

Concours section : DPIP-EXT-Directeur pénitentiaire d'insertion
Epreuve matière : Note de synthèse externe Sciences humaines
N° Anonymat : ZEYSJ197 QW Nombre de pages : 4

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

Concours : DPIP Session : 2024
Epreuve : note de synthèse - sciences humaines Date de l'épreuve : 21/02/2024

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.

Une personne sur quatre affirme avoir subi des propos ou comportements racistes, homophobes, sexistes ou handiphobes sur son lieu de travail selon le 11^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi de 2018 (doc 5). Les personnes issues de minorités demeurent stigmatisées dans le milieu professionnel. Les administrations se mobilisent alors afin de faire de la diversité une valeur opérante majeure. Du latin "diversus", qui signifie divers, contradictoire, différent, la diversité peut se définir comme l'état, le caractère de ce qui est divers, varié, différent. Appliquée à un groupe humain elle correspond à la variété des profils individuels qu'on y trouve en termes d'âge, de sexe, de niveau d'études... (doc 4)

En entreprise comme dans l'administration la diversité s'est souvent limitée à de bonnes intentions. En réalité ces milieux ne reflètent pas suffisamment les composantes de la population française et recrutent souvent dans des viviers traditionnels trop étroits (doc 4). Dès lors, l'administration se doit d'agir en mobilisant des leviers permettant de faire de la diversité une valeur opérante majeure et pérenne au sein des organisations. Pour cela, elle développe une politique de lutte contre les discriminations (I) ainsi qu'une politique de promotion de l'égalité des chances (II)

I - Une politique de lutte contre les discriminations favorisant les diversités dans le milieu professionnel

L'administration peut s'appuyer sur un arsenal législatif renforcé (A) afin de mettre en place des dispositifs concrets de lutte contre la discrimination (B)

A - Un arsenal législatif complet favorisant les diversités dans le milieu professionnel

Le législateur français, sous l'impulsion de tous les acteurs de la

société civile et du droit communautaire, a renforcé notamment depuis le début des années 2000, le dispositif juridique. Ainsi, la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations durcit les dispositions relatives à la discrimination au sein du Code pénal, du Code du travail et de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi complète notamment l'article 225-1 du Code pénal définissant la discrimination (doc 1). Cependant, certains rapports considèrent que ce renforcement du droit a entraîné des effets pervers. Ils critiquent notamment une approche trop répressive de la loi mais aussi la prolifération d'acteurs institutionnels en charge de cette question.

De nouveaux acteurs se développent afin de lutter contre les discriminations dans le milieu professionnel. Ainsi, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) est créée. Il s'agit d'une instance spécifique qui s'assure que les employeurs et leur personnel respectent leurs obligations. Depuis la loi organique et la loi ordinaire du 23 mars 2011, a été mise en place au niveau national une nouvelle institution : le Défenseur des droits. Elle regroupe les anciennes missions dévolues antérieurement à sa constitution au Médiateur de la République, à la Halde et à la CNDS (doc 4). Sa mission consiste en grande partie à la lutte contre la discrimination. Ainsi, l'administration peut s'appuyer sur ces nouveaux outils afin de faire de la diversité une valeur cardinale au sein des organisations (B).

B - La mise en oeuvre de dispositifs de promotion de la diversité par la lutte contre la discrimination

La promotion de la diversité passe par la lutte contre la discrimination. Dès lors des droits essentiels sont désormais reconnus aux minorités afin de lutter contre les discriminations au travail. Ainsi, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées admet de nouvelles règles en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ainsi, il affirme la généralisation de l'obligation

d'emploi de travailleurs handicapés à la fonction publique, un droit au temps partiel et la mise en place d'entreprises adaptées (doc 3). Les droits des personnes LGBT+ sont également mieux pris en compte. Le plan national d'actions pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ 2020-2023 a mis en œuvre des actions de sensibilisations et de formation du personnel du ministère de la justice. Ils sont ainsi mieux formés à lutter contre les discriminations (doc 7).

Une culture de l'inclusion semble également se développer au sein de l'entreprise. En effet, 84% des Français estiment que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde des affaires est une bonne chose. Les dirigeants se mobilisent afin de faire de la diversité une valeur majeure. Pour cela, ils mettent en avant le fait que la diversité est un levier de performance et d'innovation et ils aident les recruteurs à dépasser leurs préjugés en menant des autodiagnostic permettant d'évaluer les risques discriminatoires. À partir de cet autodiagnostic l'entreprise peut mettre en place un plan d'actions avec des mesures coercitives (doc 5)

La lutte contre les discriminations apparaît comme un moyen efficace de promotion de la diversité. Cependant, il n'est pas suffisant, c'est pourquoi l'administration use également de la promotion de l'égalité des chances comme levier en vue de faire de la diversité une valeur majeure (II).

II - Une politique de promotion de l'égalité des chances favorisant les diversités dans le milieu professionnel

L'égalité des chances passe notamment par des outils d'évaluation efficaces et l'utilisation de bonnes pratiques (A) mais aussi par la diversification du vivier des candidats (B)

A - L'instauration de labels et de bonnes pratiques consulaire de l'égalité des chances

Le décret du 17 décembre 2008 instaure le Label Diversité. Récemment modifié par un décret du 9 avril 2019, celui-ci a pour objectif de favoriser l'égalité des chances au sein des entreprises mais aussi des services publics (docs 2 et 4). Il permet de certifier les processus de management mis en place. Cet outil a rencontré un grand succès et la plupart des acteurs interrogés se sont montrés très favorables à ce label en ce qu'il constitue "un outil d'évaluation structurant autant qu'un levier de mobilisation interne". Le label Egalité professionnelle répond à la

même logique. Ces deux labels ont fait l'objet d'une remise officielle au ministre des Armées le 19 décembre 2022. Cela souligne les actions conduites par le ministère en faveur de l'égalité des chances (doc 6)

Pour promouvoir la diversité, les employeurs publics se saisissent des politiques publiques dédiées au plan national afin de favoriser l'accès au plus grand nombre aux emplois publics ou s'efforcent d'atteindre l'égalité réelle. C'est notamment le cas du Plan concerté pour l'emploi des seniors. Ils peuvent également reprendre des actions qui se sont généralisées dans le monde du travail tel que les CV anonymes. Ils peuvent aussi innover en développant des "bonnes pratiques". Ainsi peuvent être cités : les aides à la conciliation des temps de vie pour les femmes (crèches territoriales, télétravail), une cellule d'attente et d'écoute du ministère... (doc 4). Au-delà de ces dispositifs, l'administration développe des actions élargissant le vivier des candidats

B - L'émergence de mesures favorisant la diversification du vivier des candidats

Plusieurs mesures d'ordre général ont été mises en place afin d'élargir le vivier des candidats. Parmi celles-ci, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique dit "Pacte" est un dispositif innovateur au concours. Il permet de former en alternance des jeunes de 18 à 25 ans sans qualification professionnelle, avant de les titulariser sur des postes d'exécution. La rénovation des concours a également permis l'émergence de nouveaux profils de candidat. Il s'agit notamment de la suppression de la limite d'âge ou de la professionnalisation des épreuves. Des allocations telles que l'allocation pour la diversité dans la fonction publique qui vise à soutenir financièrement les candidats les plus méritants favorisent également l'égalité des chances (doc 4)

Les classes préparatoires intégrées pour les concours de l'Etat (ENA, ENM, ENAP) se sont largement développées. Elles offrent un accompagnement à des élèves issus de milieux modestes. Ils sont sélectionnés sur dossier et sous conditions de ressources. L'ENAP offre un tel accompagnement à travers sa Prépa Talent (doc 8). Il s'agit d'une formation entièrement gratuite et dispensée par des professionnels. Elle offre également une possibilité de logement et de restauration ainsi qu'une bourse de 4000. Il existe aujourd'hui plus de 100 Prépas Talents formant aux divers métiers de la fonction publique sur tout le territoire (doc 9). Elles illustrent la politique de promotion d'égalité des chances et donc de diversité