

Concours section : DPIP-INT-Directeur pénitentiaire d'insertion
Epreuve matière : Note administrative interne Sciences humaines

N° Anonymat : **SVCJS145 QF** Nombre de pages : 8

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours : DPIP interne Session : 2024
Epreuve : Note administrative Sciences Humaines Date de l'épreuve : 21.10.2024

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

A, le

Nom Prénom
Fonction
Coordonnées

A l'attention de

Objet: Diversité dans le milieu professionnel = quels leviers l'administration peut-elle mobiliser en vue d'en faire une valeur opérante majeure et pérenne au sein des organisations?

References :

- Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- Décret n° 2019-296 du 03 avril 2019 relatif à la commission de labellisation du label diversité

Le Président de la République a déclaré en 2008 lors de son discours sur l'égalité des chances et la diversité que "la fonction publique doit montrer l'exemple" concernant la diversité. Dès lors, les diversités dans le milieu professionnel sont un enjeu important de la lutte contre les discriminations dans le secteur public et privé est encadrée juridiquement.

Ainsi, l'administration mobilise des leviers conséquents

...?/?

afin d'accompagner les organisations dans la valorisation de l'inclusion de la diversité dans les pratiques. Comment l'administration pérennise ses mesures au sein du milieu professionnel ?

Si la notion de diversité est complexe à définir et impacte sa prise en compte dans les organisations (I), les leviers mobilisés par l'administration sont nombreux et démontrent l'implication de l'État dans la pérennisation des mesures liées à la mobilisation des organisations.

I. La notion de diversité au sein du milieu professionnel

La complexe définition de la diversité (A) impacte sa prise en considération par les organisations (B).

A. La diversité pour lutter contre les discriminations

L'étymologie du mot diversité provient du latin diversus qui signifie divers, contradictoire ou différent. Dans son application à la personne, elle correspond à la pluralité des profils existant en terme d'origine culturelle, d'âge, de sexe, de catégorie socioprofessionnelle et d'origine géographique.

Dès lors, la question de la diversité implique également de définir l'inclusion qui lie diversité et organisation :

"l'inclusion est une situation dans laquelle toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités, peuvent participer pleinement à la vie de la cité. [...] C'est une société qui donne véritablement sa chance à chacun en l'acceptant dans sa différence et dans ce que celle-ci peut apporter aux autres."

Au sein des organisations, l'inclusion signifie qu'aucun critère discriminant ne peut être utilisé contre le postulant ou l'employé. L'accès à l'embauche, la formation, la promotion et l'évolution de carrière doit être égal. Ainsi, la discrimination est encadrée juridiquement.

La discrimination est notamment encadrée par la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Elle est composée de onze articles codifiés dans le code du travail ; de l'action sociale et des familles ; de la sécurité sociale. * Il y a également fait mention de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. * et du code pénal.

Le Code pénal, en son article 225-1 définit la discrimination comme "toute distinction opérée entre les personnes physiques" et évoque dix-huit critères prohibés tels que l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les activités syndicales ainsi que l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion.

La diversité consiste alors à ne ^{pas} discriminer les individus. La discrimination peut par ailleurs ^{être} punie en matière d'emploi de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amendes.

B. Une prise en considération difficile des diversités malgré les avantages de l'inclusion par les organisations

Selon le "baromètre sur l'égalité au travail" publié par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) les principaux motifs de discrimination au sein du secteur public sont la grossesse et la maternité (31%), l'âge (26%), les convictions politiques ou syndicales et le sexe (22%) d'objectif affiché de l'état de garantir une égalité parfaite aux agents de la fonction publique par le principe

de recrutement sur concours et de l'égalité de rémunération à poste égal est difficile à définir. En effet aucun texte juridique n'encadrerait avant la création de la loi qui est la diversité de la loi du 11 février 2005 qui sanctionnait financièrement. Selon le même baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi en 2018, une personne sur quatre a affirmé avoir subi des comportements ou propos racistes, homophobes, sexistes ou handiphobes sur son lieu de travail.

Néanmoins, de nombreuses entreprises partagent l'idée que la diversité est un puissant levier de performance. Selon une étude menée par Elabe pour la fondation Norka et établie par internet en 2021 auprès d'un échantillon de 1005 personnes lors du sommet de l'inclusion économique, 84% des français sondés ont estimé que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail est positive.

Le président de l'entreprise à mission Norka RH, cabinet de recrutement et de conseil en stratégie diversité et inclusion déclarait en 2022 que "une prise de conscience s'est opérée chez beaucoup de décideurs et un mouvement de fond s'est mis en place pour davantage de diversité".

Il est également à rappeler que le premier sommet de l'inclusion économique a rassemblé plus de 7500 personnes en 2021.

Les organisations ont pu évacuer un sentiment de la contrainte. Toutefois, elles se mobilisent et indiquent qu'elles souhaitent favoriser l'inclusion des diversités dans leur pratiques.

II. L'intervention nécessaire de l'administration dans la prise en charge des diversités dans le milieu professionnel.

Si le cadre juridique ne cesse d'être étoffé (A), l'exemplarité attendue par les organisations quant à la prise en considération des diversités se réaffirme (B).

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours : DPIP interne Session : 2024
Epreuve : Note administrative sciences-H Date de l'épreuve : 21/09/2024

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

A. Le cadre juridique étoffé pour l'emploi public

Un des critères de discrimination relevé est le handicap. L'Etat a légiféré afin de permettre un accès sans discrimination négative et en impulsant une discrimination positive. La loi du 11 février 2005 (la n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) indique qu'elle souhaite l'évolution de la reconnaissance quantitative et qualitative du handicap. Concernant spécifiquement l'accès à l'emploi elle oblige la généralisation de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à la fonction publique et durcissement programmé des sanctions.

Des nombreuses mesures ont également été programmées telles que la création de la PACTE, la rénovation des concours, le dispositif "allocation pour la diversité dans la fonction publique" et les classes préparatoires.

En parallèle, en 2008 a été signée par le ministère de la fonction publique et la Hodge une charte de promotion pour l'égalité dans la fonction publique.

Pour illustrer la création de voie d'accès à la fonction publique en faveur de la diversité, la prépa talent de l'administration pénitentiaire à l'école nationale d'administration pénitentiaire accueille depuis 2021 des étudiants venant de toute la France. Les prépas talents forment des étudiants à intégrer la fonction publique en finançant des

Formations au sein de cinq écoles du service public = l'INSP, l'INET, l'EHESP, l'ENSP et l'ENAP. Il en existe plus de 100 sur le territoire - les classes ont été créés par arrêté du 05 août 2021.

B. d'exemplarité de l'administration au travers des labels

Afin de promouvoir la diversité et le respect de leurs obligations, les employeurs publics s'inspirent des leviers utilisés dans le domaine privé.

L'état a sollicité l'association nationale des directeurs des ressources humaines afin d'être accompagné dans la création de labels ayant pour thématique la diversité.

En 2008 naît le label diversité. Il permet de certifier les processus de management.

Le label diversité permet de prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs publics et privés. Il permet aux ministères, collectivités territoriales, établissements de santé, entreprises ou associations d'évaluer le processus de ressources humaines et de les améliorer.

De plus, le label "Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes" traduit le souhait de l'ouverture de tous les métiers du ministère aux femmes et la mise en place du plan "mixité" par les profils militaires.

D'autres outils ont également été créés afin d'innover en terme de prise en charge des diversités.

Le défenseur des droits a publié en 2019 un guide "mesures pour progresser vers l'égalité des chances".

Il permet d'identifier les risques discriminatoires dans le processus de recrutement. Et il invite le recruteur à ne pas poser de questions discriminatoires durant l'entretien d'embauche qui ne seraient pas conformes à la loi.

De plus, de bonnes pratiques ont été impulsées telles que les aides à la conciliation des temps de vie pour les femmes avec par exemple mise en place de crèches territoriales, télétravail, aménagement de temps de travail. Notons que la cellule d'alerte et d'écoute du ministère de l'économie créé en 2009 met à disposition de tous les agents qui s'estiment victimes d'attitudes discriminatoires des temps d'échanges.

Ainsi, les diversités au sein du monde professionnel ne peuvent être prises en compte s'il n'y a pas de volonté politique forte d'encadrer toute forme de discriminations. Les entreprises privées attendent une exemplarité forte de la part de l'Etat. Dès lors l'administration a su puiser son inspiration dans les pratiques des organisations privées et aussi innover afin de créer des leviers opérants en matière de prise en compte des diversités.

Lined writing paper with horizontal lines.