'intégration sociales. Dans quelle mesure joue-t-elle encore ce rôle ?

L'État, les collectivités locales et les hôpitaux publics se doivent, tout comme les entreprises, de ne pratiquer aucune discrimination tant à l'embauche que dans le déroulement des carrières. En théorie, le mécanisme du concours, par lequel la très grande majorité des fonctionnaires sont recrutés, est censé prémunir les candidats contre toute forme de discrimination.

Or on constate que les personnes dont les deux parents sont immigrés, et sur-représentées parmi les personnes sans emploi, sont moins souvent salariées de la fonction publique que celles qui n'ont aucun parent immigré.

Cette sous-représentation semble légèrement plus importante que celle observée dans le secteur privé. Elle s'explique en partie par des différences de niveau d'éducation. Durant les années quatre-vingt-dix, alors que la situation du marché du travail se détériorait, les emplois les moins qualifiés de la fonction publique ont été de plus en plus occupés par des personnes très diplômées. Et les enfants de fonctionnaires restent largement sur-représentés dans la fonction publique.

Cette sous-représentation peut sans doute être en partie comblée par des efforts particuliers concernant les dispositifs d'information, d'orientation, d'accompagnement et de préparation aux concours de la fonction publique, parallèlement à l'amélioration du niveau d'éducation proprement dit.

Mais contrairement à l'idée généralement répandue consistant à présenter comme seule voie d'accès à la fonction publique statutaire les concours académiques sur épreuves, il existe depuis plusieurs années d'autres modalités de recrutement permettant de favoriser la diversité.

On peut citer entre autres :

- les 3^{ème} concours,
- les recrutements directs en catégorie C,
- les cadets de la république,
- et depuis 2005, les recrutements directs avec formation par alternance pour les jeunes âgés de moins de 26 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat (PACTE).

Chaque année, 160 000 jeunes sortent sans diplôme du système scolaire, dont 60 000 sans aucune qualification. Or, l'essentiel des recrutements externes dans la fonction publique se fait parmi les jeunes diplômés : la seule fonction publique de l'État capte aujourd'hui entre 20 et 25 % des sorties annuelles de l'enseignement supérieur et environ 60 % des agents recrutés ont au moins une licence.

Même si des dérogations existent, dont certaines participent d'ailleurs à un objectif d'insertion sociale comme le recrutement contractuel de personnes handicapées ou l'application de la législation sur les emplois réservés aux anciens combattants et victimes de guerre permettant la reconversion des militaires dans la fonction publique civile, le concours reste le mode d'accès principal à la fonction publique et demeure par construction, un mode de sélection qui écarte les moins diplômés.

Les mesures dites de « diversification » des recrutements mises en place (développement des 3ème concours, validation de l'expérience professionnelle, suppression des conditions d'âge) s'adressent avant tout à des candidats ayant une expérience, mais ne les dispensent pas de se présenter aux concours.

Or, le principe même du concours constitue une barrière pour une large part de la population.

Le Gouvernement a lancé un certain nombre de dispositifs et d'initiatives qu'il souhaite renforcer et mieux faire connaître auprès des populations concernées.

Son action en faveur de la diversité au sein de l'emploi public se concentre particulièrement sur les modalités de recrutement :

- en luttant contre le caractère académique des concours dont la sélectivité, largement fondée sur les connaissances, constitue une barrière ;
- en renforçant le recours au dispositif « PACTE » qui permet à des jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle, de bénéficier d'un recrutement sans concours et d'une formation en alternance préalable à leur titularisation dans la fonction publique ;
- en aidant les jeunes gens à préparer les concours de la fonction publique pour l'année universitaire 2007-2008 ;
- en encourageant l'échange des bonnes pratiques pour promouvoir la diversité. Par exemple, le dispositif des « cadets de la République », piloté par le ministère chargé de l'Intérieur ;
- en nouant un partenariat avec la HALDE pour identifier, à partir des cas dont la Haute Autorité est saisie, un ensemble de bonnes pratiques auxquelles devront adhérer toutes les administrations de l'Etat.
- en facilitant l'accès des citoyens à toute l'information disponible sur les dispositifs qui leur sont destinés ;
- et enfin, en poursuivant la réflexion sur l'opportunité de dépasser le cadre actuel de notre approche de la diversité. Ce cadre découle du contexte juridique, notamment constitutionnel mais aussi d'une approche culturelle qui ne permet pas encore aujourd'hui, de déployer un outil statistique objectif pour mesurer les résultats des efforts de diversité.

POUR UNE DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'action du gouvernement va tout d'abord et logiquement s'attacher à rendre les concours de recrutement moins académiques.

Une mission confiée à Mme Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration va permettre en 2008 une révision générale du contenu des concours.

Avec notamment, la prise en compte, telle qu'elle s'inscrit dans la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, des acquis de l'expérience professionnelle.

En outre une aide à la préparation aux concours de la fonction publique est disponible pour l'année universitaire 2007-2008.

1 000 jeunes « méritants » issus de catégories sociales défavorisées bénéficieront d'allocations d'un montant de 2 000 euros et d'un parrainage par des élèves en formation dans une école de service public ou par des jeunes fonctionnaires pour préparer dans les meilleures conditions les concours de la fonction publique.

Le principe constitutionnel d'égal accès de tous aux emplois publics est traduit par le concours qui est présumé fonder une sélection égalitaire sur la seule base des « vertus et talents » comparés des candidats.

Or, l'analyse des résultats de certains recrutements montre que les enfants de fonctionnaires y sont « sur-représentés ».

*A titre d'illustration, les résultats des concours de la promotion 2006 des Instituts Régionaux d'Administration mettent en évidence des taux d'admis dont les parents sont eux-mêmes issus de la fonction publique qui atteignent respectivement **40 % du total des lauréats pour les externes et 35 % pour les internes.***

Le renforcement du dispositif PACTE

Le PACTE : un recrutement sans concours qui articule recrutement, formation et titularisation au bénéfice des moins favorisés

Au vu des premiers résultats du PACTE lancé en 2005, le Gouvernement demande aux ministères de renforcer leur action dans le cadre de ce dispositif qui permet à des jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme et sans qualification professionnelle, de bénéficier d'un *recrutement sans concours et d'une formation en alternance préalable à leur titularisation* dans la fonction publique.

Ce dispositif représente près de 20 % des recrutements offerts en catégorie C par concours externe, correspondant à l'ouverture de 600 à 700 postes par année.

Le Gouvernement demande ainsi aux ministères de porter cette part à 30 % en 2008.

Des premiers résultats encourageants pour les « Cadets de la République »

Pour les jeunes souhaitant faire carrière dans la Police nationale ou la sécurité publique

D'une manière plus générale, le Gouvernement encourage l'échange des bonnes pratiques pour promouvoir la diversité : ainsi les « cadets de la République » sous le pilotage du ministère chargé de l'Intérieur, permettent à un millier de jeunes qui n'ont pas le baccalauréat, de se préparer aux concours de gardien de la paix dans 38 centres de formation et 42 lycées professionnels.

Les premiers résultats sont très encourageants : 51 % des jeunes de la promotion 2005 - 2006 ont réussi le concours ; et 80 % des candidats de la promotion 2006 – 2007 sont admissibles.

Enfin, un partenariat avec la HALDE **a été noué** pour identifier, à partir des cas dont la Haute Autorité est saisie, un ensemble de bonnes pratiques auxquelles devront adhérer toutes les administrations de l'Etat.

Tous les canaux d'information vont être utilisés pour faire connaître auprès des populations visées l'ensemble des actions en cours : internet, salons de l'emploi, foires, manifestations publiques.

Le **premier débat régional de la Conférence sur les valeurs**, les missions et les métiers de la fonction publique qui s'est tenu à Rennes le 30 octobre dernier, a d'ailleurs été entièrement consacré aux questions d'égalité d'accès à la fonction publique.

PREMIER BILAN DU DISPOSITIF PACTE POUR 2006 ET 2007

Pour 2006, les «PACTE» représentent 20% des postes offerts pour les concours externes en catégorie C, soit près de 600 offres (entre décembre 2005 et 2006).

Les PACTE concernent des corps administratifs et techniques (agents et adjoints administratifs, aides de laboratoire, adjoints techniques, ouvriers professionnels, agents des services techniques) pour les ministères chargés des affaires étrangères, de l'économie, de l'éducation nationale, de la défense, de l'intérieur, de la justice, les services du Premier ministre etc.

Fin octobre 2007, les offres de recrutement par la voie du PACTE représentent 19 % des offres de recrutement par voie externe des agents en catégorie C soit un peu plus de 500 offres. Le contexte est différent de celui de l'année précédente, dans la mesure où les administrations peuvent également procéder à des recrutements sans concours, ce qui n'était pas le cas en 2006.

Où trouve t-on les PACTE ?

Le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des Collectivités territoriales a ouvert un recrutement de 135 adjoints administratifs contre 75 en 2006.

Le ministère de la Défense a ouvert des recrutements au titre de 2005 de 80 ouvriers professionnels. Ceux-ci ont pris leurs fonctions en septembre 2006 sur des contrats de 2 ans.

Le MINEFI a ouvert une centaine de postes en 2007 contre 47 en 2006.

Le ministère de l'Education nationale a ouvert 157 PACTE en 2007 contre 51 en 2006 pour les adjoints administratifs.

Le PACTE - Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE) est un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques.

Le **PACTE** permet en effet d'offrir à des personnes peu qualifiées, recrutées par le biais d'un contrat de droit public, une **formation** d'une durée maximale de deux ans, devant déboucher, à la suite de la réussite à un examen à caractère professionnel, sur un **emploi de titulaire** dans des corps ou cadres d'emplois de catégorie C de la fonction publique. Le PACTE vise donc un accès à l'emploi par une **formation qualifiante**.

Il est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas dépassé le niveau du baccalauréat. S'adressant à un public différent de celui qui passe traditionnellement les concours, il a pour objectif de **rendre la fonction publique plus représentative et solidaire de la société qu'elle sert**.

La rémunération minimale d'un PACTE varie de **55% à 70%** du traitement minimum de la fonction publique.

LES CADETS DE LA REPUBLIQUE

En ce qui concerne les Cadets de la République¹, tous les ans sont recrutés 1 000 cadets de la République.

Ils suivent une formation de préparation au concours de gardiens de la paix d'août à septembre. Répartis dans 38 centres de formation (y compris outre-mer) et dans 42 lycées professionnels dans le cadre d'un partenariat, 70 % sont non bacheliers et 30 % sont titulaires d'un diplôme de niveau IV (bac pro ou autres).

Il y a 60 % d'hommes et 40 % de femmes (à noter que la moyenne des femmes est très supérieure à celle de la police en général : 27 %).

Les résultats sont encourageants car pour la promotion 2006 (formation 2005-2006) : on a enregistré 51 % de réussite au concours de gardiens de la paix.

Pour la formation 2006-2007, les résultats sont prometteurs car à ce jour 80 % sont admissibles (la sélection n'est pas encore terminée).

Les Cadets de la République

Le programme des cadets de la République s'appuie sur un étroit partenariat entre le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Education nationale. Destiné aux jeunes de 18 à 25 ans, il leur permet d'accéder au concours de gardiens de la paix sans être nécessairement titulaire du baccalauréat, et repose donc sur une idée forte qui est de renforcer l'égalité des chances dans le recrutement au sein de la Police nationale. Ce principe qui est le fondement même de l'école de la République signifie que la pluralité des parcours scolaires n'est pas un handicap pour l'avenir. La diversité des formations qualifiantes permet ainsi à chaque jeune de trouver sa place dans la société et de faire valoir ses compétences. En favorisant l'insertion professionnelle, le programme des cadets de la République, mis en place en 2002, répond parfaitement à cet objectif.

L'égalité des chances qui est au cœur de la politique conduite par les pouvoirs publics veut combattre toutes les formes de discriminations.

Dans ce contexte, l'exemplarité de l'Etat est essentielle. Le programme des Cadets de la République qui s'inscrit dans le cadre plus global du projet du parcours d'accès aux fonctions publiques territoriale et de l'Etat, est un outil privilégié, de diversité des origines et de mixité sociale.

¹ Source : direction formation de la police nationale - bureau de la formation initiale.

L'OPERATION DE PARRAINAGE ORGANISEE PAR LA DGI

Dans son contrat de performance 2006-2008, la Direction Générale des Impôts s'est engagée à contribuer à la lutte contre l'exclusion en favorisant la diversité sociale de ses recrutements.

En effet, les lauréats des concours externes de la Direction Générale des Impôts sont très majoritairement des surdiplômés, ce qui a pour effet d'exclure les jeunes de milieux défavorisés.

Pour atteindre l'objectif qu'elle s'est assignée, la Direction Générale des Impôts a expérimenté en 2006 un dispositif destiné à aider ces derniers à concourir avec des chances de succès accrues.

Au plan départemental, la Direction des services fiscaux de la Seine-Saint-Denis s'est associée à la démarche en accompagnant une trentaine d'élèves scolarisés en BTS. Au terme de l'expérimentation conduite en 2006 et compte tenu de l'accueil favorable qui lui a été réservé, le dispositif a été reconduit cette année dans 2 lycées situés en ZEP dans les communes d'Aubervilliers (Lycée Henri WALLON) et de La Courneuve (Lycée Jacques BRELL).

Concrètement, il s'agit d'assurer une préparation spécifique aux différentes épreuves du concours de catégorie B de la DGI. Des supports pédagogiques adaptés sont développés à cet usage avec le soutien de l'administration centrale.

La préparation dure une demi-journée hebdomadaire sur plusieurs mois. Elle est assurée par des agents des services du département et elle se développe dans le cadre d'une convention de partenariat conclue avec les établissements d'enseignement, en cohérence et en complément à la formation dispensée par ces derniers.

A ce jour, 22 élèves ont concrétisé leur participation à cette opération par une inscription aux épreuves du concours de catégorie B qui se dérouleront à partir du mois de novembre 2007. Par ailleurs quatre d'entre eux viennent d'ores et déjà de réussir avec succès l'épreuve d'admissibilité du concours de catégorie C auquel ils avaient également souhaité participer.

Au plan national, 28 directions départementales ont, comme la Seine-Saint-Denis, engagé en 2007 une action de formation au profit des jeunes de milieux défavorisés. Ce sont actuellement au total plus de 500 jeunes qui sont ainsi préparés gratuitement à nos concours.

L'ALLOCATION DIVERSITE

Le dispositif d'allocations pour la préparation aux concours de la fonction publique est activé pour la rentrée universitaire 2007-2008

Le dispositif d'aide matérielle à la préparation aux concours destiné à des candidats en difficulté matérielle, familiale ou sociale, est activé depuis 2007.

L'objectif de ce dispositif est d'aider des étudiants et des jeunes sans emploi à préparer les concours de la fonction publique dans de bonnes conditions. Le dispositif consiste en un ensemble d'allocations d'un montant de 2 000 euros.

1 000 jeunes devraient bénéficier de ces allocations pour l'année 2007-2008.

Ce dispositif d'allocations est l'un des volets de l'opération « *Parrainage pour la fonction publique* » présenté en février dernier et qui vise à aider les jeunes issus de milieux défavorisés à préparer les concours de la fonction publique.

Ce dispositif vise à accroître la diversité des effectifs de la fonction publique. Le Président de la République a fait de la diversité sociale et, plus particulièrement, de la représentativité des effectifs de la fonction publique un objectif de premier rang.

Ce régime d'allocations marque ainsi le souci du Gouvernement de promouvoir l'égalité des chances dans la fonction publique.

Les préfectures sont en train de collecter les dossiers, et les crédits ont été transférés aux préfectures de région.

La sélection des bénéficiaires se fera dans le courant du mois de novembre avec un premier versement de l'allocation d'ici fin décembre (il y a trois versements sur l'année universitaire).

Les allocations sont attribuées pour une durée d'un an et en fonction des ressources dont disposent les candidats ou leur famille et des résultats de leurs études antérieures.

Sur la base de ces critères d'attribution et en s'appuyant sur le recteur d'académie, le préfet opère une sélection entre les dossiers.

Qui peut bénéficier de ce dispositif ?

- les étudiants préparant un ou plusieurs concours de la fonction publique, notamment ceux qui sont inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale (I.P.A.G.) et les centres de préparation à l'administration (C.P.A.G.) ou qui s'engagent à suivre une préparation mise en place à cet effet par des écoles du service public ou des employeurs publics ;
- et les personnes sans emploi et titulaires d'un diplôme leur permettant de présenter un concours de la fonction publique de catégorie A ou B et préparant un ou plusieurs concours de la fonction publique.
- Le bénéficiaire de ces allocations s'engage à suivre les préparations de manière assidue et à participer aux exercices de tutorat qui lui seront proposés. Les personnes retenues sont suivies tout au long de leur préparation par un élève ou un ancien élève d'une des écoles du réseau des écoles du service public (RESP). Après sa réussite au concours, le jeune fonctionnaire s'engage à rester 5 ans au service de l'administration.

Ces allocations peuvent être cumulées avec les bourses d'enseignement supérieur.

En 2005, 253 210 candidats se sont présentés au concours externe de catégorie A et 30 526 ont été recrutés ; et pour 95 385 candidats, on compte 3 762 recrutements de catégorie B (concours externe).

LES CONVENTIONS D'EDUCATION PRIORITAIRE A SCIENCES-PO

L'expérience des conventions **d'Education Prioritaire à Sciences-Po** se situe dans la problématique du recrutement des élites et de son ouverture.

Cette expérience a eu le mérite de provoquer le débat et de faire bouger le consensus qui régnait sur la méritocratie républicaine des concours d'accès aux grandes écoles. La formule présentée par Sciences-Po est aussi quasiment la seule qui permette une voie d'accès vraiment spécifique

Démocratiser l'accès aux élites

Aujourd'hui, seules les catégories sociales privilégiées par la culture et / ou l'argent ont accès à l'enseignement supérieur sélectif et aux plus hauts postes du monde de l'entreprise ou de la fonction publique. Ainsi, 81% des admis à Sciences-Po en 1ère année en 1998 étaient issus des catégories sociales supérieures. Face à ce constat, Richard Descoings, Directeur de Sciences-Po, propose de diversifier le recrutement de Sciences-Po et de mettre en place une nouvelle procédure d'admission.

S'appuyer sur la compétence et l'implication des équipes enseignantes

Cette procédure repose sur les équipes enseignantes des 56 lycées avec lesquels ont été établies des conventions. La compétence de recrutement de ces futurs étudiants de Sciences-Po leur est en partie déléguée.

Garantir accompagnement pédagogique et soutien financier

En amont, une information personnalisée, vivante et répétée sera apportée aux lycéens intéressés. Une fois admis à Sciences-Po, les étudiants issus de **Conventions d'Education Prioritaire** bénéficient d'un suivi pédagogique renforcé et reçoivent, sur critères sociaux, des bourses de mérite complétées de bourses de logement.

La réussite universitaire de ces étudiants

Une fois à Sciences-Po, ils obtiennent des résultats académiques comparables aux étudiants entrés par d'autres procédures d'admission : 9 étudiants sur dix passent directement dans l'année supérieure ; dès l'année universitaire 2003-2004, 5 des 37 admis en juillet 2003 s'étaient classés dans le premier décile de leur promotion à un ou plusieurs des trois modules à examen final.

La première de la promotion en Histoire (sur 255 étudiants de première année), avec 18/20 en contrôle continu et 18/20 à l'examen final est une étudiante mosellane issue d'un lycée conventionné. Les résultats excellents se confirment d'année en année. En juillet 2007, une étudiante admise en 2002 est diplômée «*cum summa laude*».

Recruter des potentiels

Cette procédure d'admission, particulièrement exigeante et rigoureuse, complète un concours d'entrée extrêmement efficace et satisfaisant, mais socialement discriminant. De plus, les concours indiquent un niveau et une adéquation entre un candidat et une épreuve, et non un potentiel, que seules peuvent déceler les équipes enseignantes. Une fois admis, ces étudiants suivent exactement la même scolarité que les autres.