

Expérience et traitement des discriminations et des inégalités dans la fonction publique

Axe discriminations et politiques catégorielles

Mireille EBERHARD



Maîtresse de conférence à l'Université de Paris et membre de l'URMIS, elle travaille sur l'expérience et la mesure des discriminations.

Consultez la page projet :



Ce projet interroge l'incidence potentielle des discriminations et des inégalités liées à l'origine migratoire, au genre et à la classe dans le cadre de la fonction publique (recrutement, des carrières ou du fonctionnement des collectifs de travail) ainsi que les dispositifs relatifs à « la lutte contre les discriminations » ou « la promotion de la diversité » dans la fonction publique.

Méthodologie : Une post-enquête qualitative de TeO2 (Ined-Insee 2019-2020)

Diversité des approches méthodologiques

Ce projet constitue l'une des 15 post-enquêtes qualitatives de l'enquête « Trajectoires et Origines 2 » - TeO2 (Ined Insee, 2019-2020). L'Ined et l'Insee ont fourni au chercheur un **lot de 150 fiches-adresses d'enquêtés salariés de la fonction publique (fonctionnaires / contractuels)**.

135 sont descendant-e-s d'immigrés originaires d'Afrique subsaharienne, du Maghreb d'Asie du Sud-Est ou d'un DOM, une quinzaine sont sans ascendance migratoire directe (population « témoin »).

L'objectif est de faire une trentaine d'entretiens semi-directifs avec des personnes de ce lot, dans plusieurs régions (île de France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Grand Est...), si possible en face à face (et le cas échéant par téléphone).

Les chercheurs disposent également d'une mini-base constituée par les réponses au questionnaire TeO2 de ces mêmes 150 personnes.

La possibilité d'enquêter auprès d'une population ayant préalablement répondu au questionnaire TeO nous permettra d'étudier les correspondances entre des situations pratiques vécues dans la fonction publique, le fait de les déclarer dans le cadre d'un questionnaire fermé, et leur interprétation dans le cadre d'un entretien ouvert.

La fonction publique : un terrain d'observation privilégié

L'emploi public concerne 5,5 millions d'emplois, soit 20% de l'emploi total.

Depuis une quinzaine d'années **l'ouverture de la fonction publique à la « diversité » est devenue une priorité politique**, du fait du gisement d'emploi qu'elle représente, mais aussi du fait de son caractère emblématique de l'universalisme républicain et de l'exemplarité qu'elle est censée incarner.

La fonction publique constitue donc un terrain d'observation privilégié pour étudier les antagonismes entre :

- une organisation républicaine, associée aux principes d'égalité de traitement et de neutralité ;
- l'effectivité de rapports sociaux inégalitaires de « race », de sexe et de classe qui peuvent se réaliser en son sein (accès; carrière; organisation du travail; relations quotidiennes).

Calendrier prévisionnel

De janvier à novembre 2023 :

- Réalisation de 8 séjours de deux jours (3 en Bretagne, 3 en Rhône-Alpes Auvergne ; 1 en Paca, 1 dans le Grand-Est). Objectif = 20 entretiens.
- Réalisation de 10 entretiens en Île-de France
- Retranscription au fil de l'eau.

De décembre 2023 à novembre 2024 :

Analyses des entretiens, rédaction du rapport.



Source: melitas/shutterstock

4 axes de travail

Parcours professionnels et choix du secteur public

L'enquête par entretiens apporte un éclairage compréhensif des déterminants de l'entrée dans les fonctions publiques. En abordant les parcours scolaires ou/et professionnels antérieurs à leur intégration dans le secteur public, l'entretien cherchera à cerner en quoi l'orientation des personnes vers ce secteur résulte éventuellement d'une stratégie d'insertion professionnelle visant l'évitement des discriminations.

Une attention particulière sera portée sur la voie contractuelle comme potentielle modalité d'accès à la fonction publique pour les groupes minoritaires.

Questionner la neutralité des concours (embauche et carrière)

Les entretiens aborderont aussi la connaissance et la représentation que les agents ont des procédures d'entrée comme de promotion dans la fonction publique et notamment la manière dont ils perçoivent les concours, dans leurs dimensions écrites et orales.

L'enquête par entretiens cherchera à rendre compte de l'appréciation différenciée que les agents ont de ces épreuves orales en fonction de leur sexe, leur origine sociale, leur couleur de peau ou leur origine migratoire. Elle abordera également l'accès à une préparation au concours.

Rendre compte de l'expérience des discriminations dans les collectifs de travail

Plus centré sur le travail que sur l'emploi, le dernier axe d'analyse de l'expérience des discriminations et des inégalités dans la fonction publique vise à étudier la production et la signification des catégories de « race », de sexe et de classe dans les espaces professionnels. Les entretiens visent à mettre au jour la manière dont les catégories sont mises en saillance, deviennent signifiantes et agissantes dans les ambiances de travail ou dans les relations interpersonnelles de ces salariés, que ce soit avec leurs responsables hiérarchiques, leurs collègues ou les usagers.

Réception des dispositifs de lutte contre les discriminations par les agents de la fonction publique

Les entretiens aborderont également la réception que les agents ont des dispositifs relatifs à « la lutte contre les discriminations » ou « la promotion de la diversité » dans la fonction publique.

Il s'agit notamment de voir à quel point les membres des groupes susceptibles d'être visés par ces dispositifs se sentent concernés. Une attention particulière sera accordée à la manière dont la mise en place des dispositifs de promotion de la diversité dans la fonction publique influe sur leur perception des phénomènes discriminatoires, sur leur propension à les dénoncer, et sur les modalités même de cette potentielle dénonciation.