



Sujets d'examens

UM, UFR, IPAG, MAP, 2018-2019, Semestre 2

Les sujets sont fournis à titre indicatif et ne sauraient engager l'équipe pédagogique sur un type précis de sujet.

HAP
Sem 2

IPAG
2018/2019
2ème SEMESTRE
LUNDI 08 AVRIL 2019
09H – 12H
EXAMEN
MAP
CIVILISATION AMERICAINE
Mme Anne DAVID

SUJET :

Chaque QRC doit être rédigé en 20 lignes.

QRC 1 : La Constitution des Etats-Unis

QRC 2 : L'occidentalisation de l'Amérique Latine

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

MAP
Sem 2

IPAG
2018/2019
LUNDI 03 JUIN 2019
09H – 12H
RATTRAPAGE
2ème SEMESTRE
MAP
CIVILISATION AMERICAINE
Mme Anne DAVID

SUJET :

Chaque QRC doit être rédigée en 20 lignes.

QRC 1 : Le modèle américain

**QRC 2 : L'héritage des civilisations
précolombiennes**

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

MAP
Sem 2

IPAG
2018/2019
2ème SEMESTRE
LUNDI 08 AVRIL 2019
09H – 12H

EXAMEN

MAP
CIVILISATION EUROPEENNE

Mme Anne DAVID

SUJET :

Chaque QRC doit être rédigé en 20 lignes.

**QRC 1 : La révolution industrielle en Europe
au XIXe siècle**

QRC 2 : La démocratie en Europe

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

HAP
Sem 2

IPAG
2018/2019
LUNDI 03 JUIN 2019
09H – 12H
RATTRAPAGE
2ème SEMESTRE
MAP
CIVILISATION EUROPEENNE
Mme Anne DAVID

SUJET :

Chaque QRC doit être rédigée en 20 lignes.

QRC 1 : La naissance du capitalisme en Europe

QRC 2 : La déchristianisation de l'Europe

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

CONCOURS D'ACCES AUX INSTITUTS REGIONAUX
D'ADMINISTRATION

LAP
Sem 1

TROISIEME CONCOURS

SESSION 2017

Epreuve écrite du 20 février 2018

17-DEC4-04882

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste :

- en une note de synthèse sur dossier sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel ;
- à répondre à une ou deux questions qui peuvent être en rapport avec le dossier documentaire et permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques.

{Durée : quatre heures - (coefficient 4 dont coefficient 1 pour la ou les questions)}

N.B. – Avant de commencer la lecture du dossier, il vous est recommandé d'en vérifier la composition et, le cas échéant, de signaler immédiatement aux surveillants toute anomalie (page manquante, document illisible...).

Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie.

Les feuilles de brouillon insérées dans les copies ne seront pas corrigées.

Sujet du troisième concours des IRA : mardi 20 février 2018

I – Rédaction d'une note

Vous êtes attaché(e) d'administration centrale en poste dans un bureau des ressources humaines. Le directeur souhaite impulser une démarche sur la prévention des discriminations à l'embauche. Il vous demande de lui fournir une note de synthèse sur ce thème.

Documents joints (8 documents – 19 pages)

Document 1 : (3 pages)

Circulaire relative aux classes préparatoires intégrées - (Ministère du travail, 19/05/10)

Document 2 : (3 pages)

Combattre les discriminations, toutes les discriminations -
Égalité et citoyenneté : la République en actes (Réunion interministérielle, 06/03/15)

Document 3 : (3 pages)

Circulaire relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2017 - 2018
(Ministère de l'Intérieur, Ministère de l'action et des comptes publics, 28/07/17)

Document 4 : (1 page)

La fonction publique s'engage pour la jeunesse - (DGAFP, septembre 2017)

Document 5 : (3 pages)

Le label diversité : guide pour l'accompagnement des entreprises candidates au label diversité
(AFMD, septembre 2011)

Document 6 : (1 page)

L'apprentissage dans la fonction publique - (Fonction-publique.gouv.fr, 08/06/17)

Document 7 : (1 page)

Dossier de candidature au label diversité - (AFNOR, 24/12/15)

Document 8 : (4 pages)

Circulaire DGAFP – DGEFP relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE
(DGAFP – DGEFP, 14/09/05)

Question

II – Quelles sont les principales mesures mises en place en France pour réussir la transition énergétique, notamment dans le bâtiment, les transports, les déchets et les énergies renouvelables ? Vous pourrez donner quelques exemples.

Document 1

Circulaire relative aux classes préparatoires intégrées - (Ministère du travail, 19/05/10)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de la solidarité et
de la fonction publique

NOR : MTSF1021025C

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique

à

**Madame le ministre d'Etat, garde des sceaux,
Monsieur le ministre d'Etat,
Mesdames et messieurs les ministres
Secrétariat général
Direction des ressources humaines**

à

Mesdames et messieurs les directeurs des écoles du RESP

**Objet : Classes préparatoires intégrées (CPI).
PJ : 14**

Dans son discours du 17 décembre 2008, à l'Ecole Polytechnique, sur l'égalité des chances, le Président de la République a rappelé le rôle primordial que la fonction publique devait jouer en matière de diversification des recrutements et a demandé à ce que chaque ministère crée des classes préparatoires intégrées à ses propres écoles de fonctionnaires.

Selon le vœu du Président de la République, chaque école doit accueillir un effectif d'au moins 30% des postes offerts aux concours.

Les bénéficiaires sont aidés financièrement et peuvent, dans certains cas, être logés.

Initiée depuis 2005 par les ministres en charge de l'intérieur et de la justice, la mise en place des classes préparatoires a pris un nouvel élan en 2009. Ainsi, ce sont près d'une vingtaine de classes qui fonctionnent fin 2009/ début 2010 pour un volume de plus de 450 bénéficiaires.

La présente circulaire entend attirer votre attention sur les conditions de mise en œuvre des classes préparatoires et apporter un éclairage sur un certain nombre d'interrogations que les écoles et vos services ont portées à la connaissance de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, concernant notamment le statut des élèves et l'articulation entre les différents volets de la mesure. Ce texte n'a pas pour finalité de dresser un modèle type de classe préparatoire mais de préciser certains points de leur fonctionnement.

I L'objet du dispositif

Le dispositif, dédié à la préparation aux concours externes de la fonction publique, a pour vocation d'apporter un soutien pédagogique renforcé ainsi qu'un accompagnement particulier, notamment grâce à un tuteur, une aide financière et des facilités d'hébergement (dans la mesure du possible) à des étudiants ou des demandeurs d'emploi, disposant des capacités et de la motivation nécessaires mais placés dans une situation sociale, matérielle ou personnelle moins favorisée que d'autres candidats.

Il a pour objectif de permettre aux intéressés de préparer dans de bonnes conditions les concours d'accès à la fonction publique auxquels ils sont candidats au même titre que les personnes n'ayant pas suivi ces classes préparatoires.

Afin de clarifier la démarche et de rendre lisible le dispositif, il paraît nécessaire d'asseoir la base juridique des CPI à l'instar de ce qui a été fait pour les préparations au sein de différentes écoles comme l'Ecole nationale d'administration, l'Ecole nationale de la magistrature, les instituts régionaux d'administration etc... Ainsi, pour les écoles ayant le statut d'établissement public, il convient de modifier le décret prévoyant les missions de l'établissement dès lors que celles-ci ne prévoient pas que l'organisme est chargé de la préparation aux concours, et de prendre un arrêté portant création de la CPI.

Pour les écoles n'ayant pas le statut d'établissement public mais celui de service à compétence nationale ou tout autre statut, il vous appartient de modifier, si nécessaire, le ou les textes précisant les missions de la direction ou du service auquel se rattache la CPI, dès lors que ces missions ne prévoient pas que le service est chargé de la préparation aux concours, et de prendre un arrêté portant création de la CPI.

II Les bénéficiaires

Pour être éligible au dispositif, les candidats à la CPI doivent remplir plusieurs conditions cumulatives :

- avoir la qualité d'étudiant ou de demandeur d'emploi ;
- répondre à des critères tenant à leurs ressources ou à celles de leurs parents, à la qualité de leurs études et à leur motivation.

Une attention particulière est portée aux candidats domiciliés dans des quartiers couverts par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) et/ou ayant suivi des études dans un établissement d'éducation prioritaire (ZEP) de l'éducation nationale ainsi qu'à ceux ayant des intérêts matériels et moraux dans les départements et collectivités d'outre mer ;

- répondre aux conditions générales et particulières d'accès au(x) concours présenté(s).

S'agissant de leurs ressources, le plafond est identique au plafond requis pour pouvoir bénéficier des allocations pour la diversité dans la fonction publique (AD) dans la mesure où celles-ci représentent le volet financier de la CPI.

Il est déterminé chaque année en prenant le plafond de ressources exigées pour l'attribution des bourses sur critères sociaux (BCS). Un certain degré d'appréciation, qui doit néanmoins être limité, peut être laissé à la diligence des écoles ou administrations. Cependant, j'attire votre attention sur le fait que, dans ce cas, si cette marge conduisait à dépasser le plafond des allocations pour la diversité, celles-ci ne pourraient pas être attribuées.

Si vous souhaitez procéder à une analyse plus fine de la situation sociale des intéressés, vous pouvez vous référer aux points de charge pris en compte lors de l'attribution des allocations pour la diversité. Ceux-ci sont précisés chaque année dans le cadre de la circulaire fonction publique/intérieur.

Par ailleurs, compte tenu des particularités de la population visée par le dispositif, j'attire votre attention sur l'incidence éventuelle du cumul de l'allocation pour la diversité avec des revenus de remplacement pour les demandeurs d'emploi et sur l'impact de l'allocation pour la diversité pour les populations percevant des minima sociaux (PJ n°1).

C'est pourquoi je vous invite à alerter les candidats et, au plus tard, les lauréats de la sélection à la CPI dès l'établissement de la liste des admis afin qu'ils puissent prendre l'attache à bref délai de leur conseiller au Pôle Emploi ou de toute personne chargée de leur suivi social.

S'agissant du revenu de solidarité active (RSA), le décret n°2009-404 du 15 avril 2009 (JO du 16 avril 2009) prévoit que l'allocation pour la diversité dans la fonction publique n'est pas prise en compte au titre des ressources pour déterminer le montant du RSA (article 2, paragraphe 2).

III Les modalités de sélection

Il convient de fixer à l'avance l'effectif de la classe préparatoire, la date limite de dépôt des candidatures, les dates de sélection et le calendrier de la formation, afin que les candidats puissent se présenter en toute connaissance de cause et d'éviter les contentieux.

J'attire votre attention sur la nécessité de bien assurer la transparence et la régularité de la procédure de sélection de façon à garantir le respect du principe d'égal accès à ce dispositif.

Certaines écoles ayant signalé un possible effet de tarissement des candidatures mais également de concurrence entre les CPI mises en place, des actions d'information et de communication, anticipées et sous la responsabilité des écoles, doivent permettre une meilleure connaissance des dispositifs.

Afin de mieux appréhender les publics visés, les relais que constituent les bureaux chargés de la politique de la ville au sein des préfectures, les délégués du préfet, les services du CNOUS et du CROUS, les universités, Pôle Emploi, les missions locales, les délégués de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), les directions régionales à la jeunesse, aux sports et à la cohésion sociale peuvent apporter une aide non négligeable dans l'identification des bénéficiaires (PJ n°2). Il en est de même des chefs de projets de la politique de la ville qui travaillent au sein des quartiers concernés, en lien avec le tissu associatif.

Afin de contribuer à ce travail, le siège de l'Acsé informera l'ensemble de ses réseaux. En ce qui concerne la localisation des quartiers relevant d'un CUCS, vous trouverez l'information disponible et les sites internet du secrétariat général du comité interministériel des villes www.sig.ville.gouv.fr ou www.i.ville.gouv.fr.

D'autres vecteurs tels que la presse quotidienne (20 minutes) ou étudiante sur Internet, l'ONISEP, Vocation fonctionnaire peuvent également contribuer à diffuser l'information.

S'agissant plus particulièrement de la procédure de sélection, compte tenu de l'objectif présidant à la mise en oeuvre des CPI, même si la composition de la commission est laissée à votre libre appréciation, il paraît souhaitable de désigner parmi ses membres une ou des personnalités ayant des compétences reconnues dans le domaine de la formation ou dans la conduite de politiques publiques en matière d'égalité des chances (sous-préfet délégué à l'égalité des chances, sous-préfet chargé de la politique de la ville, délégués de l'Acsé ou de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, représentants de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité (HALDE) etc....

L'établissement d'une liste complémentaire est souhaitable afin de pallier d'éventuels désistements ou défaillances de la part des candidats retenus.

Concernant la possibilité d'autoriser les redoublants potentiels, la décision qui revêt un caractère exceptionnel, appartient à la commission de sélection notamment au regard des critères suivants :

- assiduité à la formation délivrée par la classe préparatoire ;
- résultats obtenus par le bénéficiaire, lors des examens et oraux blancs, etc...) ;
- résultats au(x) concours présentés par le bénéficiaire ;
- capacités de progression ;
- situation personnelle de l'intéressé (maladie etc...)

J'attire cependant votre attention sur le fait que le versement des allocations pour la diversité, assise financière de la mesure, peut être renouvelé une fois, à titre exceptionnel, conformément à l'article 4 de l'arrêté du 5 juillet 2007 relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique.

COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Egalité et citoyenneté : la République en actes (Réunion interministérielle, 06/03/15)

Contexte

La prise de conscience des pratiques de discrimination au travail et dans l'accès aux fonctions publiques est réelle mais insuffisante pour faire changer les pratiques. Plusieurs facteurs expliquent cette difficulté de passer de la prise de conscience aux actes :

- 1/ L'impossibilité de sanctionner ces pratiques autrement que par des recours individuels. Or les salariés hésitent à poursuivre leur employeur ou ceux qui pourraient les embaucher de peur d'avoir à en subir les conséquences.
- 2/ La difficulté des entreprises et des employeurs publics à mesurer et objectiver leurs éventuelles pratiques discriminatoires.
- 3/ Certaines règles relatives au recrutement dans la fonction publique sont insuffisantes pour prévenir toutes les discriminations, notamment celles qui peuvent résulter implicitement de biais de sélection mal identifiés.

Mesure n°1 : Mieux lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi

Contexte

Le Gouvernement a décidé la mise en place d'un groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi co-piloté par les ministres du Travail, de la Ville de la Jeunesse et des Sports. Ce groupe associe les partenaires sociaux, les associations et des personnalités qualifiées. Il achèvera ses travaux en avril prochain, mais il a d'ores et déjà permis de dégager 3 actions prioritaires.

Enjeux

Il est indispensable de créer les outils d'une lutte efficace contre les discriminations.

Mesures

1/ Promouvoir les méthodes de recrutement non discriminatoires

De nouvelles méthodes de recrutement non discriminatoires émergent progressivement : Immersion, méthode de recrutement par simulation, CV vidéo... En s'appuyant sur les conclusions du groupe de dialogue présentées en avril, le gouvernement s'engage à promouvoir ces nouvelles méthodes et veillera à ce que Pôle emploi les propose largement dans son offre de service. L'État veillera par ailleurs à ce que les entreprises dans lesquelles il détient une participation contribuent à la diffusion de ces nouvelles méthodes de recrutement.

2/ Soutenir une campagne de testing dans les entreprises en France

Le Gouvernement lancera dès cet automne une campagne de testing à grande échelle pour objectiver d'éventuelles pratiques discriminatoires en matière de recrutement. Les ministres du Travail et de la Ville, de la Jeunesse et des Sports en s'appuyant sur les conclusions du groupe de dialogue mis en place, présenteront avant l'été les modalités concrètes de cette campagne.

3/ Créer un mode de recours contentieux collectif spécifique contre les discriminations au travail

Le Gouvernement proposera la mise en place d'un recours collectif (« action de groupe ») spécifique aux discriminations au travail. L'objectif de ce recours sera de faire cesser les pratiques discriminatoires dans l'entreprise. Les contours de cette action collective seront définis par le Gouvernement à partir des conclusions du groupe de travail. Ce mode de recours contentieux collectif concernera également les discriminations au sein des fonctions publiques.

Calendrier

Le groupe de dialogue co-piloté par les ministres du Travail et de la Ville, de la Jeunesse et des Sports rendra ses conclusions en avril. Sur la base de ces conclusions, le gouvernement créera par voie législative le recours contentieux collectif courant 2015 et lancera la campagne de testing cet automne. Les méthodes de recrutement non discriminatoires seront renforcées.

Mesure n°2 : Vérifier le caractère démocratique des voies d'accès à la fonction publique

Enjeux

La Constitution prévoit que tous les citoyens peuvent avoir le même accès aux emplois publics, financés par l'impôt, en fonction de leurs talents et de leurs mérites. Toutefois, les concours de la fonction publique ainsi que les voies de recrutement sans concours peuvent comporter des biais de sélection et conduire à une forme de reproduction sociale qui prive une partie de nos concitoyens de la possibilité réelle d'accéder à la fonction publique lorsqu'ils le souhaitent. S'assurer du caractère démocratique de l'accès et de la promotion dans la fonction publique, de manière transparente, en associant des personnalités et organismes extérieurs à l'administration est une exigence démocratique et républicaine.

Mesures

- 1/ Une mission sera confiée à une personnalité reconnue en matière de lutte contre les discriminations qui pilotera un exercice d'évaluation des voies de recrutement (sans concours, par contrat, par concours) et de promotion des employeurs publics des trois fonctions publiques (ministères, collectivités territoriales, hôpitaux publics, établissements publics employant des agents publics), au regard des risques de discrimination, avec le concours d'organismes extérieurs à l'administration (organisme de recherche, inspection, centre de gestion et centre national dans la FPT).
- 2/ L'État doit être exemplaire : tous les ministères devront obtenir une labellisation (label diversité certifié par l'AFNOR) garantissant la conformité de leurs processus de gestion des agents, en particulier de recrutement et de promotion, au regard du principe de non-discrimination. Les collectivités territoriales seront encouragées à obtenir cette labellisation.

Calendrier

D'ici la mi-2016, remise des conclusions de la mission après passage en revue de l'ensemble des voies de recrutement ; d'ici fin 2016, tous les ministères devront être labellisés après révision de leurs processus de gestion.

Mesure n°3 : Développer de nouvelles voies d'accès à la fonction publique pour accroître la mixité sociale des recrutements

Enjeux

Une action déterminée doit être conduite pour accélérer l'ouverture de la fonction publique sur la société et pour répondre à l'objectif de mixité sociale qui est le prolongement du principe d'égal accès de tout citoyen à l'emploi public.

Mesures

- 1/ L'État va accueillir dès la rentrée 2015, 4 000 nouveaux apprentis (et 10 000 à compter de la rentrée 2016), dans le cadre d'un dispositif en alternance (stages opérationnels dans les services et formation théorique). Cet effort s'ajoute à celui des collectivités locales. Il permettra aux jeunes d'entrer en contact avec les services publics et d'y acquérir une expérience professionnelle valorisante leur permettant de se présenter, aux concours ou d'être recrutés sur des emplois sans concours.
- 2/ La ministre de la Fonction publique proposera avant le 1^{er} juillet 2015, après expertise juridique, la possibilité de créer une nouvelle procédure de pré-recrutement sur contrat, ouvert aux jeunes de moins de 28 ans et sur critères sociaux, donnant vocation à la formation, au tutorat et, dans des conditions à concerter, à l'accès aux catégories A, B et C de la fonction publique.
- 3/ Pour l'accès à la catégorie A, un nouveau dispositif de classe préparatoire pour l'accès à la fonction publique sera créé, dans les trois fonctions publiques adossé à toutes les écoles de service public, ce dispositif permettra à 1 000 jeunes diplômés de préparer les concours de catégorie A, sur la base de critères liés aux conditions de ressources de leur famille, ou à la situation de chômage du jeune.

Calendrier

Dès la rentrée 2015, formation de 4 000 jeunes en apprentissage par l'État ; d'ici l'été 2015, proposition d'une voie renouvelée de pré-recrutement sur contrat qui sera insérée dans le projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires ; dès la rentrée 2015, mise en place des nouvelles classes préparatoires à l'accès à la fonction publique.

Mesure n°4 : Généraliser la participation de personnes n'appartenant pas à la fonction publique aux jurys de recrutement sur concours

Enjeux

Compte tenu des biais de sélection ou de reproduction sociale qu'ils peuvent comporter, il est utile de faire entrer la société civile avec un regard extérieur dans les jurys de concours. Par ailleurs, les études conduites montrent que la sensibilisation des jurys aux biais de sélection est utile pour les objectiver et les prévenir.

Mesures

- 1/ Rénovation de la composition et du fonctionnement de tous les jurys et comités de sélection intervenant pour l'accès à la fonction publique. Ils comprendront désormais des personnalités extérieures à la fonction publique, disposant d'une compétence ou d'une qualification en lien avec le recrutement à effectuer.
- 2/ Tous les membres de ces instances seront formés à la prévention des discriminations et au recrutement sur la base des seuls talents et capacités. Cette obligation sera réaffirmée par la loi.

Calendrier

Au cours de l'année 2015, la composition des jurys sera adaptée et les dispositions législatives nécessaires seront intégrées au projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires.

Document 3

Circulaire relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2017 - 2018 **(Ministère de l'Intérieur, Ministère de l'action et des comptes publics, 28/07/17)**

Les allocations pour la diversité constituent un soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique, en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B, notamment ceux qui sont élèves en classes préparatoires intégrées (CPI) au sein des écoles de service public.

Vingt-sept classes préparatoires intégrées (18 en catégorie A et 9 en catégorie B) permettront, à la rentrée 2017, à environ 650 élèves, sélectionnés sur des critères socio-économiques et de mérite, de bénéficier d'un soutien pédagogique renforcé et, sous conditions, d'une aide financière et de facilités de logement afin de préparer des concours externes ou, en fonction de leur expérience, les troisièmes concours.

1466 allocations sont réparties en 2017-2018, contre 1213 l'année précédente, selon le tableau annexé (PJ n°1).

Pour la campagne d'attribution 2017-2018, certaines modifications ont été apportées au processus et sont surlignées en gras dans les paragraphes ci-après.

I – En ce qui concerne le champ d'application du dispositif

1) Le public visé par les allocations pour la diversité dans la fonction publique

- Les étudiants préparant un ou plusieurs concours de la fonction publique de catégorie A ou B, notamment ceux qui sont inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) et les centres de préparation à l'administration générale (CPAG) ;
- Les étudiants qui s'engagent à suivre une préparation mise en place à cet effet par des écoles du service public ou des employeurs publics ;
- Les personnes sans emploi préparant un ou plusieurs concours de la fonction publique ;
- Les élèves des classes préparatoires intégrées.

Les concours visés par le dispositif sont les concours préparant à l'accès à un corps ou cadre d'emploi de fonctionnaires de catégorie A ou B. Par conséquent, les préparations permettant l'accès à un diplôme en sont exclues (par exemple concours pour intégrer une école d'ingénieurs, un institut de formation en soins infirmiers, ...).

Les étudiants et les personnes sans emploi doivent être titulaires d'un diplôme leur permettant de présenter un concours de la fonction publique de catégorie A ou B ou être en attente des résultats de leurs examens lors du dépôt de la demande d'allocation.

Les candidats se préparant seuls sont éligibles au dispositif, sous réserve d'être inscrit à une formation à distance dans un organisme proposant des cours de préparation aux concours administratifs de catégorie A ou B (type CNED). A cet effet, il sera obligatoirement demandé à chaque bénéficiaire de l'allocation pour la diversité de s'engager dans un processus de tutorat dont vous trouverez un modèle de Charte en PJ n°2. Celle-ci devra être signée entre le tuteur et l'allocataire afin d'encadrer les obligations respectives de chacune des parties.

Les étudiants boursiers, bénéficiaires d'un emploi d'avenir professeur, sont exclus du bénéfice des allocations pour la diversité.

Les étudiants ou demandeurs d'emploi bénéficiant d'un contrat temporaire de travail, peuvent bénéficier de l'allocation pour la diversité sous couvert de respecter les conditions d'éligibilité décrites ci-dessous, notamment celles relatives au plafond de ressources.

Les fonctionnaires ne sont pas éligibles à l'allocation pour la diversité, y compris ceux placés en disponibilité, sauf dans ce dernier cas, s'ils n'ont pu obtenir leur réintégration et doivent être regardés comme involontairement privés d'emploi.

Les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, ainsi que les ressortissants helvétiques peuvent solliciter l'allocation pour la diversité, sous couvert de remplir les conditions mentionnées *infra*.

2) Les bénéficiaires

Les bénéficiaires des allocations pour la diversité sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite conformément à l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique (PJ n°3).

Désormais, en application de cet arrêté qui dispose que, ne peuvent être retenus que les candidats dont les ressources et charges familiales ne dépassent pas les plafonds fixés¹ chaque année par le ministère chargé de l'enseignement supérieur pour l'attribution d'une bourse d'enseignement supérieur échelon zéro, une nouvelle grille d'instruction des dossiers est mise en place et fait l'objet de 2 annexes.

Pour vous aider, l'annexe 1 vous permettra de déterminer les dossiers éligibles, à partir de l'annexe 3 relative aux conditions de ressources et points de charge de la circulaire n°2017-059 du 11 avril 2017 du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation relative aux modalités d'attribution des bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux, des aides au mérite et des aides à la mobilité internationale pour l'année 2017-2018.

Les dispositions de cette annexe qui vise les étudiants sont à étendre au public également visé par l'attribution des allocations pour la diversité, à savoir les demandeurs d'emploi.

Le montant maximum des revenus permettant de bénéficier de l'allocation varie en fonction de 2 critères : la distance entre le domicile et le lieu d'étude et le nombre d'enfants dans le foyer fiscal.

Chacun de ces critères permet l'attribution de points déterminant le plafond de ressources applicable.

Points attribués en fonction des charges de famille :

- Enfant (autre que le candidat) à charge fiscale : 2 points par enfant.
- Enfant (autre que le candidat) à charge fiscale et étudiant dans l'enseignement supérieur au cours de l'année durant laquelle l'allocation est sollicitée : 4 points par enfant.

Points attribués en fonction de l'éloignement entre le domicile et le lieu d'étude :

- de 30 à 249 km : 1 point.
- de 250 km et plus : 2 points.

A noter que l'enseignement à distance ne permet pas l'attribution de points.

Les élèves en CPI qui bénéficient d'un logement gratuit par l'école ne comptabilisent pas de point à ce titre.

En additionnant les points à charge, vous obtiendrez un total qui vous permettra de déterminer le plafond de ressources applicable.

Le plafond minimum de ressources est de 33100 euros pour un élève comptant 0 point de charge.

Ce premier examen des dossiers permet de déterminer la liste des dossiers éligibles, sous réserve des disponibilités budgétaires.

L'annexe 2 précise les critères de priorisation des dossiers pour déterminer les bénéficiaires :

- le mérite du candidat lié à son parcours antérieur : obtention d'une mention, absence de redoublement, scolarité dans un QPV ou une ZRR ;
- la motivation du candidat à intégrer la fonction publique, telle qu'elle transparaît à la lecture de sa lettre de motivation et de son CV.

Chaque rubrique comptabilisera un certain nombre de points. La somme des points obtenus dans chaque rubrique permettra d'établir un classement des bénéficiaires de l'allocation pour la diversité.

Il est conseillé d'établir une liste complémentaire afin de pallier les éventuelles défaillances ou refus de la part des candidats potentiels.

Concernant les candidats en situation de handicap, un regard bienveillant sera apporté à l'instruction du dossier.

S'agissant de l'appréciation du critère financier, les revenus retenus pour le calcul du droit à allocation sont ceux perçus durant l'année n-1 par rapport à l'année de dépôt de la demande, et plus précisément ceux figurant à la ligne « revenu brut global » ou « déficit brut global » du ou des avis fiscaux d'imposition, de non-imposition ou de non mise en recouvrement, de restitution ou de dégrèvement du foyer fiscal concerné. Sont également pris en

¹ Arrêté du 22 juillet 2016 fixant les plafonds de ressources relatifs aux bourses d'enseignement supérieur du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'année universitaire 2016-2017

compte les revenus perçus à l'étranger ou dans les collectivités d'outre-mer et en Nouvelle-Calédonie ne figurant pas à la ligne mentionnée précédemment.

Le foyer fiscal de référence est celui des parents du candidat ou du foyer fiscal auquel il est rattaché, sauf dans les cas suivant :

- candidat marié ou ayant conclu un PACS (sous réserve d'avoir établi une déclaration fiscale commune avec le conjoint distincte de celle des parents),
- candidat ayant lui-même un ou plusieurs enfants à charge fiscalement et qui ne figure plus sur la déclaration de revenus de ses parents.

En cas de changement de situation intervenant entre le moment de la demande et la déclaration fiscale et entraînant une diminution durable et notable des ressources familiales (maladie, décès, chômage, retraite, divorce, ...), il est possible de prendre en compte l'année en cours. Le candidat doit alors justifier du changement de situation (notification de droit au chômage, jugement de divorce, ...).

S'agissant des élèves des classes préparatoires intégrées, toute personne sélectionnée pour ce dispositif bénéficie, en priorité, de l'allocation pour la diversité, sous réserve de satisfaire aux conditions de ressources mentionnées précédemment.

Tant les conditions de ressources que celles de mérite pour bénéficier de l'allocation pour la diversité sont examinées préalablement par chacune des écoles lors de la sélection à la CPI. C'est pourquoi, concernant plus particulièrement la procédure d'attribution des allocations pour la diversité au regard des CPI, chaque école transmettra à la préfecture de région dont elle relève, les éléments suivants :

- la liste des élèves sollicitant cette aide ;
- pour chaque bénéficiaire :
 - la photocopie des premières pages du dossier de demande d'inscription à la CPI comprenant les principaux éléments d'identification de l'intéressé (nom, prénom, adresse, etc.) ;
 - la photocopie de la convention signée entre l'école et « l'élève » en CPI ;
 - un relevé d'identité bancaire ou postale.

Dans l'hypothèse où des candidats à une CPI déposeraient directement un dossier auprès de vos services, il vous appartiendrait de l'orienter directement vers l'école dont il relève dans le cadre de la CPI.

Un élève ayant déjà suivi une CPI et, par conséquent, ayant déjà bénéficié d'une AD peut demander le renouvellement de celle-ci en année N+1, s'il prépare à nouveau un concours de la fonction publique.

De même, un étudiant ou un demandeur d'emploi ayant déjà perçu une AD pour préparer un concours de la fonction publique peut obtenir le renouvellement de celle-ci dès lors qu'il est inscrit en CPI.

Votre attention est attirée sur le fait que les élèves de la « CPI Gendarmerie » ne peuvent bénéficier des allocations pour la diversité dans la mesure où un dispositif *ad hoc* a été mis en place par la Direction générale de la gendarmerie nationale.

Lors de l'attribution des allocations, vous voudrez bien vous assurer du nombre effectif de candidats admis à la CPI et en cours de formation pour les écoles ayant commencé leur préparation début 2017, certaines données pouvant évoluer à compter de la signature de la présente circulaire. S'il s'avérait que certaines allocations pour la diversité aient été affectées en surplus pour les CPI, celles-ci seraient bien évidemment reversées dans la procédure de droit commun d'attribution de ces aides.

3) L'éligibilité des concours

L'élément générateur du bénéfice de l'allocation est l'inscription à une formation de préparation à un ou plusieurs concours de la fonction publique de catégorie A ou B, y compris lorsque ces concours supposent d'intégrer une école de formation de fonctionnaires.

Seules les préparations ou formations en un an maximum pour se mettre au niveau pour passer les concours des trois versants de la fonction publique sont éligibles à l'allocation pour la diversité.

La fonction publique s'engage pour la jeunesse - (DGAFP, septembre 2017)

L'apprentissage



Pour les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans de manière expérimentale dans 9 régions), le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier tout en percevant une rémunération. L'apprentissage leur permet de connaître les métiers de la fonction publique et son fonctionnement et d'améliorer la réussite aux concours.

L'apprentissage au sein de la fonction publique contribue ainsi à l'insertion professionnelle des jeunes et à la diversification de ses recrutements.

En 2016, la fonction publique a enregistré 13 148 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 23 % par rapport à 2015.

Pour la fonction publique de l'État, le nombre de contrats d'apprentissage a été multiplié par 13 entre la fin de l'année 2014 et la fin de l'année 2016, soit 8 290 apprentis à cette date.



Le « troisième concours »



Traditionnellement, le recrutement dans la fonction publique se fait par voie de concours, ouvert soit aux diplômés (ce que l'on appelle le concours externe), soit aux agents publics (ce qu'on appelle les concours internes). Cependant, il existe une troisième voie : les « troisièmes concours ». Ces concours sont ouverts aux candidats qui justifient d'une expérience professionnelle en dehors de l'administration publique, c'est-à-dire :

- d'une activité professionnelle de droit privé (salarié d'une entreprise publique ou privée, indépendant, apprenti...) ;
- ou d'un mandat d'élu local ;
- ou d'une activité associative (salarié ou responsable bénévole).



LE LABEL DIVERSITE

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité, dans le secteur privé et associatif, et dans la fonction publique.

Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les pratiques de recrutement et de parcours professionnels valorisant la diversité dans la sphère du travail. Elle permet d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères définis par la loi, dont l'âge, le sexe, le handicap, l'origine, l'orientation sexuelle, l'engagement syndical, l'appartenance à une religion, etc.

Les ministères économiques et financiers sont des précurseurs dans la fonction publique. Labellisés en 2010, ils ont obtenu le renouvellement du Label Diversité en 2015, et s'orientent désormais vers une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle.

Document 5

Le label diversité : guide pour l'accompagnement des entreprises candidates au label diversité (AFMD, septembre 2011)

L'entreprise doit évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre (sensibilisation, engagement...) auprès de ses fournisseurs et prévoir des ajustements lorsque cela est nécessaire.

ETAPE 3: Le respect du principe de non-discrimination dans les relations avec ses clients et/ou ses usagers

La politique diversité de l'entreprise doit être appliquée à toutes ses activités. Le cahier des charges de labellisation précise que la diversité doit être favorisée en particulier dans les activités impliquant un contact avec les clients.

L'entreprise peut mener des formations auprès de ses équipes de commerciaux en interface avec la clientèle afin de les sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés et de prévenir d'éventuelles pratiques discriminatoires. Des outils peuvent être élaborés en soutien des équipes commerciales (plaquettes, guides, grilles d'évaluation...).

Afin d'encourager au respect du principe de non-discrimination, des actions peuvent être conduites par l'entreprise auprès de ses clients. La HALDE recense des exemples d'actions favorisant l'intégration de la diversité dans l'offre commerciale de plusieurs grandes entreprises :

! L'efficacité de l'ensemble de ces actions mises en œuvre par l'entreprise à destination de ces parties prenantes doit être évaluée et peut conduire à des ajustements lorsque cela est nécessaire.

PRATIQUES D'ENTREPRISES

- SFR capitalise sur son expérience en termes de handicap pour développer une offre de produits de télécommunication adaptés aux personnes présentant des handicaps sensoriels, notamment auditifs.
- Depuis des années, L'Oréal a intégré la diversité dans son approche commerciale et marketing afin d'innover dans la production de ses produits de beauté et de soin à destination des femmes d'origines et caractéristiques physiques différentes.
- Ikea Monde a fait de la diversité le sujet de sa campagne commerciale 2009. Son catalogue de produits communique sur la pluralité des populations et des modes de vie.
- Chez Casino, l'enseigne commerciale officielle porte un slogan de promotion de la diversité.

Source : « Des pratiques pour l'égalité des chances... », HALDE (2009).

EN BREF

PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITÉ DANS LES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

Les facteurs clés de succès du domaine 4

1. Faire état de l'engagement de l'entreprise dans les processus et les outils de recrutement
2. Former les collaborateurs en charge du recrutement
3. Définir les besoins en recrutement en concertation avec le personnel RH
4. Elaborer des outils pour accompagner et faciliter les recrutements
5. Réviser les offres d'emplois, de stages et d'apprentissage
6. Diversifier ses canaux de recrutement
7. Enregistrer et suivre les processus de recrutement
8. Garantir une égalité de traitement dans l'accueil et l'intégration de ses nouveaux collaborateurs
9. Elaborer des outils pour faciliter l'accueil et l'intégration
10. Individualiser et adapter le processus d'accueil et d'intégration à chaque collaborateur
11. Suivre et évaluer le processus d'accueil et d'intégration
12. Adapter les postes de travail
13. Garantir de bonnes conditions de travail

14. Former les managers en charge de la passation des entretiens d'évaluation
15. Elaborer des outils pour accompagner les évaluateurs dans la démarche d'évaluation
16. Garantir les mêmes possibilités d'évolution, de promotion, de formation et de rémunération, à situation et compétences égales
17. S'impliquer dans l'élaboration de l'offre interne de formation
18. Prévoir des mesures d'ajustement en cas d'écarts constatés
19. Intégrer le principe de non-discrimination dans les critères d'évaluation des organismes de formation
20. Multiplier les occasions de valoriser l'engagement de la direction en faveur du principe de non-discrimination
21. Valoriser l'engagement de l'entreprise auprès du grand public
22. Communiquer la possibilité pour toute personne externe à l'entreprise d'effectuer une réclamation en cas de discrimination supposée ou avérée
23. Multiplier les partenariats avec les acteurs territoriaux
24. Favoriser l'engagement des fournisseurs en faveur du principe de non-discrimination
25. Favoriser le respect du principe de non-discrimination dans les relations avec ses clients et/ou ses usagers



CHAPITRE 5

DOMAINE 5:

ÉVALUER ET AMÉLIORER SA DÉMARCHE DIVERSITÉ

FOCUS

SUR LES EXIGENCES DU DOMAINE 5 :

- 5.1) Mesure
- 5.2) Analyse et évaluation
- 5.3) Bilan annuel
- 5.4) Suivi des actions d'amélioration
- 5.5) Traçabilité

Source : Cahiers des charges de Labellisation (applicables aux entreprises et organismes de moins de 50 salariés et plus de 50 salariés), AFNOR Certification, pp. 19-20

Le domaine 5 du cahier des charges de labellisation concerne l'évaluation de la politique diversité de l'entreprise. L'entreprise mesure et apprécie son engagement en faveur du principe de non-discrimination dans une dynamique d'amélioration continue.

La démarche visant l'obtention du Label Diversité s'apparente à la gestion d'un projet transverse qui doit être piloté, évalué et amélioré sur les plans qualitatif et quantitatif (cf. Questions à se poser : ANNEXE 1 p. 259).

Pour répondre aux exigences du domaine 5, l'entreprise peut procéder en quatre phases : (1) la mesure, l'analyse et l'évaluation de sa politique diversité, (2) la mise en place et le suivi des actions d'amélioration, (3) l'enregistrement et la traçabilité des données relatives à sa politique diversité et (4) la réalisation d'un bilan annuel.

LA MESURE, L'ANALYSE ET L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ

QUE FAIRE ?

Pour évaluer et améliorer ses pratiques, le cahier des charges de labellisation prescrit à l'entreprise d'élaborer des outils et d'analyser les données relatives à sa politique diversité. L'entreprise doit veiller à ce que ces outils garantissent l'anonymat et/ou la confidentialité des informations recueillies.

COMMENT FAIRE ?

Elaborer un tableau de bord diversité

L'entreprise définit des indicateurs légaux sur la base desquels elle pourra mesurer régulièrement l'évolution de ses effectifs, au regard de sa politique diversité. Pour identifier d'éventuels écarts, elle peut concevoir un « tableau de bord diversité » comportant des données relatives au type de contrat, au sexe, à l'âge, à la situation de handicap⁵⁵, à l'utilisation des congés parentaux, à l'adresse (résidence en ZUS...), etc. (cf. Exemple tableau de bord diversité, ANNEXE 2, p.260).

 Pour rappel, la mise en place d'indicateurs basés sur des critères tels que la couleur de peau, l'apparence physique, l'origine supposée ou réelle, l'appartenance religieuse... des collaborateurs est prohibée par la loi.

Néanmoins, d'autres outils permettent de suivre le traitement d'éventuelles discriminations fondées sur ces critères. Le nombre de plaintes et de réclamations produites auprès de la cellule d'écoute et d'alerte peuvent, par exemple, faire l'objet d'une mesure et d'un suivi selon la qualification des requêtes.

55. Reconnaissance du statut de « travailleur handicapé » par la COAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), ex-Cotorop.

PRATIQUES D'ENTREPRISES

Exemples d'indicateurs légaux

- Part des populations dans le total des effectifs de l'entreprise
- Part des populations par familles de poste (ex. ouvriers, encadrement de proximité, chefs d'unité, cadres, conseil d'administration)
- Type de contrat, niveau moyen de salaire pour les différentes catégories et écarts salariaux constatés
- Détail de l'accès aux formations par type de population et catégorie de poste
- Définition des objectifs à atteindre pour les (...) types de population pour l'année N+1

Source : Rapport Deloitte « La promotion de la diversité (...) », (2010).

PRATIQUES D'ENTREPRISES

Exemple de mesure et de suivi des requêtes ciblées

Mesure : Sur 220 réclamations identifiées, 75 concerneraient une discrimination réelle ou supposée fondée sur l'origine des collaborateurs.

Indicateur :

Nombre de réclamations portant sur une discrimination fondée sur l'origine
..... x 100
Nombre de réclamations identifiées

Indicateur appliqué à notre exemple :
= 34 % des réclamations porteraient sur une discrimination fondée sur l'origine des salariés et/ou candidats.⁵⁶

56. Suivi : Effectuer cette mesure régulièrement (au moins une fois par an) et comparer les taux pour évaluer l'évolution des effets des actions ciblées mises en œuvre par l'entreprise.

Le choix des indicateurs (cf. Indicateurs utilisés par La Poste, ANNEXE 3 p.264) dépend le plus souvent des résultats des diagnostics établis au début de la démarche et des objectifs fixés par l'entreprise pour réduire les insuffisances constatées.



Si les indicateurs permettent de mesurer des évolutions, ils ne traduisent cependant **pas fidèlement la réalité** des discriminations dans l'entreprise. Le croise-

ment de plusieurs indicateurs et l'évaluation des pratiques permettent à l'entreprise d'interpréter ces variations de manière plus précise.

PRATIQUES D'ENTREPRISES

Le test de situation ou testing :

« Le test de situation aussi appelé testing est une méthode empirique de détection des discriminations. Cela consiste à comparer deux types de candidats en tous points identiques à une exception près, la caractéristique testée (par exemple l'origine, le lieu d'habitation, la consonance des nom et prénom, etc.), soumis au même processus de sélection. Dès lors qu'il y a un résultat plus favorable pour l'un que pour l'autre, alors on peut conclure qu'il y a discrimination (...). Outre son faible coût de mise en œuvre, l'avantage de cette technique réside dans le contrôle complet des caractéristiques des deux types de candidats pour être sûr de saisir la cause d'un traitement différencié(...)»

La limite de cette démarche est que le testing ne permet pas de connaître l'ampleur réelle des discriminations afin d'effectuer des comparaisons entre les pays et les époques. Comme un sondage d'opinion, le testing n'est valable qu'au moment de sa réalisation. Il ne peut pas être généralisé au

niveau national car il n'est pas représentatif de l'ensemble de la population. A ce titre, le testing ne peut devenir un dispositif complet de veille statistique systématique.»

Source :

site Internet de l'Observatoire des Inégalités

Recueillir les données relatives à la politique diversité

Il s'agit de recueillir des données exploitables en réalisant des enquêtes auprès de ses collaborateurs, des bénéficiaires des actions produites ou par le biais de rapports d'activités et de bilans établis pour évaluer les pratiques conduites par l'entreprise.

PRATIQUES D'ENTREPRISES

EXEMPLES D'ENQUÊTES ET D'ÉTUDES QUANTITATIVES (HALDE, 2009)

CARBONE LORRAINE

(MERSEN depuis mai 2010)

Etude sur l'égalité de traitement des représentants du personnel par rapport aux autres salariés.

TOTAL

Etude sur les rémunérations des hommes et des femmes.

AIR France

Enquête statistique sur la gestion des salariés de 50 ans et plus.

LA POSTE

Etude statistique des discriminations éventuelles des populations des sites « sensibles » (âge : moins de 26 ans et plus de 45 ans, sexe, personne en situation de handicap, situation familiale, personnes originaires des DOM).

nationalité, salariés résidant en ZUS, représentants du personnel).

EXEMPLES D'ENQUÊTES ET D'ÉTUDES QUALITATIVES (HALDE, 2009)

GDF-SUEZ

Etude sur les conditions d'intégration des travailleurs handicapés (incluant un volet qualitatif portant sur des réunions de groupes de collaborateurs handicapés).

PSA PEUGEOT CITROËN

Etude qualitative des représentations et des attitudes à l'égard de la diversité (à partir de groupes d'échange et d'entretiens individuels).

LA MISE EN PLACE ET LE SUIVI DES ACTIONS D'AMÉLIORATION

QUE FAIRE ?

Après avoir mesuré et analysé ses pratiques en matière de prévention des discriminations et d'égalité de traitement, l'entreprise doit en évaluer l'efficacité afin de définir des actions d'amélioration.

COMMENT FAIRE ?

Planifier et mettre en œuvre des actions d'amélioration

Selon l'ampleur des actions d'amélioration identifiées, l'entreprise doit associer un ou plusieurs collaborateurs à la mise en œuvre de ces nouvelles mesures et établir un planning prévisionnel pour l'application du plan d'actions.

Faire du respect du principe de non-discrimination un critère d'évaluation des managers

Afin de s'assurer de la mise en œuvre effective des objectifs de la politique diversité de l'entreprise, il est recommandé de mener une réflexion quant à la prise en compte du principe de non-discrimination dans l'évaluation des managers (équité, transparence, promotion de la diversité). Ces éléments peuvent par exemple avoir un effet sur la part variable de la rémunération des managers pour certains métiers.



L'entreprise doit cependant veiller à intégrer ces éléments de suivi avec précaution. A ce titre, il est préférable que les critères d'évaluation portent sur la mise en place d'actions de prévention

des discriminations plutôt que sur l'atteinte d'objectifs statistiques liés au recrutement de certaines populations (femmes, personnes en situation de handicap ou seniors).

Identifier la provenance des réclamations produites

D'autres outils permettent d'identifier la provenance des plaintes et des réclamations internes et externes, selon qu'elles émanent directement du personnel et/ou des partenaires sociaux, qu'elles soient relevées dans les entretiens d'évaluation ou produites par des salariés ayant quitté l'entreprise. L'identification des requêtes permet de faire état des insuffisances ou problèmes constatés par les salariés ou les candidats, d'apporter des mesures correctives et d'en évaluer les effets à moyen/long terme.

L'apprentissage dans la fonction publique - (Fonction-publique.gouv.fr, 08/06/17)

Employeur et apprenti ont chacun la faculté de rompre unilatéralement le contrat, sans motivation, pendant les 45 premiers jours de son exécution ; cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat.

A défaut d'accord, il ne peut être résilié que par le conseil des prud'hommes, et seulement en cas de faute grave, de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à leurs obligations, ou en raison de l'incapacité de l'apprenti au métier auquel il voulait se préparer.

Si l'apprenti souhaite devenir fonctionnaire, il doit passer un concours d'accès à la fonction publique : un concours externe ou depuis 2017, s'il remplit les conditions, un troisième concours puisque désormais, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul de la durée d'activité nécessaire pour s'y présenter.

En savoir plus sur les concours de la fonction publique

Votre formation

La formation générale associée à une formation technologique et pratique est dispensée par un Centre de formation d'apprentis (CFA) ou un établissement de formation avec lequel l'employeur doit passer une convention.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti a l'obligation de suivre les enseignements dispensés par l'établissement de formation auprès duquel il est inscrit, et doit se conformer au règlement intérieur de l'établissement d'accueil auprès duquel il effectue sa formation pratique.

Le coût de la formation est pris en charge par l'employeur public, celui-ci ne payant pas la taxe d'apprentissage.

Votre maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le Centre de formation des apprentis (CFA).

Pour devenir maître d'apprentissage, l'expérience et l'envie de transmettre un savoir-faire professionnel sont indispensables.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis. Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.

Télécharger le dépliant

Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du SMIC (SMIC au 1er juillet 2016 : 9,67€/heure soit 1480,27€ brut mensuel).

Le barème fixant la rémunération des apprentis est le suivant :

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25%	41%	53%
2 ^e année	37%	49%	61%
3 ^e année	53%	65%	78%

Il existe une majoration spécifique pour les apprentis du secteur public, en fonction du diplôme préparé :

- Quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau V, il bénéficie de la rémunération minimale réglementaire.
- Quand l'apprenti prépare un titre de niveau IV, il bénéficie de la rémunération minimale réglementaire, majorée de 10 points.
- Quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau III, il bénéficie de la rémunération minimale réglementaire, majorée de 20 points.

Quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau II ou I peut bénéficier d'une majoration de 20 points

Votre contrat

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal lorsqu'il est mineur).

Les tâches confiées à l'apprenti doivent tenir compte de deux critères :

- ses propres capacités
- le contenu du diplôme préparé.

L'apprenti ne peut pas être employé à des tâches qui ne sont pas en relation directe avec sa formation.

La durée du contrat est comprise entre 1 et 3 ans en fonction de la durée de formation nécessaire pour la préparation du diplôme. Elle peut être réduite ou augmentée pour tenir compte du niveau initial de connaissance de l'apprenti.

L'employeur est tenu de permettre à l'apprenti de suivre la formation en Centre de formation d'apprentis (CFA) ou dans un établissement de formation (ex : Master « Gestion des ressources humaines en environnement complexe » - Université Paris 1 Panthéon Sorbonne. En savoir plus).

Ce temps est compris dans le temps de travail.

Annexe 1

Gestion des ressources humaines

Grands principes

Recrutement par concours

Dans la fonction publique, le concours constitue le mode de recrutement de droit commun. L'égalité de traitement est au cœur de cette procédure de sélection qui relève d'un ensemble de règles spécifiques définies par le statut général des fonctionnaires, les statuts particuliers des corps ou cadres d'emploi et les décrets (FPT) et arrêtés de modalités portant organisation des concours.

Celles-ci doivent répondre aux exigences concernant le suivi des candidatures et leur recevabilité, l'information due aux candidats sur le processus de recrutement, la mise en place d'entretiens lorsque les épreuves du concours les prévoient, garantissant un choix non discriminant ainsi que la traçabilité de la procédure. Les employeurs publics assurent l'égalité de traitement des lauréats inscrits sur une liste d'aptitude.

Recrutements hors concours

Les employeurs de la fonction publique ont la possibilité de recruter, dans certains cas précis, des contractuels en dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Dans ces conditions, les employeurs doivent respecter le principe de non-discrimination, fixé à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, lors du recrutement.

Par ailleurs, deux voies d'accès récentes dérogent également au recrutement par concours :

- la première, prévue à l'article 22 bis du statut général des fonctionnaires (titre 2) permet à des jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus peu ou pas qualifiés d'être recrutés par des contrats de droit public et après une formation qualifiante d'être titularisés (PACTE).
- la seconde, prévue à l'article 22 du statut général des fonctionnaires (titre 2) permet le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit.

Deux voies plus anciennes permettent aussi à des catégories particulières de la population d'accéder aux emplois publics :

- Il s'agit, d'une part, des emplois réservés aux bénéficiaires mentionnés aux articles L. 394 à L. 398 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : essentiellement pour la reconversion des militaires ;
- d'autre part, des emplois réservés aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail (L5212-13 dans le nouveau code du travail) : travailleurs handicapés.

Des recrutements peuvent également être opérés sur le fondement de l'article L. 4139-2 du code de la Défense (détachement suivi d'intégration) pour lesquels des contingents annuels sont fixés par voie réglementaire pour chaque administration de l'Etat ou établissement public administratif, compte tenu des possibilités d'accueil.

Offres d'emploi

Les offres d'emplois doivent être largement diffusées sur la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui est ouverte aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique. Certains postes sont également ouverts à des personnes souhaitant travailler sous contrat.

Par ailleurs, l'organisme public peut utiliser des canaux spécifiques en fonction des postes à pourvoir : PACTE, emplois réservés, travailleurs en situation de handicap, etc.

Document 8

Circulaire DGAFP – DGEFP relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE (DGAFP – DGEFP, 14/09/05)

1. CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

Le PACTE est un contrat donnant vocation pour son bénéficiaire à être titularisé (article 3 de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 et dont les modalités sont fixées par le décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

Les PACTE conclus avant le 1^{er} janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations sociales à la charge des employeurs (article 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 et du Décret n° 2005-1055 du 29 août 2005).

1.1 Contrat

1.1.1 Objet

L'objet du PACTE est double : c'est à la fois un contrat de prérecrutement et un contrat de formation par alternance de jeunes sans qualification ou peu qualifiés qui alterne des périodes de formation et d'activité professionnelle. Le PACTE est un contrat écrit (*voir point 4.1.1 CERFA*) de droit public. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu qualifiés par l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification en rapport avec l'emploi occupé. Les jeunes sont recrutés comme agents non titulaires dans des corps de catégorie C dans lesquels ils ont vocation à être titularisés au vu de leur aptitude professionnelle et de leur parcours de formation.

1.1.2 Bénéficiaires concernés

Le PACTE est accessible aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle, soit les niveaux VI, Vbis ou V. Un jeune remplissant ces conditions et n'ayant pas atteint son 26^{ème} anniversaire peut conclure un PACTE.

Le dispositif doit permettre de favoriser l'intégration dans l'emploi des jeunes qui en sont trop souvent exclus en raison de leur origine géographique ou sociale. Aussi vous veillerez à ce que les jeunes habitant les zones en difficulté (zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale, zone d'éducation prioritaire) en bénéficient pleinement.

Le titulaire d'un PACTE est un agent contractuel de droit public régi par les dispositions du décret n° 2005-902 du 2 août 2005 précité. Il bénéficie d'un statut adapté du régime découlant des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Sont notamment exclus : les titres V, VIII, IX et X et les articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13. A l'exception du temps partiel et des congés de formation professionnelle, le plus souvent le décret prévoit pour ces exclusions des dispositifs similaires mais spécifiques au PACTE. Les bénéficiaires de PACTE participent notamment aux élections professionnelles dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires.

Les services instructeurs au sein des administrations d'emploi veilleront à l'application des règles issues du décret du 17 juin 1986, notamment au moment du recrutement de son article 3 : (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique) ou au moment du calcul d'une indemnité de licenciement (Article 54).

Concernant la nationalité, le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il ne peut être conclu qu'avec une personne de nationalité française, ressortissante d'un des Etats-membres de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen. Une personne se trouvant en cours de naturalisation ou d'acquisition de l'une des nationalités mentionnées ci-dessus peut être recrutée par PACTE dans la mesure où l'aboutissement de la procédure n'apparaît pas comme excessivement incertaine ou s'inscrivant dans un calendrier manifestement incompatible avec le dénouement du contrat. En tout état de cause, la titularisation ne pourra intervenir qu'une fois la condition de nationalité satisfaite.

1.1.3 Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont toutes les administrations de l'Etat et ses établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial dans la mesure où le corps dans lequel l'agent à vocation à être titularisé relève de l'autorité administrative concernée.

1.1.4 Corps concernés

Tous les corps de catégorie C sont concernés. Dans le respect des priorités du gouvernement en matière d'emploi public, il appartient à chaque employeur de déterminer la part qu'il consacre au recrutement par concours et celle qu'il donne au recrutement par la voie du PACTE.

Le recrutement sans concours institué par l'article 17 la loi du 3 janvier 2001 dans les corps des échelles 2 et 3 de la catégorie C se poursuit jusqu'au 5 janvier 2006. Après cette date, ces corps sont tout particulièrement destinés à accueillir des PACTE.

Afin de simplifier le travail des services instructeurs, une liste de ces corps figure en annexe à la présente circulaire avec une indication des formations qui pourraient leur être associées.

1.1.5 Durée

Le PACTE est d'une durée minimale de 12 mois et d'une durée maximale de deux ans.

La durée du PACTE est fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé. La durée du PACTE est négociée lors de la signature du contrat en même temps que les parties choisissent la formation visée.

Il est recommandé d'offrir une durée de 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et ne maîtrisant pas les savoirs essentiels ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Afin de lui permettre de se consacrer entièrement à sa formation, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif. En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service, y compris lorsque celui-ci est en horaires postés.

Le contrat peut faire l'objet d'un renouvellement ou d'une prolongation lorsque la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent (*voir point 1.4.3 Titularisation*).

1.1.6 Ouverture des recrutements

Ouverture :

Dans tous les cas, des arrêtés du ministre ou du directeur de l'établissement public dont relève le corps de fonctionnaires concerné, pris dans les conditions fixées par le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 du relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat, fixent chaque année le nombre de postes pouvant être pourvus pour chaque corps. Cette déclaration pour avis conforme peut être faite en ligne.

Jusqu'à la fin 2005, un PACTE consomme un emploi budgétaire. Il doit être alors être décompté du plafond d'emploi par l'annexe financière N°2 visée par le contrôleur financier. A partir de 2006, le PACTE consommera un ETP comme tout recrutement d'un agent titulaire ou non-titulaire.

La procédure de recrutement peut être largement déconcentrée ou rester nationale en fonction des ministères et de leur décret de déconcentration, des corps et de la nature et de la localisation des postes à pourvoir.

Les PACTE sont conclus, dans le respect des dispositions fixées par les arrêtés mentionnés ci-dessus, par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dans le corps dans lequel l'agent à vocation à être titularisé. Les PACTE peuvent être conclus, par délégation, par le chef de service au niveau départemental.

Publicité :

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable par le futur employeur qui répond aux conditions suivantes :

1° Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Ces avis mentionnent que seuls seront convoqués à l'entretien les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

2° Ils sont affichés, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures,

a) Dans les locaux du ministère, de l'établissement public, du service organisateur ou de la préfecture du ou des départements dans lequel est organisé la sélection des candidats ;

b) Dans les agences locales de l'Agence nationale pour l'emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts ;

3° Ils sont publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

a) *Pour les recrutements dans les administrations centrales* : au Journal officiel de la République française ou au Bulletin officiel du ministère si celui-ci en possède un. Ces avis sont en outre mis en ligne sur le ou les sites télématiques dont dispose l'administration au sein de laquelle les emplois sont à pourvoir ainsi que sur le système télématique géré par les services du Premier ministre

b) *Pour les services déconcentrés et les administrations centrales délocalisées* : au recueil des actes administratifs de l'Etat dans le ou les départements où les postes sont à pourvoir ou au Bulletin officiel du ministère dont relèvent ces services si celui-ci en possède un. Ces avis sont en outre mis en ligne sur le ou les systèmes télématiques dont disposent les services dans lesquels les emplois sont à pourvoir ainsi que sur le système télématique géré par les services du Premier ministre ;

c) *Si les recrutements sont effectués par un établissement public ou un service à compétence nationale*, la publicité doit être effectuée selon la procédure prévue au a ou au b en fonction de la localisation des emplois à pourvoir.

Au total, l'ouverture de recrutement par PACTE suit largement les procédures habituelles de recrutement par concours. Il devra le plus souvent être confiée aux mêmes services.

1.1.7 Procédure de sélection

La procédure de sélection s'inspire largement du dispositif existant en matière de recrutement sans concours (Décret n°2002-121 du 31 janvier 2002 relatif au recrutement sans concours dans certains corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat.). Afin de garantir l'impartialité du choix, le principe est que celui qui choisit n'est pas celui qui propose et que celui qui propose n'est pas celui qui choisit.

La transmission des candidatures

Les candidats doivent présenter leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience, auprès de l'agence locale de l'Agence nationale pour l'emploi dont relève leur lieu de domicile.

L'Agence nationale pour l'emploi peut confier cette mission de réception de candidatures à un organisme chargé du placement ou de l'insertion avec lequel elle dispose d'une convention de cotraitance (Missions locales, AGEFIPH).

Les candidatures sont rassemblées et transmises aux services de l'Agence nationale pour l'emploi qui vérifient si les candidats remplissent les conditions d'âge et de niveau de formation (article 22 bis de la loi du 11 janvier 1984), et transmettent les candidatures recevables à la commission de sélection prévue ci-après.

La sélection sur dossier

L'examen des candidatures transmises par les services de l'Agence nationale pour l'emploi est confiée à une commission de sélection, composée d'au moins trois membres, dont un au moins désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un représentant des services concernés par les postes à pourvoir, ainsi qu'une personnalité compétente extérieure auxdits services qui en assure la présidence.

Cette commission peut, le cas échéant, siéger en sous commissions.

Le président et les membres de cette commission sont nommés par l'autorité compétente pour organiser le recrutement. Ces fonctions ne donnent pas lieu à rémunération.

Au terme de l'examen du dossier de chaque candidat, la commission établit une liste de candidats sélectionnés, qui, lorsque le nombre de candidats le permet, comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emploi à pourvoir.

L'audition des candidats

La commission auditionne les candidats sélectionnés. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation à l'emploi à pourvoir. Elle peut poser des questions portant sur les valeurs du service public ou sur des notions simples d'instruction civique. Il s'agit d'éviter l'exercice du grand oral de culture générale en centrant les questions sur l'expérience personnelle et professionnelle des candidats.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun des candidats, à l'autorité ayant ouvert le recrutement. Cette liste comporte au moins autant de noms qu'une fois et demie le nombre de postes à pourvoir et au maximum le triple du nombre de postes à pourvoir.

Recrutement : Le recrutement est effectué par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dans le corps concerné.

Afin de limiter le recours aux commissions et de donner une certaine effectivité à l'inscription sur la liste d'aptitude, les candidats qui ne sont pas recrutés demeurent inscrits sur la liste proposée par la commission et conservent la possibilité d'être recrutés dans le cas où un poste deviendrait vacant au cours d'une période de dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée.

Période d'essai : Le contrat commence par une période d'essai de deux mois au cours de laquelle il peut y être librement mis fin par l'administration employeuse sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de l'administration indique les motifs de la fin du contrat.

Convention de formation : une convention de formation tripartite entre l'employeur, l'agent et l'organisme de formation doit être conclue (voir point 1.3.2 *Durée et déroulement*).