

Les discriminations dans l'accès à l'emploi public

Séminaire Inégalités

Amandine Schreiber



Mesurer pour comprendre



24/03/2017

La mesure des discriminations

Trois grandes familles de méthodes

- méthodes indirectes
- méthodes expérimentales
- méthodes subjectives

Analyser les discriminations dans l'accès à l'emploi public : un défi

Analyser les discriminations dans l'accès à l'emploi public : un défi

- à l'insu des discriminateurs
- à l'insu des discriminés

Nécessité de mettre en place des stratégies ad hoc permettant de révéler le risque discriminatoire

Quelles stratégies pour révéler le risque discriminatoire?

Exploiter les bases de données de concours externes de la FPE

Construire des données pour un concours spécifique

Réaliser des tests de discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi public / de l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public

Analyser les discriminations dans l'accès à l'emploi public : un double défi

Mission confiée à Yannick L'Horty :

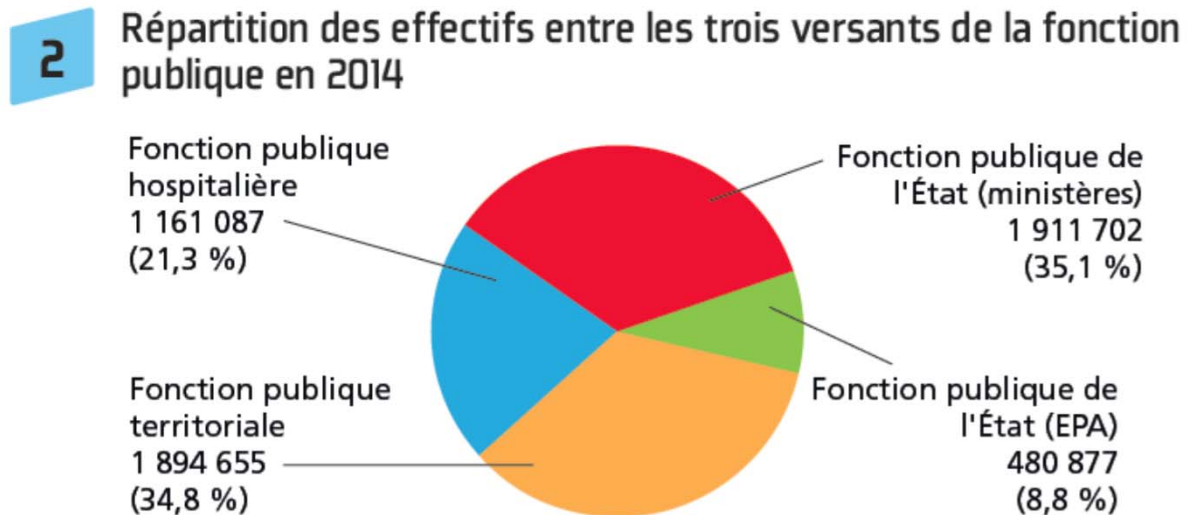
Evaluer au regard des risques de discrimination, les **différentes voies de recrutement** (concours, recrutement sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique civile (de l'Etat, territoriale et hospitalière).

....

En veillant à prendre compte dans le champ d'étude pour chacune des voies d'accès considérés, un échantillon représentatif par versant de la fonction publique, par **catégorie hiérarchique** (A, B et C ou niveau équivalent) et par **grande filière professionnelle** (administrative, technique et sociale)

Emploi dans la fonction publique

Au 31 décembre 2014, **5,5 millions de personnes** travaillent dans les trois versants de la fonction publique (hors 192 300 bénéficiaires de contrats aidés) **soit 20% de l'emploi total** (salarié et non salarié) en France



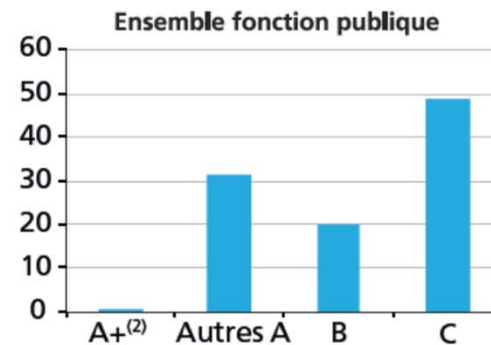
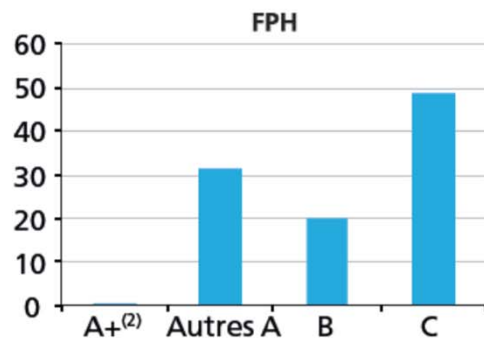
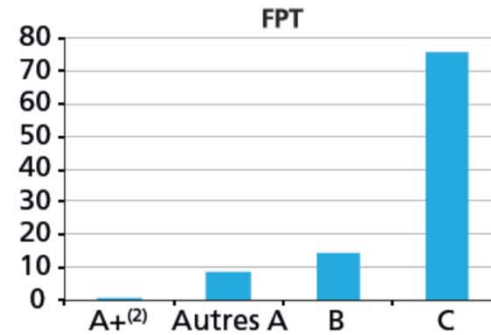
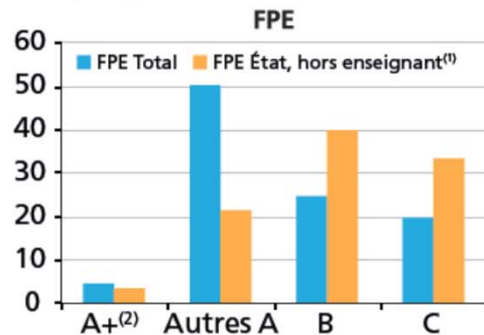
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Emploi dans la fonction publique

6

Répartition par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2014

[en %]



Parmi les agents de la fonction publique :

34 % catégorie A
(2 % A +)

20 % catégorie B

46 % catégorie C

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP -DESSI.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

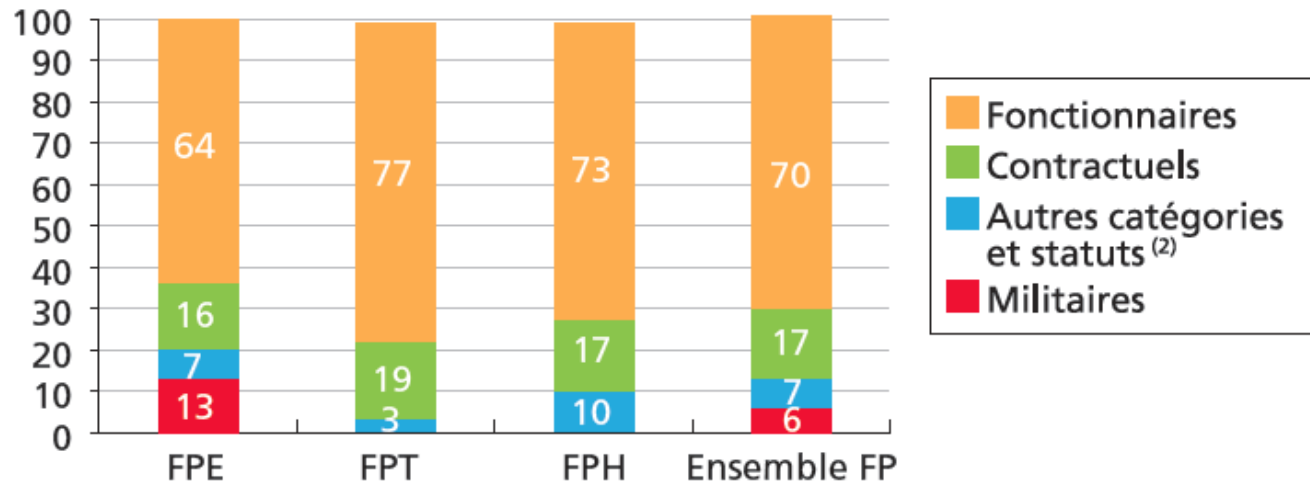
(1) Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(2) Comprend les emplois d'encadrement supérieur et de direction



Emploi dans la fonction publique

7 Répartition des effectifs de la fonction publique par statut en 2014 [en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-DESSI.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

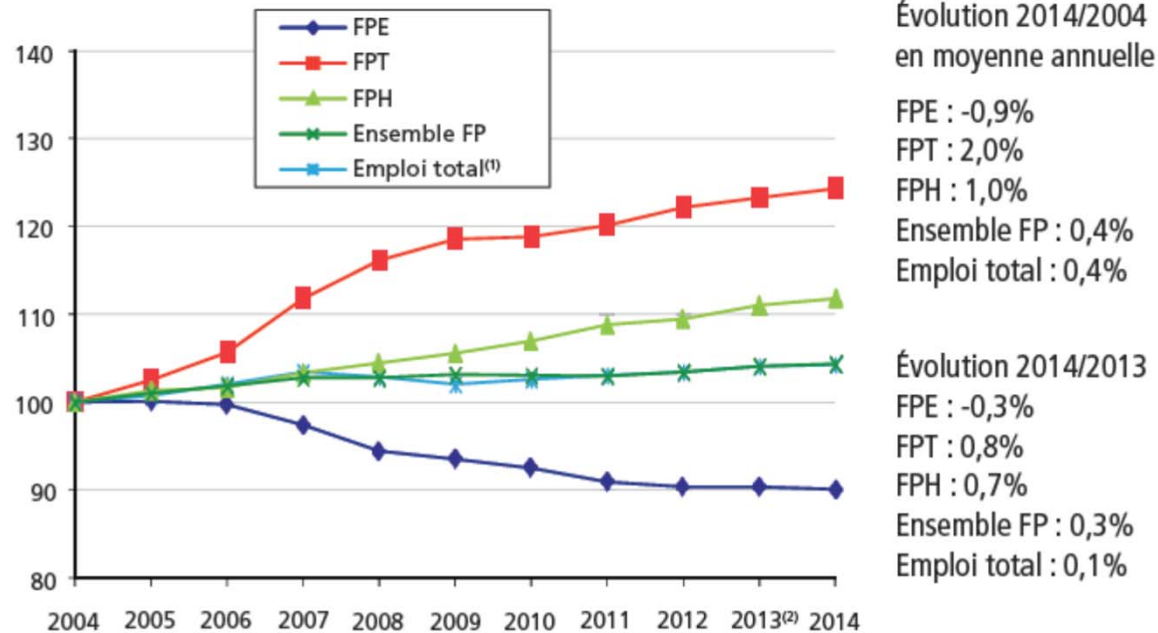
(1) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires. Les titulaires comprennent les fonctionnaires, les élèves fonctionnaires et les magistrats.

(2) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Chiffres-clés 2016 de la Fonction publique, Faits et Chiffres, DGAFP

Emploi dans la fonction publique

4 Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2004 [base 100 au 31 décembre 2004]



Évolution 2014/2004
en moyenne annuelle

FPE : -0,9%
FPT : 2,0%
FPH : 1,0%
Ensemble FP : 0,4%
Emploi total : 0,4%

Évolution 2014/2013

FPE : -0,3%
FPT : 0,8%
FPH : 0,7%
Ensemble FP : 0,3%
Emploi total : 0,1%

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

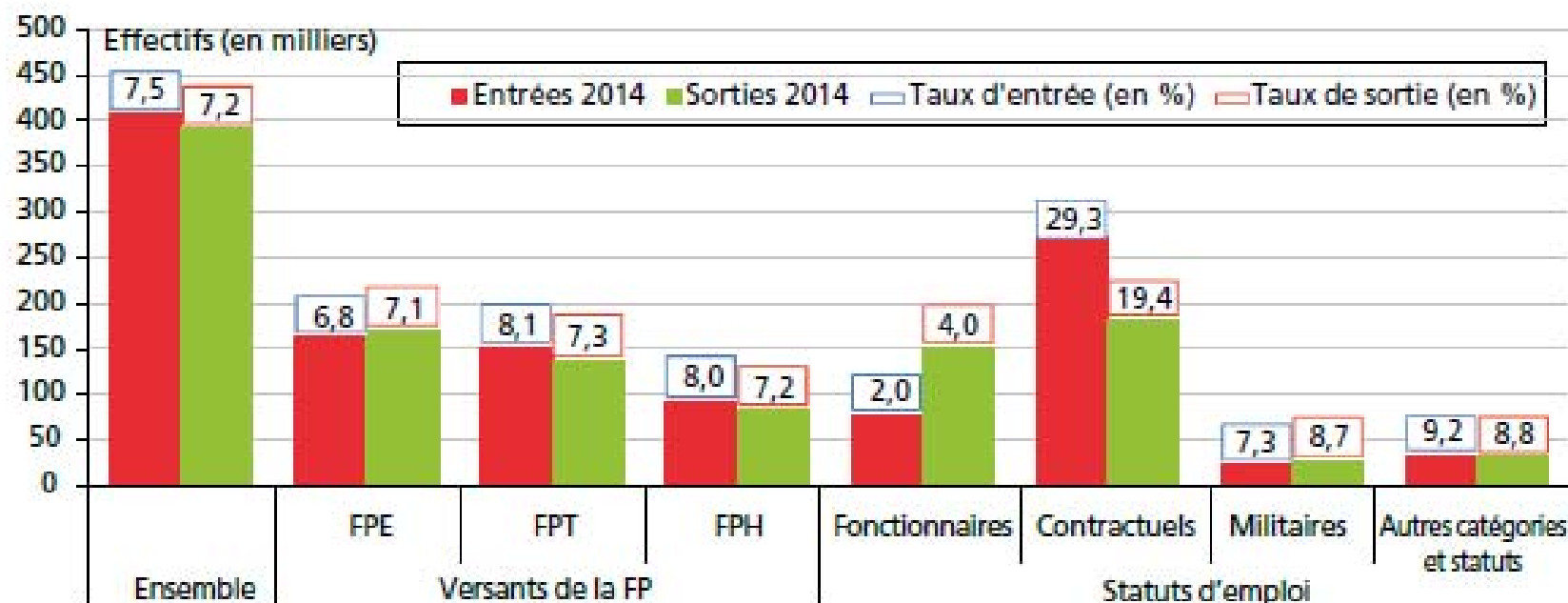
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Champ emploi total : Salariés et non-salariés des secteurs public et privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(2) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

Emploi dans la fonction publique : les flux

Figure V 1-15 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut

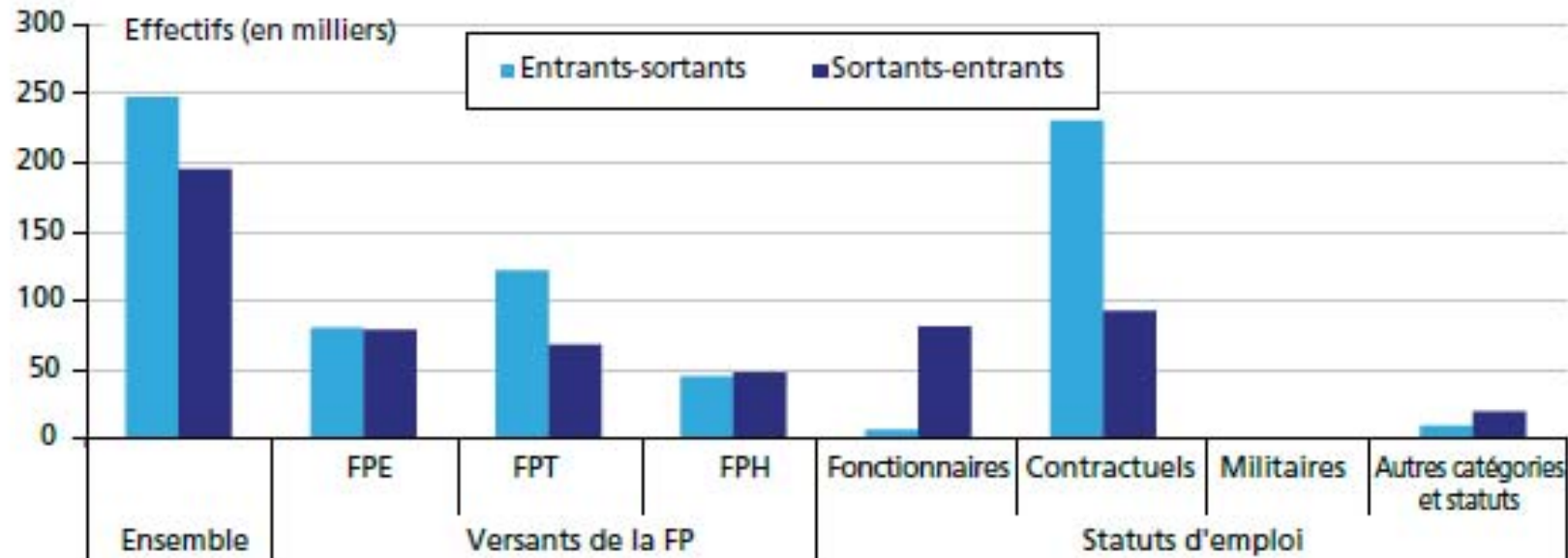


Source : Slasp, Insee, Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Postes principaux (définitions) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étrangers), hors bénéficiaires de contrats aidés.

Emploi dans la fonction publique : les flux

Figure V 1-17 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2014 [entrants-sortants] et effectifs qui interrompent leur activité en 2014 [sortants-entrants] par versant et par statut



Source : Siasp, Insee, traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Postes principaux (définitions) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étrangers), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Emploi dans la fonction publique : les flux

Ordre de grandeur retenu : 500 000 recrutements dans la FP chaque année, toutes catégories d'agents confondues
soit près de 2 000 recrutements par jour

77 000 entrées de fonctionnaires / 253 000 entrées de contractuels

concours externes FPE (46 000 recrutés en 2014)
concours externes et internes des IRA (FPE – 600 par an)
offres d'emplois de contractuels (FPE, FPH, FPT) et de titulaires (FPT)

Titularisation de 99 300 agents contractuels en poste fin 2013

Vos stratégies pour révéler le risque discriminatoire

Analyse des fichiers de gestion des concours externes de la FPE

Analyse détaillée des données d'un concours spécifique : les concours (internes et externes) des IRA + résultats à l'issue de la formation

Réaliser des tests de discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi public / de l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public

Non couvert : titularisation des agents contractuels + nouvelles voies d'accès (Pacte...) + contrats aidés

L'analyse des fichiers de gestion des concours

Remise en cause du système des concours depuis les années 2000, par deux ensembles de critiques :

équité : réaliser l'intégration de toutes les composantes sociales françaises (représentativité bureaucratique)

objectif potentiellement contradictoire avec celui de **sélectionner les meilleurs** (premier pilier de l'**objectif méritocratique**)

efficacité : sélection sur les connaissances plutôt que sur les compétences professionnelles attendues

L'analyse des fichiers de gestion des concours

Echantillon de 21 concours de la fonction publique de l'Etat
Affaires étrangères, Travail, Intérieur, Education nationale et
Enseignement supérieur et Recherche

Près de la moitié des recrutements des agents titulaires sur la
période 2008-2015

460 000 candidats

Egalité de traitement de tous les candidats quels que soient leur
genre, leur origine, leur lieu de résidence, et leur statut marital

limite de la mesure de l'origine : lieu de naissance seulement
(hors France métropolitaine)

L'analyse des fichiers de gestion des concours

Quatre hypothèses :

hypothèse 1 - conception des épreuves écrites ne garantit pas un traitement égalitaire de tous les candidats

inégalités scolaires reproduisant les inégalités sociales,
facteurs psychologiques,
logistique, coût psychologique...

hypothèse 2 – les concours ne permettent pas de s'affranchir des biais évaluatifs du fait des épreuves orales non anonymes

théorie de la discrimination par les goûts, (Becker 1957)
théorie de l'information imparfaite, (Phelps 1972, Arrow, 1973)
théorie du favoritisme endogroupe ou au contraire...
facteurs de discriminations

L'analyse des fichiers de gestion des concours

hypothèse 3 – le jury peut avoir intérêt à biaiser les épreuves orales selon le sens des inégalités observées à l'écrit

théorie des tournois biaisés (biais discriminatoire)

théorie de la bureaucratie représentative (biais compensatoire)

hypothèse 4 – la montée des politiques de diversité dans l'agenda politique favorise le développement de biais évaluatifs visant à compenser un handicap ou un avantage à l'écrit (biais compensatoire) plutôt qu'à renforcer un handicap ou un avantage à l'écrit (biais discriminatoire)

L'analyse des fichiers de gestion des concours

hypothèse 3 – le jury peut avoir intérêt à biaiser les épreuves orales selon le sens des inégalités observées à l'écrit

les jurys ne connaissent pas les notes d'écrits

hypothèse 4 bis – la montée des politiques de diversité dans l'agenda politique

devrait réduire les inégalités observées à l'écrit (révision générale du contenu des concours, mission Rousselle, CPI, convention ZEP, stages 3ème...)

devrait éliminer toute « pratique discriminatoire » à l'oral

L'analyse des fichiers de gestion des concours

► H1 - Inégalités d'accès à l'admission

- $P_i^A = \alpha^A + \beta^A C_i + \gamma^A X_i + \varepsilon_i^A$

► H2 – Biais évaluatifs

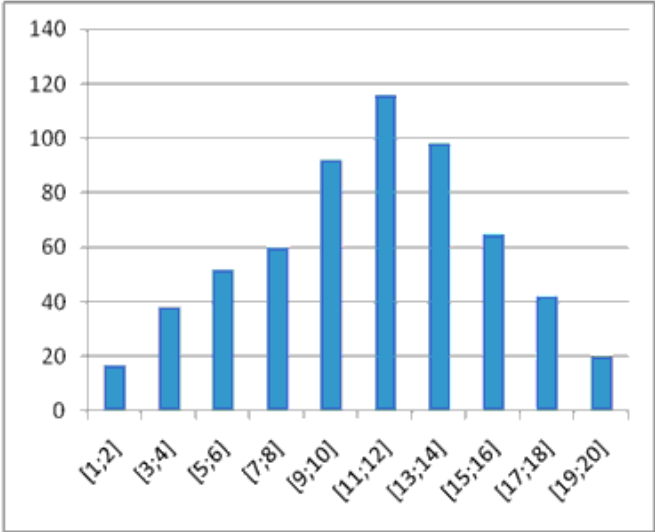
Modèle de formation des notes moyennes à l'écrit et à l'oral:

- $N_i^R = \alpha^R + \beta^R C_i + \gamma^R X_i + \theta_i^R + \varepsilon_i^R$
- $N_i^O = \alpha^O + \beta^O C_i + \gamma^O X_i + \theta_i^O + \varepsilon_i^O$
- $\theta_i^O = \rho \theta_i^R + \omega_i$

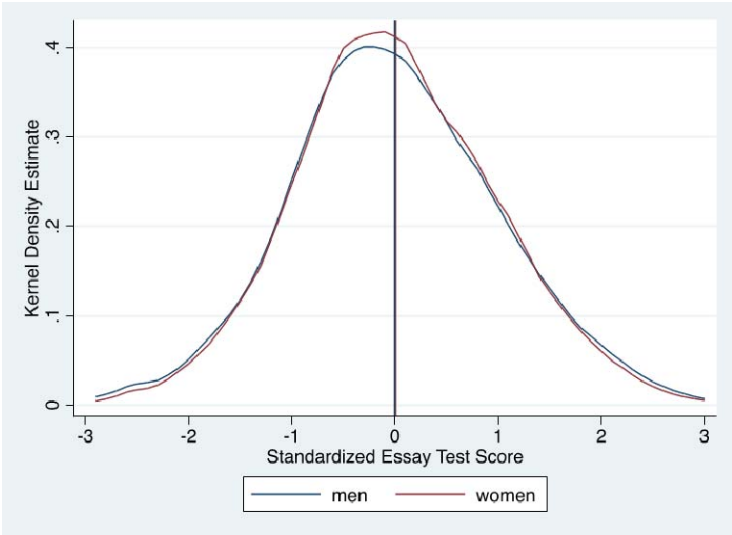
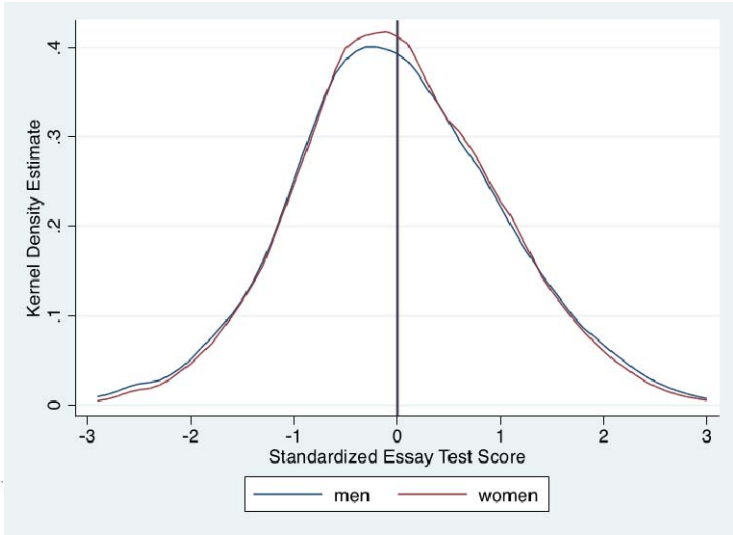
Ecart entre note orale et note écrite (préalablement standardisées) :

- $N_i^O - N_i^R = (\alpha^O - \alpha^R) + (\beta^O - \beta^R) C_i + (\gamma^O - \gamma^R) X_i + (\rho - 1) \theta_i^R + \omega_i + \varepsilon_i^O - \varepsilon_i^R$

L'analyse des fichiers de gestion des concours



Quelles limites de la standardisation des notes ?



L'analyse des fichiers de gestion des concours

Mesure de l'origine restreinte au fait d'être né hors de France métropolitaine :

Nationalité française requise? Ressortissants Union européenne?
Domiens?

Utilisation possible du prénom?

Recommandation Rapport L'Horty : outil de pilotage des politiques d'égalité, utilisation d'un formulaire d'inscription aux concours matérialisé unifié, coordination des systèmes d'information et de gestion des concours des ministères et des écoles du service public

Quelles conséquences de la loi « égalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 ?

NB : variable de « tension » pour l'oral

Le concours des IRA : efficacité / équité ?

Données des concours de 2007 à 2012 : 4 000 à 7 000 candidats pour 600 à 700 postes par an (moitié externe / moitié interne)

A l'écrit (épreuves anonymes) les hommes (27% d'admissibles) réussissent un peu mieux que les femmes (25% d'admissibles)

A l'oral (épreuves non anonymes) les femmes (57% d'admissibles) réussissent un peu mieux que les hommes (54 % d'admissibles)

A l'issue de l'année de formation, les femmes ont de meilleurs résultats que les hommes

Conclusion : les épreuves de concours ne permettraient pas de détecter les candidats les plus performants au regard des compétences professionnelles attendues

Le concours des IRA : efficacité / équité ?

Question originale de l'efficacité du recrutement traitée en complément de la question de son équité

Révision générale des concours initiée en 2008, qui vise à professionnaliser les épreuves et à les mettre d'avantage en rapport avec les compétences recherchées pour le poste

D'une logique de connaissances à une logique de compétences

Discrimination indirecte des descendants d'immigrés maghrébins et africains au concours des IRA induite par le caractère académique du concours (notamment la composition de culture générale) (Eberhard, Meurs et Simon, 2009)

Le concours des IRA : efficacité / équité ?

Les femmes ne sont pas sous-représentées dans les IRA :

sur les 38 000 candidats : 61 % de femmes

sur les 8 000 candidats : 59 % de femmes

Les notes de fin de cursus révèlent-elles de réelles compétences professionnelles?

entrée / sortie ou écrit / oral

Les internes et les externes suivent-ils les mêmes formations?

les internes ont déjà une expérience professionnelle

Les femmes sont sur-représentées dans le concours interne

modélisation séparée pour l'interne et l'externe?

pour le concours d'entrée et pour le classement de sortie

Le concours des IRA : efficacité / équité ?

Analyse des notes / analyse du rang de classement ?

Le concours d'entrée a sélectionné les candidats les « meilleurs » : 10% des candidats, dont vous estimez à la performance à l'issue de la formation

Analyse en fonction des univers professionnels ?

Le concours des IRA : efficacité / équité ?

Procédures de classement

La formation à l'IRA est sanctionnée par des épreuves, qui se déroulent en deux temps :

A l'issue du tronc commun, pour le choix de l'univers professionnel

Ces épreuves, généralement désignées sous le terme d'épreuves de classement intermédiaire, sont les suivantes :

- ▶ **rapport (collectif) sur commande d'une administration** : soutenance devant le jury d'un rapport commandé par une administration (coefficient 3) ;
- ▶ **épreuve écrite** : rédaction d'une note à partir d'un dossier d'étude de cas mobilisant des éléments juridiques, organisationnels, financiers et de communication d'une problématique administrative (coefficient 5) ;
- ▶ **stage** (notation par le directeur de l'institut à partir d'un rapport du stagiaire et de l'évaluation du maître de stage – coefficient 7) ;
- ▶ **oral devant le jury**, portant sur l'ensemble de la formation suivie dans le cadre du tronc commun (coefficient 5).

A l'issue de la formation par univers professionnel, pour le choix du premier poste d'affectation

Le classement final se déroule au sein de chaque univers et comporte :

- ▶ **épreuve écrite** : rédaction d'une note pour résoudre un ou plusieurs cas pratiques relatifs à l'univers professionnel (coefficient 5) ;
- ▶ **stage** (notation par le directeur de l'institut à partir d'un rapport du stagiaire et de l'évaluation du maître de stage – coefficient 5) ;
- ▶ **oral devant le jury**, portant sur le projet professionnel de l'élève à l'issue de son stage (coefficient 5) ;
- ▶ **épreuve orale de langue étrangère** (coefficient 1).

NB : la moitié des points obtenus lors du classement intermédiaire est prise en compte lors du classement final.

Le contenu de la formation dans chaque univers

1 - l'administration centrale

- les enjeux, l'organisation et les missions de l'administration centrale
- la préparation et la rédaction des textes législatifs et réglementaires
- l'évaluation des politiques publiques
- la gestion financière et la gestion des ressources humaines dans les administrations centrales

2 - l'administration territoriale de l'Etat

- l'organisation et les caractéristiques propres des préfetures et des services déconcentrés de l'Etat
- le contrôle de légalité des actes administratifs et financiers
- l'élaboration des actes réglementaires
- la prévention et le traitement du contentieux
- la mise en oeuvre des politiques publiques au niveau local et leur évaluation
- la gestion administrative, financière et des ressources humaines d'un service déconcentré

3 - l'administration scolaire et universitaire

- les enjeux et missions des services de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (administration centrale, services académiques, universités, établissements publics d'éducation)
- la gestion administrative, matérielle et financière d'un établissement public local d'enseignement
- la gestion administrative, financière et de ressources humaines d'un service académique, d'une université ou d'un centre des oeuvres universitaires
- l'animation et la gestion d'une équipe en milieu scolaire, et la gestion des conflits

Le concours des IRA : efficacité / équité ?

Analyse des notes / analyse du rang de classement ?

Le concours d'entrée a sélectionné les candidats les « meilleurs » :
10% des candidats, dont vous estimez à la performance à l'issue de
la formation

Analyse en fonction des univers professionnels ?

les internes / externes choisissent-ils les mêmes univers?

les femmes et les hommes choisissent-ils les mêmes univers?

la sélectivité / distribution des notes diffère-t-elle selon les
univers?

Dernière étape du processus : première affectation

temps d'attente, type d'affectation, non-affectation

Analyse selon l'origine : questions sur l'ascendance /
catégorisation patronymique

La méthode expérimentale : le *testing*

Deux **candidatures fictives** semblables en tous points, sauf sur la caractéristique à tester

Chances d'accès à un entretien d'embauche des deux candidats fictifs

exclu **effet d'auto-sélection** (répond aux mêmes offres)

exclu **différence de motivation / d'effort de recherche**

exclu toute **hétérogénéité inobservable**

Tout **écart significatif** ne peut provenir que d'une **discrimination à l'embauche**

La méthode expérimentale : le *testing*

Deux critères de discrimination :

patronyme, révélateur de l'origine ethno-raciale

lieu de résidence

Trois professions :

en tension : pour limiter risque de refus (même si moindre risque discriminatoire)

avec nombre important d'offres et de demandeurs : pour limiter risque de détection

présentes à la fois dans la fonction publique et le secteur privé

Cv parfaitement similaires, crédibles et expertisés

Responsable administratif (cat A), contractuel (FPE, FPH, FPT) ou fonctionnaire (FPT) : Nicolas, Julien et Mehdi

Technicien de maintenance (cat B), contractuel, Guillaume, Sébastien et Karim

Aide soignante (cat C), contractuelle, Aurélie, Céline et Yasmina

La méthode expérimentale : le *testing*

Preuves de discrimination dans l'accès à l'emploi dans la FPT et la FPH

Tension est-elle la même dans le privé et la fonction publique?

A-t-on une idée du volume de candidatures reçues (privé / publique)

Les paires sont-elles noyées dans des ensembles de candidatures plus larges?

Parmi les aide-soignantes FPT / FPH quelle part de descendants d'immigrés parmi les contractuels?

Quel retour des recruteurs de la FPT / FPH

Mesure partielle, ponctuelle et localisée la suite ?

Merci de votre attention !

Contact

Amandine Schreiber

Tél. : 01 41 17 54 98

Courriel : amandine.schreiber@insee.fr



Insee

18 bd Adolphe-Pinard
75675 Paris Cedex 14

www.insee.fr  

Informations statistiques :

www.insee.fr / Contacter l'Insee

09 72 72 4000

(coût d'un appel local)

du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00
