Fondation Jean Jaurès

Société

LES ÉPREUVES ÉCRITES DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE : UNE BARRIÈRE SÉLECTIVE À L'ENTRÉE

Dominique Meurs

23/10/2019

Une épreuve est caractéristique de la fonction publique française, voire de la culture scolaire française : la dissertation de culture générale. Cela fait longtemps que cette épreuve suscite des controverses sur la nature des compétences testées et leur neutralité vis-à-vis des connaissances implicites familiales. Dans un contexte où l'on envisage de changer les modes de recrutement dans la fonction publique, Dominique Meurs, membre de l'Observatoire de l'éducation, apporte un éclairage factuel sur les performances des candidats dans cette épreuve selon leurs caractéristiques individuelles.

L'idée de méritocratie imprègne la société française depuis la Révolution française. Le lieu où l'on habite, l'origine de sa famille, être femme ou homme, aucune de ses caractéristiques personnelles ne devrait interférer avec la possibilité de se réaliser en tant que citoyen. Certes, depuis Pierre Bourdieu et les nombreuses études sur ce sujet, on sait qu'en France, les déterminismes sociaux pèsent lourd dans les destins individuels. Les enquêtes Pisa viennent régulièrement prouver que la France, à rebours de son idéal républicain, est l'un des pays dans lesquels l'origine sociale explique largement les écarts de performance des élèves. Mais l'opinion publique reste accrochée à l'idéal selon lequel chacun doit avoir sa chance, quel qu'il soit, et que les compétitions doivent être loyales.

Le recrutement par concours dans la fonction publique est emblématique de cette exigence. Comme l'analyse Frédéric Edel, c'est pour combattre le favoritisme local et élever la qualité du travail des fonctionnaires que fut généralisé le recrutement par concours à la fin du XIX^{e} siècle. Dans sa forme standard, il se compose de deux étapes, la première, des épreuves écrites anonymes, la seconde, après sélection, un passage à l'oral devant un jury de fonctionnaires de grade équivalent ou supérieur à celui du concours. Si les épreuves orales peuvent être suspectées

de biais, avec le risque de discrimination selon le sexe, l'origine, l'âge, la corpulence, etc., les épreuves écrites anonymes, se déroulant au même moment dans la France entière, DOM compris, avec un sujet unique, apparaissent *a priori* comme garantissant une stricte égalité. Ce mode d'entrée reste encore la forme la plus répandue de recrutements dans la fonction publique et débouche sur des postes statutaires de fonctionnaires.

La nature des épreuves écrites change d'un concours à l'autre mais est toujours tiraillée entre deux exigences : sélectionner les candidats qui ont au-dessus d'un seuil de connaissances spécifiques pour leur futur emploi, mais aussi des capacités générales suffisantes puisque la fonction publique française est une fonction de carrière, avec la possibilité d'évolution dans le métier. Toutefois, quel que soit le niveau du concours, une épreuve est caractéristique de la fonction publique française, voire de la culture scolaire française : la dissertation de culture générale.

Cela fait longtemps que cette épreuve suscite des controverses sur la nature des compétences testées et leur neutralité vis-à-vis des connaissances implicites familiales. Ce n'est pas par hasard si Sciences Po a changé ses modes de recrutement et ouvert la voie à la « diversité » en recrutant différemment les bacheliers de lycées d'éducation prioritaire, ni qu'il soit question de la suppression de l'ENA dans sa forme actuelle, avec l'objectif d'élargir la base de recrutement et de sortir de l'entre-soi. Mais la majorité des concours externes de la fonction publique ont maintenu une épreuve de culture générale à l'écrit, avec une pondération importante dans le total des points pour être admissible à l'oral. Notons aussi que la réforme du baccalauréat actuellement envisagée comprend une épreuve orale finale, dont une partie consiste en « un échange à partir de ce projet permettant d'évaluer la capacité de l'élève à analyser en mobilisant les connaissances acquises au cours de sa scolarité, notamment scientifiques et historiques », ce qui se rapproche de ce qu'on attend « en culture générale ». Il nous semble donc nécessaire pour nourrir le débat public, surtout dans un contexte où l'on envisage de changer les modes de recrutement dans la fonction publique, de revenir sur ce thème et d'apporter un éclairage factuel sur les performances des candidats dans cette épreuve selon leurs caractéristiques individuelles.

Les enquêtes auprès des candidats aux IRA

Les discussions sur l'aspect « avantage donné à une culture implicite » se sont rarement fondées sur des études quantitatives, faute de bases de données fournissant suffisamment d'informations sur les candidats aux concours. La nouveauté de ce texte, issu d'une recherche en cours, est de s'appuyer sur deux enquêtes de l'Ined faites en collaboration avec la DGAFP (ministère de la Fonction publique) auprès des candidats aux concours des IRA (Instituts régionaux d'administration) en 2007 et où l'on connaît pour les répondants un grand nombre de

caractéristiques individuelles. Rappelons que les IRA, concours de catégorie A, débouchent sur des emplois d'attachés d'administration de l'État, en administration centrale, en services déconcentrés (par exemple, préfecture) ou dans des établissements publics (collèges, lycées, universités).

L'interrogation du ministère de la Fonction publique pour la réalisation de cette enquête se plaçait dans le cadre de la question de la représentativité des fonctionnaires par rapport à la population française, et spécifiquement à la présence des immigrés et des descendants d'immigrés parmi les recrutés. Des travaux précédents avaient fait état d'une sous-représentation des minorités d'origine migratoire dans la fonction publique. La question posée était de savoir si cela venait d'une auto-sélection à l'entrée (renforcée par la condition de nationalité européenne qui ferme l'entrée dans la fonction publique par cette voie aux étrangers non-Européens) ou d'une sur-sélection à l'écrit et/ou à l'oral. Comme il n'a pas été possible de demander des renseignements sur l'origine des parents dans la fiche d'inscription au concours, nous avons fait circuler un questionnaire parmi les candidats lors de la première épreuve en leur demandant de reporter le « numéro de table » (c'est le numéro de la place qui leur est assigné pendant les épreuves, ce numéro n'est valable que pendant le concours). Nous avons pu apparier ce numéro avec leur résultat du concours, ce qui fait que nous avons un suivi individuel jusqu'à l'oral et à leur scolarité pour l'année après concours.

La structure du concours des IRA

Les concours comportent trois voies : le concours externe pour les primo-entrants, le concours interne pour les candidats ayant accumulé de l'ancienneté dans la fonction publique soit comme contractuels, soit comme titulaires, et la troisième voie pour ceux qui font valoir une expérience professionnelle. Nous ne retenons ici que les externes et les internes qui constituent l'essentiel des candidats. Dans le cas des IRA, les concours internes sont des concours similaires à ceux des externes, avec des différences dans la nature des épreuves écrites ; par ailleurs, les épreuves externes et internes ont été modifiées entre 2007 et 2010. En 2007, les externes avaient à passer trois épreuves écrites : une épreuve de culture générale, une épreuve de questions à réponse courte (QRC) et une épreuve de synthèse ; en 2010, l'épreuve de synthèse a été supprimée, il reste donc deux notes : la culture générale et le QRC. Pour les candidats internes, il y avait deux épreuves écrites en 2007, une épreuve sur documents et un QRC ; en 2010, il n'y a plus qu'une note écrite, l'épreuve sur documents.

La différence entre le concours externe et interne est que l'épreuve écrite est généraliste pour les externes, professionnelle pour les internes, avec des documents fournis à l'appui de la réflexion. Pour fixer les idées, en 2007, le sujet en externe pour la culture générale était : « Internet, un nouveau lieu de débat public », en 2010 : « Protéger le territoire et la population : quels enjeux et

quelles orientations pour un pays comme la France ? ». En 2010, le sujet du dossier en interne se composait de sept documents administratifs et l'épreuve était libellée ainsi : « Vous êtes chef de bureau à la Préfecture et le préfet vous demande, en lien avec la direction interministérielle de la cohésion sociale et de la population et l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, de préparer la prochaine réunion du Conseil départemental consultatif des personnes handicapées. À cette occasion, il souhaite disposer d'une note comportant des éléments de langage sur :

- les usagers et la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) cinq ans après leur mise en place ;
- un focus sur les recours autres que juridictionnels des usagers contre les décisions des MDPH ;
- les solutions à apporter pour parfaire ce dispositif d'accueil et d'accessibilité. »

Construction des catégories d'origine et présence à l'écrit

Le concours des IRA attire beaucoup de candidats : en 2007, 4 345 ont composé à la première épreuve et, en 2010, ils étaient 6 994. Tous ont eu la possibilité de remplir le questionnaire, et plus de la moitié (respectivement 53% et 56% en 2007 et 2010) l'ont fait. Pour analyser spécifiquement la corrélation entre leur lien à la migration et leurs résultats au concours, nous avons procédé à des regroupements en fonction de la nationalité des parents des candidats. Ici nous présentons les résultats pour trois groupes :

- le groupe « majoritaire » est composé des candidats nés de deux parents nés français ;
- les « immigrés et descendants d'immigrés de pays africains » regroupent celles et ceux nés étrangers à l'étranger (immigrés) ou nés en France de parents immigrés d'Afrique (deuxième génération). Les nationalités les plus représentées dans ce groupe sont l'Algérie, le Maroc et la Tunisie (surtout parmi les secondes générations), le Congo et le Sénégal. Compte tenu des faibles effectifs dans ce groupe (200 en 2007, 276 en 2010), nous n'avons pas isolé les descendants de couples mixtes dont le père ou la mère était né dans un pays d'Afrique ; ils sont comptabilisés dans ce groupe ;
- les « autres immigrés et descendants » rassemblent toutes les autres origines, européennes et non-européennes (230 en 2007, 437 en 2010). Dominent les immigrés et descendants d'Italie, Espagne et Portugal.

Lorsqu'on regarde le total cumulé des enquêtés de 2007 et 2010, les immigrés et descendants d'immigrés d'Afrique représentent 8% du total des enquêtés, les autres immigrés et descendants

11% (tableau 1). Il est extrêmement difficile de se prononcer sur cette proportion et de savoir si elle est conforme à la proportion dans l'ensemble de la population susceptible de se présenter à ce concours, mais cela ne paraît pas aberrant, la proportion d'immigrés et de descendants d'immigrés dans la population française âgés de 18 à 54 ans étant de l'ordre de 26% (13% immigrés, 13,5% descendants). La proportion observée ici est plus faible (19%), mais peut s'expliquer par différents facteurs, notamment la condition de diplôme égal ou supérieur à la licence et la barrière institutionnelle que constitue la condition de nationalité européenne pour s'inscrire au concours.

Tableau 1 : Les enquêtés aux concours des IRA 2007 et 2010

	2007	%	2010	%	Total	%
Groupe majoritaire	1 882	81,4	3 176	81,7	5 058	81,6
Immigrés et descendants, Afrique	200	8,7	276	7,1	476	7,7
Immigrés et descendants, hors Afrique	230	9,9	437	11,2	667	10,8
Effectif des enquêtés	2 312	100	3 889	100	6 201	100
Effectif total présent à l'écrit	4 345		6 994		11 339	
Proportion enquêtés – %	53,2		55,6		54,7	
Proportion concours externe -%	68,5		46,2		54,7	

Source : Enquêtes Ined auprès des candidats aux concours des IRA 2007 et 2010.

Qui franchit la barrière de l'écrit ?

Le concours des IRA est très sélectif, et ce d'autant plus qu'il y a de candidats. En 2007, sur l'ensemble des candidats présents aux épreuves, 39,6% ont été admissibles, en 2010, 23,5%. Les proportions sont similaires chez les enquêtés (respectivement 39,7% et 25,2%) (tableau 2).

Lorsqu'on fait la distinction par groupe d'origine, on constate que le groupe des immigrés et descendants d'immigrés d'Afrique réussit significativement moins bien que les autres. En 2007,

28% sont admissibles (41% dans le groupe majoritaire), en 2010, 17% (26% dans le groupe majoritaire). De ce fait, peu sont présents à l'oral (une soixantaine), si bien qu'il est difficile de tirer une conclusion statistique sur les différences selon l'origine aux épreuves orales. On peut néanmoins dire que les taux d'admission à l'oral (y compris l'inscription sur une liste complémentaire) sont proches quelle que soit l'origine. La question de la sous-représentation des descendants d'immigrés dans la liste des admis se pose donc à l'écrit, non à l'oral.

Tableau 2 : Les résultats bruts aux concours des IRA 2007 et 2010

Proportion admissible	**Groupe majoritaire (parents français)**	**Immigrés et desc., Afrique/Maghreb**	**Immigrés et desc. hors Afrique/Maghreb**	**Total enquêtés**	**Total présents à l'écrit**
2007	41,3	28,2	38	39,7	39,6
2010	26,3	17,4	24,6	25,2	23,5
Proportion admis (y compris sur liste complémentaire) si présents à l'oral	Groupe majoritaire (parents français)	Immigrés et desc., Afrique/Maghreb	Immigrés et desc. hors Afrique/Maghreb	Total enquêtés	Total présents à l'oral
% 2007	58,5	57,1	67,6	59,1	57,9
Effectifs	692	68	63	823	1 539
% 2010	55,1	54,7	60,9	55,5	54,2
Effectifs	767	64	73	904	1 517

Source : Enquêtes Ined auprès des candidats aux concours des IRA 2007 et 2010.

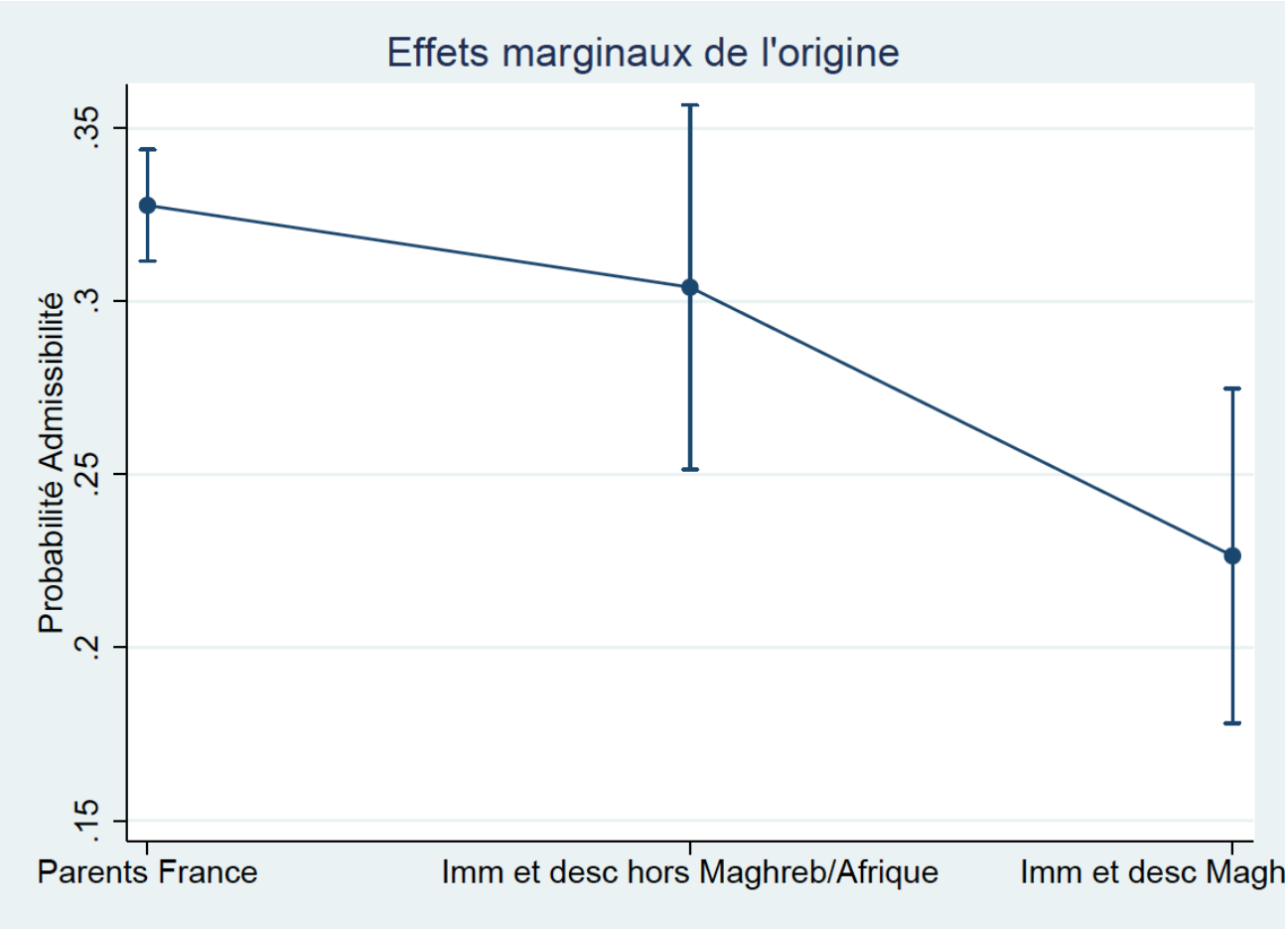
Peut-on expliquer les performances par les caractéristiques individuelles observées ?

Les candidats sont plus ou moins bien préparés aux épreuves, par leur éducation, leur famille, leur cursus, etc. L'enquête nous permet de connaître beaucoup de leurs caractéristiques individuelles : sexe, âge, âge au baccalauréat, niveau de diplôme, préparation au concours (ou non), étudiant ou non au moment du concours, père dans la fonction publique, mère dans la fonction publique, père cadre. Les caractéristiques moyennes sont différentes d'un groupe à l'autre. Ainsi, les immigrés et descendants d'immigrés d'Afrique ont passé le bac plus tardivement en moyenne (respectivement à 19,1 ans contre 18,3 ans pour le groupe majoritaire, la différence est statistiquement significative), sont issus de milieux sociaux plus modestes (la proportion de père cadre quand le candidat avait quinze ans est respectivement de 17% pour les immigrés et descendants d'Afrique, 29% pour le groupe majoritaire).

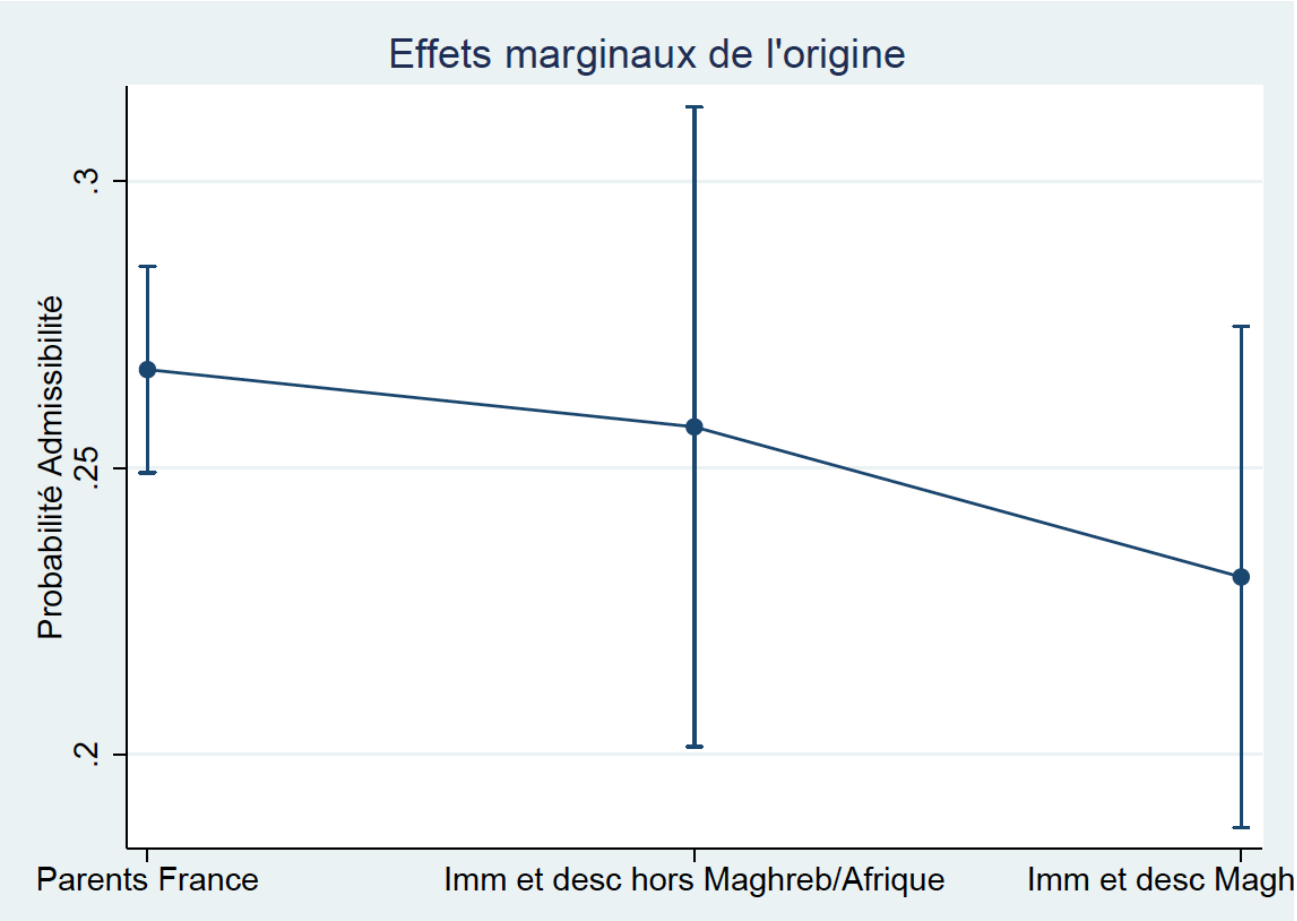
Dans la figure 1, nous avons reporté la probabilité estimée d'être admissible selon le groupe, en tenant compte de ces effets de structure, et en différenciant concours interne et concours externe. Par rapport aux chiffres bruts, les probabilités nettes sont plus rapprochées entre les trois groupes d'origine. On constate que les différences de résultats selon l'origine ne sont pas significatives pour le concours interne. En revanche, pour le concours externe, le groupe majoritaire et la population d'origine non africaine ont des taux d'admissibilité non significativement différents, alors que pour la population d'origine africaine, le taux estimé est significativement inférieur.

Figure 1. Admissibilité selon le groupe d'origine corrigées des caractéristiques observées

Concours externe



Concours interne



Source : Enquêtes Ined auprès des candidats aux concours des IRA 2007 et 2010.
Mode de lecture : On reporte la probabilité prédite par un modèle logistique pour les trois groupes d'être admissible ou non, conditionnellement à la prise en compte des variables suivantes : sexe, âge, IRA choisie parmi les cinq centres de formation, année du concours, diplôme, âge au baccalauréat, préparation concours, père dans la fonction publique, mère dans la fonction publique, père cadre. Ainsi, dans le groupe majoritaire, la probabilité d'être admissible au concours externe à caractéristiques données est de 32%, pour les immigrés et descendants hors Afrique à caractéristiques similaires 30%, et non significativement différentes de celles du groupe majoritaire ; pour les immigrés et descendants hors Afrique, la probabilité est de 23% et est significativement différente du groupe majoritaire.

Les résultats des épreuves au concours externe selon l'origine

Ce résultat incite à se concentrer sur le concours externe pour comprendre ce qui se passe. Rappelons que ce concours est passé de trois à deux épreuves de 2007 à 2010, les deux restantes étant parfaitement comparables d'une année à l'autre. Le tableau 3 reporte les moyennes et écart-types par groupe pour chacune de ces deux épreuves, en 2007 et 2010.

Quelle que soit l'année ou l'épreuve, les moyennes des notes du groupe majoritaire sont supérieures aux autres groupes, et le groupe d'origine Afrique a les plus basses. Il est donc logique que leur taux d'admissibilité soit le plus faible.

Tableau 3. Moyenne sur 20 des notes selon les groupes d'origine, les épreuves – Concours externe

		Groupe majoritaire	Immigrés et desc., Afrique/Maghreb	Immigrés et desc. hors Afrique/Maghreb	Total enquêtés	Total présents à l'écrit
Moyenne Note culture générale	2007	9,11	8,24	8,54	8,99	9,05
	st.dev.	*2,58*	*2,48*	*2,57*	*2,58*	*2,62*
	2010	8,25	7,23	7,85	8,13	8,03
	st.dev.	*2,77*	*2,54*	*2,74*	*2,77*	*2,74*
Moyenne QRC	2007	6,23	5,17	6,08	6,13	6,15
	st.dev.	*2,93*	*2,45*	*3,04*	*2,91*	*2,88*
	2010	6,63	5,94	6,52	6,56	6,54
	st.dev.	*2,92*	*2,46*	*2,91*	*2,76*	*2,71*

Source : Enquêtes Ined auprès des candidats aux concours des IRA 2007 et 2010.

La dissertation de culture générale : une épreuve à part

Dans quelle mesure cette contre-performance à l'écrit du groupe d'origine « Afrique » résulte-t-elle de l'éducation, où une action spécifique pourrait favoriser l'égalité face à l'épreuve, ou du milieu social et des codes implicites pour la rédaction des épreuves ?

Dans une première approche, nous examinons l'impact des préparations aux concours sur les performances. Les préparations aux concours sont diverses, mais les suivre montre que le candidat investit dans le concours et selon toute vraisemblance ne le passe pas par hasard. Les préparations aux concours comme, par exemple, celles des IPAG (les Institut de préparation à l'administration générale sont des formations offertes par beaucoup d'universités) sont en général dédiées à un type de concours donné et familiarisent les candidats avec la forme des épreuves. Parmi nos enquêtés ayant passé le concours externe, 34% ont suivi une préparation, avec une fréquence plus élevée pour le groupe majoritaire (35%) que pour les origines « Afrique » (26%) et « non Afrique » (31%).

Dans le graphique 2, nous avons reporté pour chaque groupe d'origine la distribution des notes (normalisées, avec une moyenne de zéro et un écart-type à 1) pour l'épreuve de culture générale et le QRC selon qu'ils aient ou non suivi une préparation au concours. Pour le groupe majoritaire, on voit nettement que la distribution des notes de culture générale est très proche, qu'ils aient suivi une préparation au concours ou non. En revanche, la distribution des notes de QRC est décalée sur la droite pour celles et ceux qui ont suivi une préparation au concours. En d'autres termes, suivre une préparation au concours est corrélé avec une meilleure note aux QRC, mais n'affecte pas la note de culture générale.

Pour le groupe d'origine « Afrique », l'effet d'une préparation au concours sur les notes en QRC est encore plus massif. Il est plus difficile à interpréter pour la culture générale : ceux en préparation au concours sont moins présents dans les très mauvaises notes, la distribution est plus resserrée. Pour le groupe « hors Afrique », la configuration est similaire, avec des distributions plutôt voisines pour la culture générale, et un net « gain » en QRC.

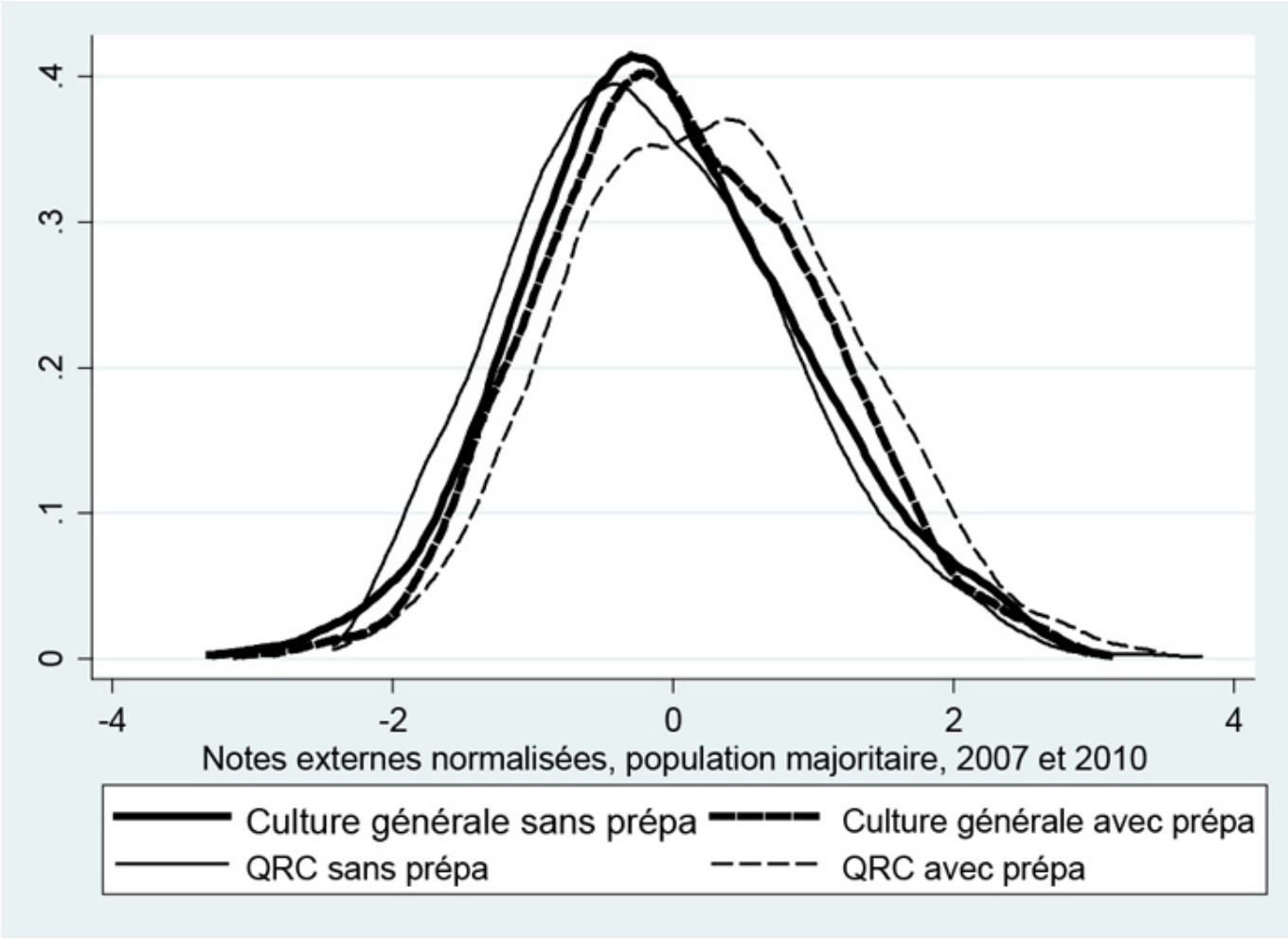
Cette observation ne permet pas de conclure que les préparations aux concours permettent de progresser sur une épreuve et pas sur l'autre. En effet, les candidats qui s'y inscrivent sont probablement différents, plus motivés, peut-être plus sérieux, et rien ne dit qu'en l'absence de préparation, ils n'auraient pas eu les mêmes notes. Il n'en reste pas moins que l'effet soit du biais de la sélection, soit des compétences fournies dans ces formations est différent selon le type d'épreuve : cela ne change pas grand-chose pour la culture générale dans le groupe majoritaire, et peu dans les autres, cela affecte beaucoup les QRC, surtout dans les groupes non-majoritaires.

Figure 2. Distribution des notes de culture générale et des notes de QRC, par population et selon le suivi ou non d'une préparation aux concours

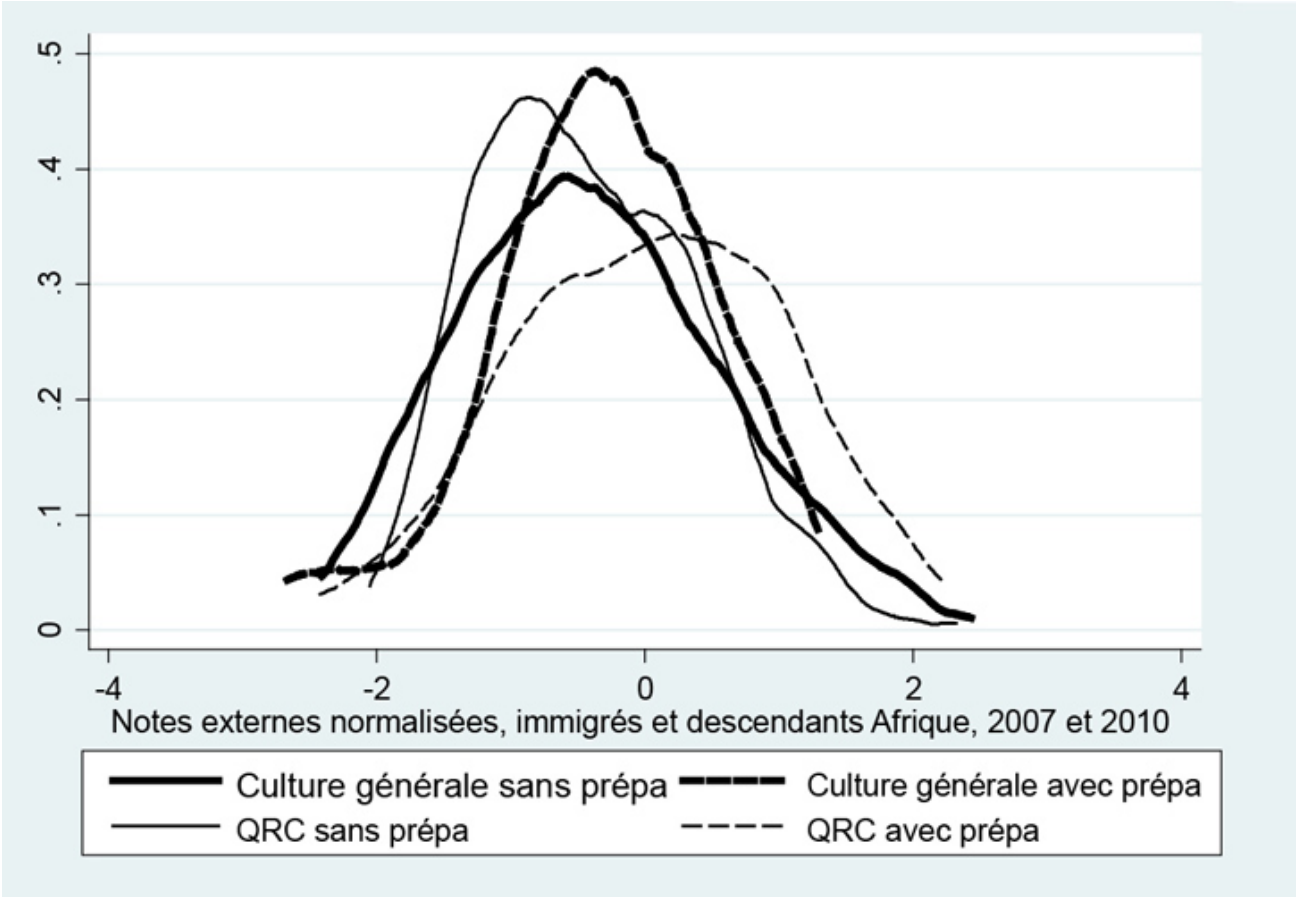
Groupe majoritaire

Fondation Jean Jaurès

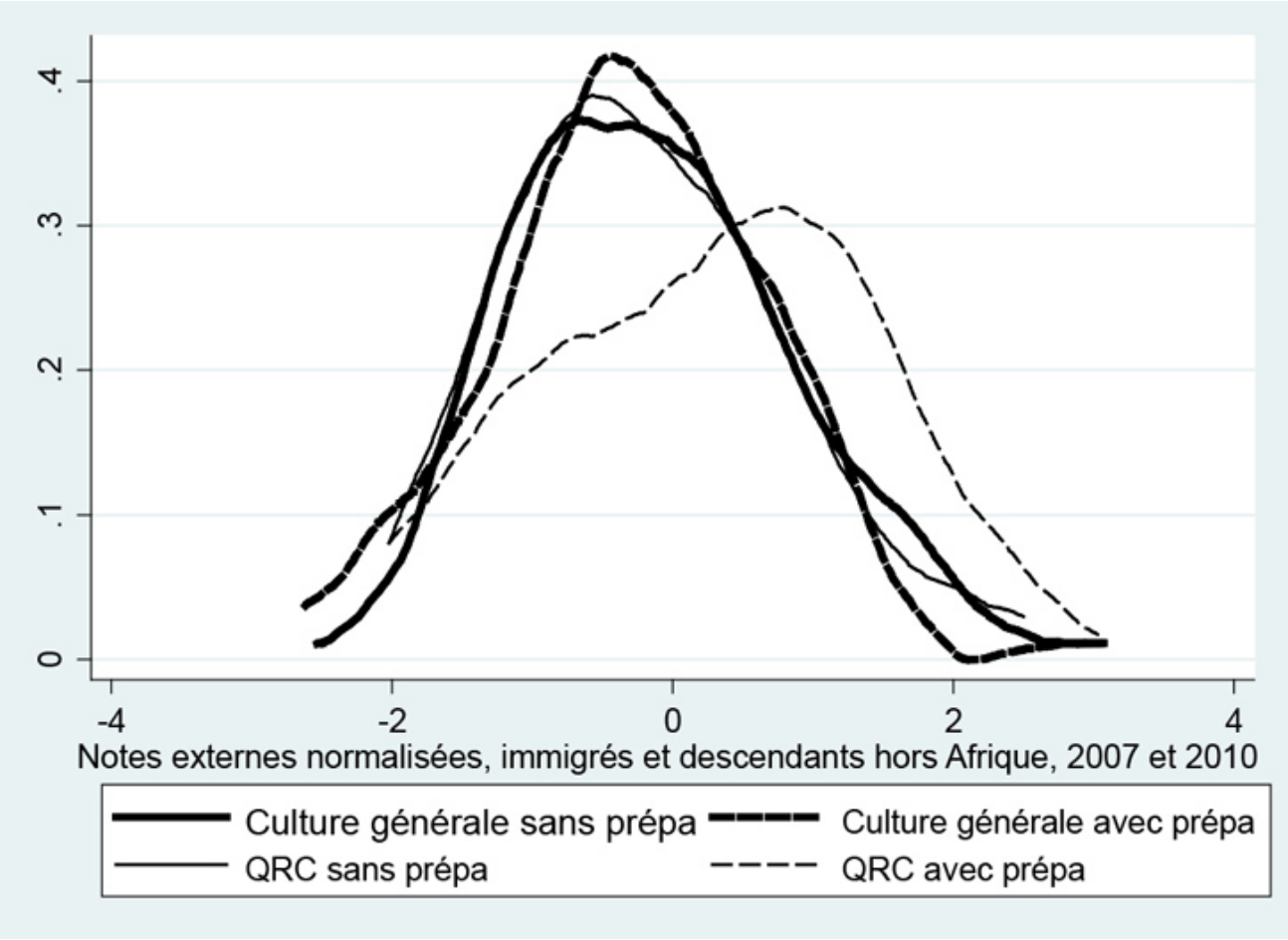
Fondation Jean Jaurès



Immigrés et descendants Afrique/Maghreb



Immigrés et descendants hors Afrique/Maghreb



Source : Enquêtes Ined auprès des candidats aux concours des IRA 2007 et 2010.

Quelles seraient potentiellement les notes des candidats externes à caractéristiques identiques ?

Nous avons fait des estimations des notes des concours externes en tenant compte de l'ensemble des caractéristiques individuelles observées. Les estimations sont reportées dans la figure 3, pour les deux épreuves. À gauche figurent les notes prédites en ne contrôlant que les critères de sexe, d'année de concours et de l'IRA où se présentait le candidat ; à droite, les notes prédites corrigées des effets de structure, avec la même spécification que précédemment.

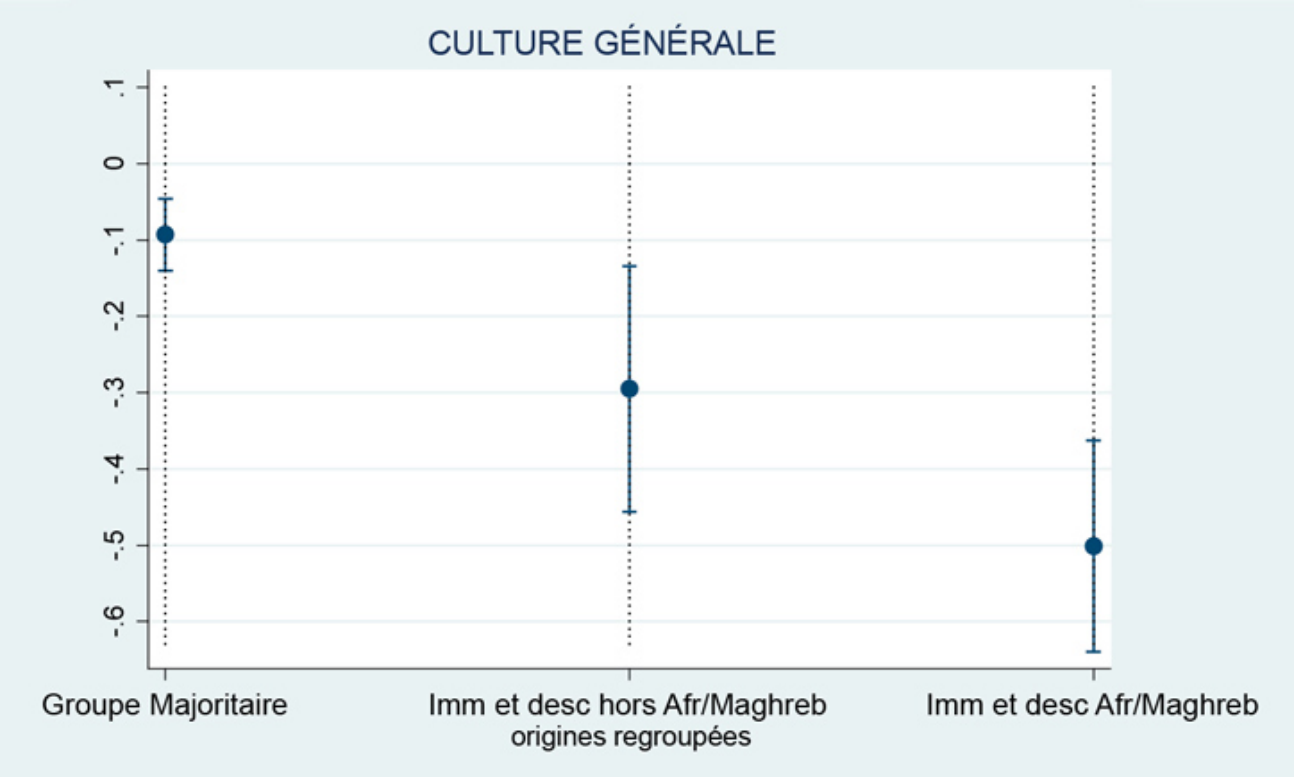
Dans tous les cas, les notes du groupe d'origine « Afrique » sont les plus basses de l'ensemble. Mais ce qui est notable, c'est que lorsqu'on tient compte des caractéristiques observées, les notes de QRC ne sont plus significativement inférieures à celles du groupe majoritaire au seuil de 5%. En d'autres termes, les notes plus faibles à l'épreuve de QRC sont liées à des facteurs observables et à un désavantage, notamment dans l'éducation observée par les diplômes et la préparation ou non au

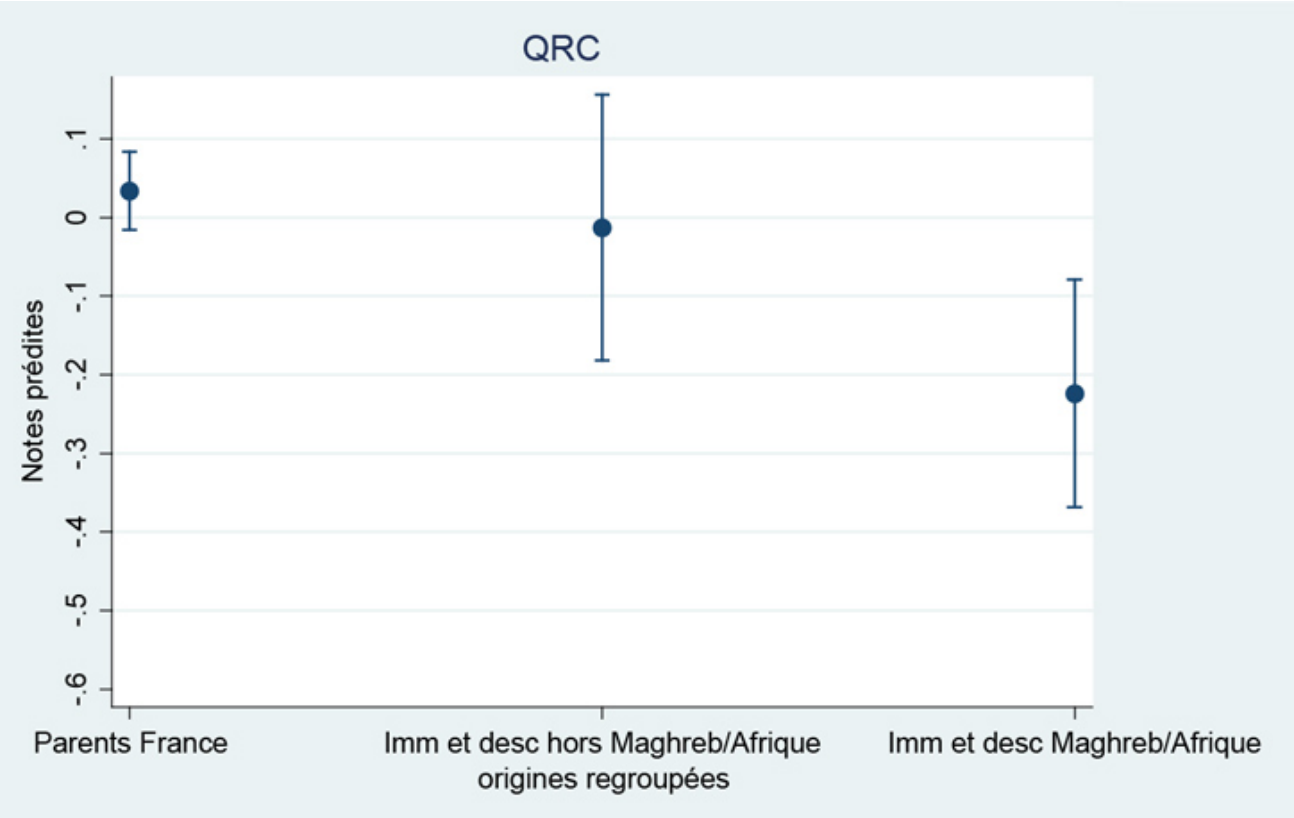
concours.

Il n'en est pas de même pour l'épreuve de culture générale : même lorsqu'on tient compte des facteurs observables, il reste un écart significatif entre les immigrés et descendants par rapport au groupe majoritaire, cet écart étant plus important pour ceux d'origine africaine. Pour les autres immigrés et descendants, l'écart est plus resserré mais toujours significatif. Il n'est plus significatif entre les deux groupes d'immigrés et de descendants.

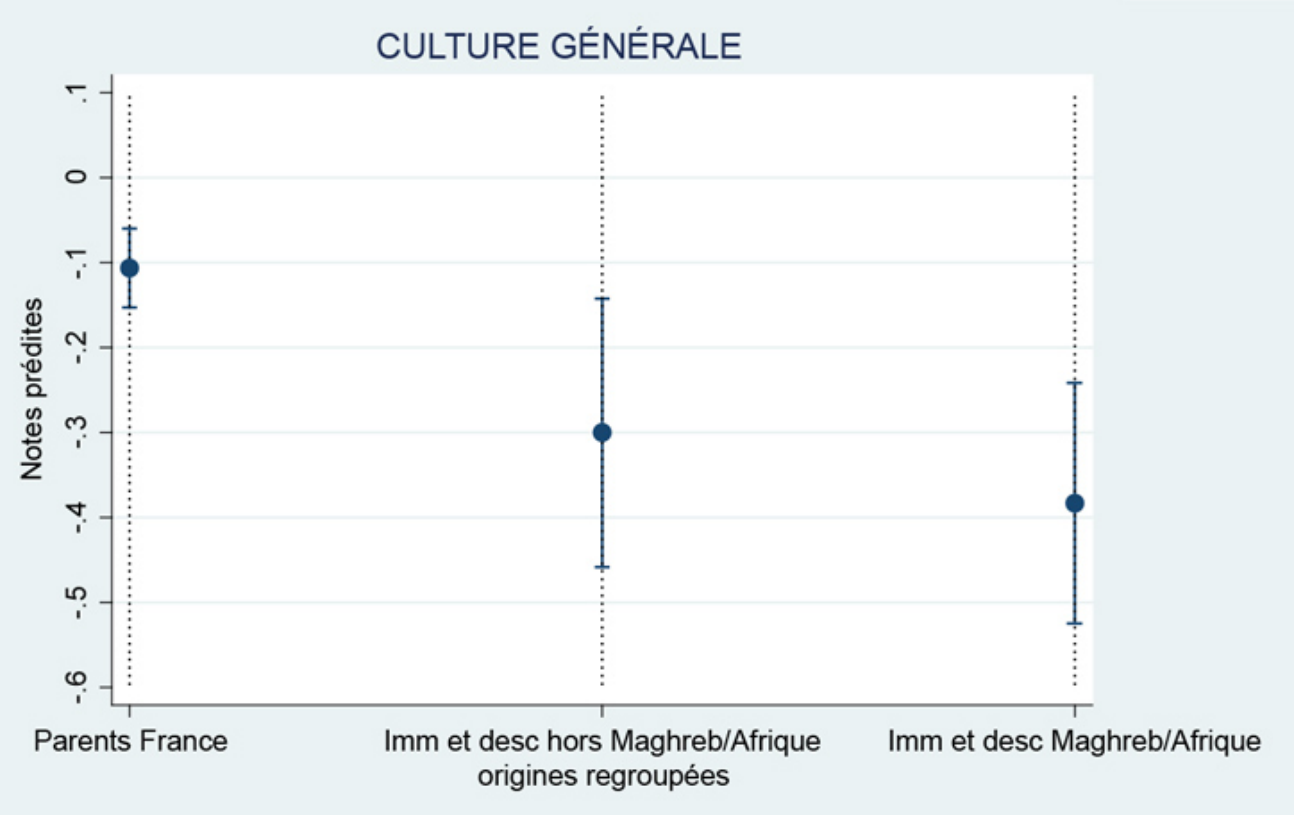
Figure 3. Notes avant et après correction des effets de structure, concours externes 2007 et 2010

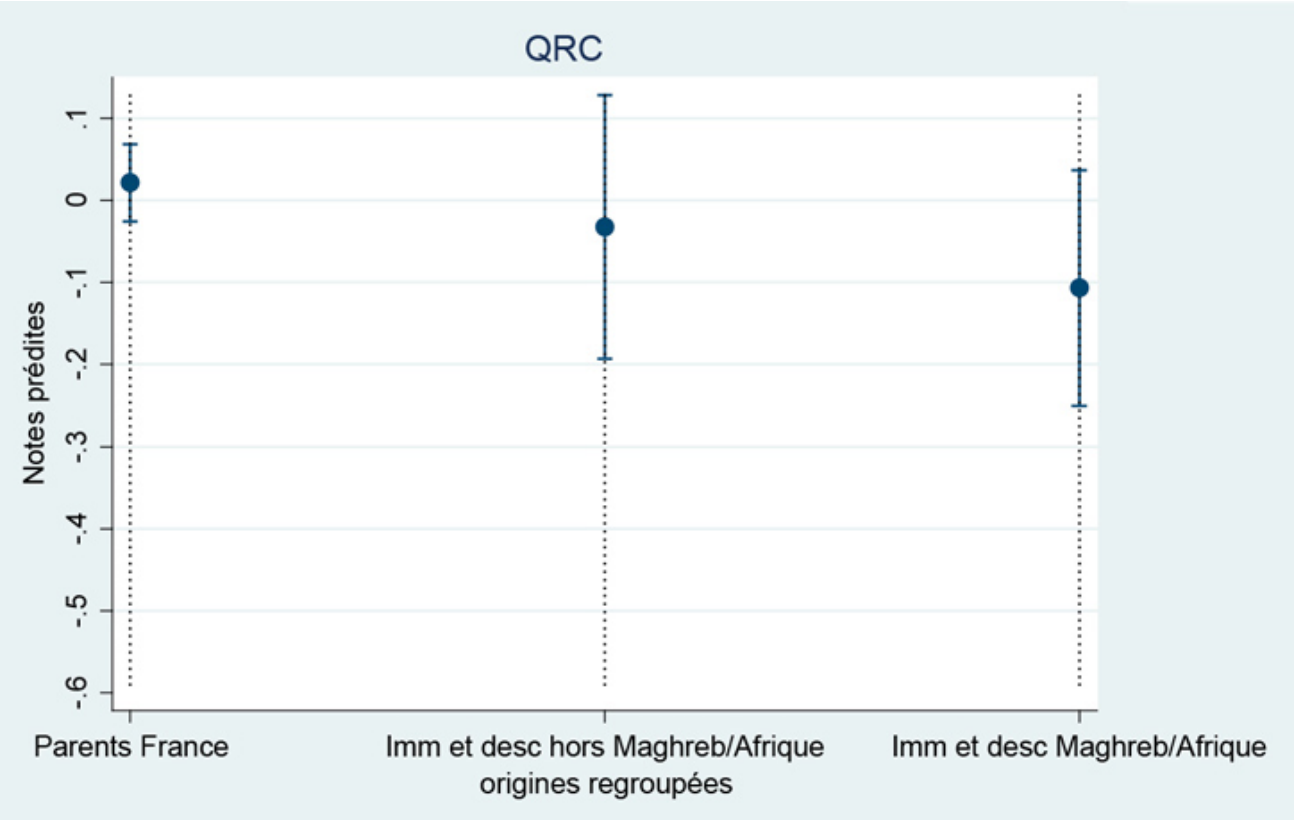
Avant correction des effets de structure





Après correction des effets de structure





Source : Enquêtes Ined auprès des candidats aux concours des IRA 2007 et 2010.
Mode de lecture : On reporte la note normalisée prédite par une régression linéaire pour les trois groupes, conditionnellement à la prise en compte des variables suivantes : sexe, IRA, année, diplôme, âge au baccalauréat, suivi ou non d'une préparation au concours, père dans la fonction publique, mère dans la fonction publique, père cadre.

Les concours, une forme de discrimination à l'embauche ?

Rappelons avant de conclure que le concours de la fonction publique comporte *de facto* une discrimination légale à l'embauche puisque l'inscription se fait à la condition de détenir la nationalité européenne ; ceci écarte tous les candidats immigrés non-Européens, quels que soient leur diplôme ou leurs compétences.

Sur les candidats qui sont autorisés à s'y inscrire et qui passent les épreuves, il apparaît que l'origine est corrélée avec leur performance à l'épreuve de culture générale, avec un avantage significatif pour le groupe majoritaire. À caractéristiques observables identiques, y compris en incluant la préparation au concours, des facteurs non observés donneraient en moyenne une meilleure chance au groupe majoritaire. Ceci rejoint les observations faites depuis longtemps par les sociologues de l'éducation sur l'inégalité attachée à cette épreuve, liée au « curriculum

invisible ».

Peut-on pour autant parler de discrimination ? Ici, il y a débat, car l'anonymat est garanti, et *a priori* scrupuleusement respecté par les jurys, les organisateurs des concours portant une très forte attention à un fonctionnement dans le respect de l'égalité formelle des candidats. Le phénomène que nous observons empiriquement s'apparente davantage à une discrimination « fonctionnelle » ou impact différencié. Ce concept prend ses racines aux États-Unis dans un arrêté de la Cour suprême en 1971 (Griggs v. Duke Power Co) qui pose que toute procédure d'embauche qui aboutit à des taux de succès différents selon les groupes identifiés par le titre VII du Civil Rights Act doit être fondée sur des critères correspondant aux besoins de l'emploi concerné. La question qui se pose ici est de savoir si l'épreuve de culture générale aux concours externes permet de choisir des candidats ayant les compétences professionnelles nécessaires pour leur carrière ou si elle n'a pas de lien avec les tâches à accomplir.

Que faire ?

Les résultats présentés ici indiquent donc que, conformément à l'intuition qualitative, l'épreuve de culture générale des concours externes semble faire appel à des compétences non observées, des codes implicites dans la manière de rédiger et de citer des références. Il ne s'agit pas seulement d'une maîtrise du langage écrit, de l'orthographe, puisque les QRC sont aussi une épreuve de rédaction, mais d'une façon d'articuler son raisonnement qui fait sens dans l'appréciation du correcteur, même s'il y a un respect total de l'anonymat.

En même temps, le recrutement par concours des fonctionnaires a l'immense vertu de limiter les risques de clientélisme et de localisme. Le remplacer comme c'est actuellement envisagé par la systématisation des contractuels à tous les niveaux est risqué. Si sur certaines fonctions cela peut être accepté, l'attachement du public à une fonction publique de carrière, *a priori* accessible à tous les citoyens, fondée sur la méritocratie et neutre vis-à-vis des politiques, est une composante centrale de la société française. La confiance actuellement dégradée dans les institutions le serait probablement encore plus si l'accès à ces postes reposait sur des recrutements locaux, avec le risque de biais de réseaux et de discrimination à l'embauche.

La question peut donc s'exprimer ainsi : comment recruter dans la fonction publique en gardant l'avantage de procédures non discriminatoires tout en sélectionnant les plus motivés et compétents, indépendamment de leur origine familiale ou de toute autre caractéristique ?

Une voie possible et simple pour les IRA (et les concours similaires) serait de transformer l'épreuve

de culture générale en épreuve sur dossier similaire au concours interne, dont on a vu qu'il n'y avait pas de différences dans les performances selon l'origine. Toutefois, comme le public qui passe ces épreuves est différent (les candidats internes ont une expérience de la fonction publique), une réforme dans ce sens devrait être adossée à une enquête quantitative pour en tester les effets. Un deuxième progrès majeur serait d'enregistrer systématiquement dans les dossiers d'inscription aux concours des informations sur le parcours antérieur des candidats en y incluant les origines des parents. Ces informations ne seraient pas accessibles aux jurys mais permettraient de mesurer régulièrement la neutralité de tout concours par rapport aux caractéristiques individuelles (sexe, âge, origine, handicap, etc.).

En d'autres termes, au lieu de proclamer l'égalité républicaine, testons son existence et donnons-nous les moyens de l'atteindre.

Références

Luc Rouban, *La fonction publique en débat*, Paris, La documentation française, 2014.