

Ouverture sociale et diversité dans la fonction publique et les grandes écoles



Bibliographie mise à jour en juin 2019

Sommaire

<i>Principes</i>	2
<i>Zoom sur l'actualité : Réforme de la haute fonction publique (mission Thiriez)</i>	3
1. Diversité : sociologie, management et politiques publiques	4
2. Diversité dans la fonction publique	6
<i>Zoom sur les dispositifs dans la fonction publique</i>	7
2.1. Rapports (ordre antéchronologique)	8
2.2. Etudes	10
2.3. Regard international	12
2.4 Articles	12
3. Diversité dans les grandes écoles	16
3.1. Ouvrages	16
3.2. Articles	18

Principes :

« Tous les citoyens, étant égaux [aux] yeux [de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.»

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Article 6

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Code pénal. Article L 225-1

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.. »

Code du travail. Article L 1132-1



La réforme de la haute fonction publique (mission Thiriez)

La [lettre de mission du 14 mai 2019](#) (source : Acteurs publics) formule les objectifs du travail confié à Frédéric Thiriez par le Premier ministre :

1) Revoir les modalités de recrutement des hauts fonctionnaires en mettant en place une sélection exigeante, ouverte à la diversité des talents : tout en conservant un accès par la voie méritocratique du concours, il s'agit de mettre fin aux biais de sélection qui entravent l'accès à la haute fonction publique à des talents issus d'horizons divers. Vous pourrez proposer toute mesure visant à créer une haute fonction publique plus diverse. Vos propositions devront rebâtir un système de recrutement initial et tout au long de la carrière.

2/ Revoir la formation de la haute fonction publique : elle devra conserver une forte dimension opérationnelle, en privilégiant les expériences de terrain, mais devra également développer l'aptitude au travail en équipe et permettre de mieux appréhender les grands enjeux du pays. Vous expertiserez l'opportunité de la création d'un nouvel établissement destiné à assurer un tronc commun de formation initiale pour les hauts fonctionnaires des trois fonctions publiques, sans exclure les corps techniques, avant qu'ils ne rejoignent leur filière de spécialisation. Vous me ferez des propositions sur les différentes catégories de fonctionnaires qui pourraient être appelés à suivre ce tronc commun. Vous formulerez également des propositions sur l'organisation et la localisation de ces différentes filières de spécialisation à partir des écoles existantes. Vous proposerez également des mesures destinées à renforcer la formation continue des hauts fonctionnaires. Le dispositif que vous recommanderez devant faire la preuve de sa capacité d'ouverture au monde académique et de à la recherche, en France et à l'international, vos préconisations devront aussi porter sur les liens qu'un établissement devra nouer avec l'université et sur le profil de son personnel enseignant.

3) Dynamiser les parcours de carrière : vous proposerez un nouveau système de gestion des carrières qui donnera moins de place au classement à la sortie d'école, comme c'est aujourd'hui le cas avec le système des grands corps, et permettra de mieux évaluer et sélectionner, à échéances régulières, les hauts fonctionnaires destinés à constituer le vivier des cadres dirigeants de l'État. A cette fin, vous pourrez vous inspirer des modalités de fonctionnement de nos armées. Ce dispositif de sélection, qui devra comprendre des périodes de formation continue, devra valoriser les expériences de terrain et de proximité et veiller à la diversité et à la parité des profils sélectionnés, et ne pas créer de frein à l'attractivité des carrières. Il devra préserver la simplicité et la souplesse des processus de recrutement sur les emplois supérieurs de l'État. Vous étudierez les modalités d'association à ces processus de sélection des cadres issus de la sphère privée. Ce nouveau dispositif devra conduire à la création de parcours d'excellence, intervenant plus tard dans la carrière.

Frédéric Thiriez s'est exprimé pour la première fois depuis sa nomination au micro de [France Info](#) le 3 juin 2019 pour annoncer les grands chantiers de la réforme. Le rapport final est attendu pour novembre 2019.

1. Diversité : sociologie, management et politiques publiques



Barth, Isabelle

Manager la diversité : de la lutte contre les discriminations au leadership inclusif

Paris : Dunod, 2018. - 297 p. (Stratégie d'entreprise) Bibliogr. p. 293-295

L'égalité professionnelle homme/femme, les rapports intergénérationnels, l'orientation sexuelle, l'appartenance religieuse, l'apparence physique, le handicap, l'origine ethnique et sociale, le cursus de formation, les opinions politiques, l'engagement syndical sont autant de sujets de diversité qui doivent être valorisés par les organisations afin d'être un levier de performance stratégique. Le management de la diversité doit s'inscrire au coeur de la stratégie opérationnelle et donc apporter aux managers des méthodes et des outils pour passer à l'action et réussir à impliquer toutes les parties prenantes (direction, salariés, instances représentatives, clients, fournisseurs...). Un ouvrage opérationnel qui est le fruit de quinze années de recherche et d'expérience terrain, avec des plans d'action, des cas d'étude, des conseils, témoignages et outils. [Source éditeur]

658.401



Calvès, Gwénaële

La discrimination positive

Paris : PUF, 2016. - 127 p. 4e éd. mise à jour. (Que sais-je ? ; 3712)

Créer juridiquement des inégalités pour favoriser, dans les faits, le progrès de l'égalité : tel est le parti des politiques de discrimination positive. A l'heure où le principe de non-discrimination s'impose de manière toujours plus exigeante, il peut sembler paradoxal de recourir à cette forme de discrimination "bienveillante". A quelles conditions est-elle acceptable ? Au nom de quels principes peut-elle se justifier ? Que faut-il en attendre ? En s'appuyant sur l'analyse des expériences menées à l'étranger comme en France, cet ouvrage offre des pistes pour un débat objectif et informé.

305 CAL



Doytcheva, Milena

Politiques de la diversité : sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail

Bruxelles : PIE-Peter Lang, 2015. - 196 p. ; 22 x 15 cm. - (Travail et société, 1376-0955 ; 80)

Bibliogr. p. 189-196

S'appuyant sur plusieurs enquêtes menées depuis les années 2000 dans le domaine des politiques françaises de lutte contre les discriminations et pour la diversité au travail, cet ouvrage compare leur mise en œuvre avec celles des autres pays d'Europe, des États-Unis et du Canada. Il met notamment en évidence le flou de la notion de diversité et l'occultation des catégories d'ethnicité.

331.133 DOY



France Stratégie

Le coût économique des discriminations

Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sport, septembre 2016, 122 p.

[Document en ligne](#)

331.133 COU



Guimond, Serge

Les politiques de la diversité : antidote à l'intolérance et à la radicalisation

Sprimont (Belgique) : Mardaga, 2019. - 189 p. - (Psy - Individus, groupes, cultures, 2294-6071 ; 11)

Face à la diversité culturelle et religieuse, et à la multiplication des revendications identitaires pouvant l'accompagner, comment faire pour favoriser la cohésion sociale et lutter contre les extrémismes et la radicalisation ? Cet ouvrage présente la première synthèse d'envergure des connaissances à ce sujet en examinant les recherches sur les effets psychologiques et sociaux des politiques nationales liées à la diversité. Les trois principales réponses politiques face à la diversité, l'assimilation, le multiculturalisme et l'universalisme républicain, et un de leur dérivé récent, l'interculturalisme, chacune emblématique de certains pays et rejetée par d'autres, sont analysées afin de dépasser les caricatures impressionnistes dont elles font habituellement l'objet. [Source éditeur]

305 GUI



Institut Montaigne

Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ?

Paris : Institut Montaigne, 2014. - 99 p.

Ce rapport se situe dix ans après celui intitulé : "Les oubliés de l'égalité des chances". Il est donc l'occasion de faire le bilan des politiques menées en la matière et de leurs succès ou échecs.

[Document en ligne](#)

305 DIX



Masclét, Olivier

Sociologie de la diversité et des discriminations

Paris : A. Colin, 2017 (2e édition). - 167 p.

Cette synthèse sur les recherches en sciences sociales sur les discriminations et leur place dans le modèle français contribue à identifier ce débat comme un problème public et un combat de droit.

323 MAS



Peretti, Jean-Marie (dir.)

L'encyclopédie des diversités

Cormelles-le-Royal : EMS Management & Société, 2012. - 658 p. - (Questions de société)

Regards croisés et témoignages de dirigeants, chercheurs, directeurs des ressources humaines, d'experts, d'enseignants, sur le thème de la diversité dans l'entreprise. 81 contributions proposent un management favorable à la mise en valeur des compétences pour mettre fin aux discriminations et aux inégalités des chances

658.3 ENC



Senac, Réjane

L'invention de la diversité

Paris : PUF, 2012. - 322 p. - (Le lien social)

Tout en intégrant l'importance du cadre européen et l'apport de la doctrine américaine, cet ouvrage s'interroge sur la diversité à la française, le paradoxe entre la tradition républicaine universaliste en crise et le modèle multiculturaliste effectif au cœur d'un monde globalisé.

323 INV

Sites internet

- [Le Défenseur des droits](#)
Par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS)
- [Association française des managers de la diversité](#)
Actualités, manifestations en faveur de la diversité en entreprise. Trophée de la diversité. Rapport annuel. Études. Benchmark.

2. Diversité dans la fonction publique

Projet de loi Transformation de la fonction publique

- [cinq axes](#) majeurs de la réforme :

- 1) Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics
- 2) Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- 3) Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- 4) Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- 5) Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique

- calendrier de la procédure législative (procédure accélérée) :

- **dépôt projet de loi** (27 mars 2019)
- **première lecture par l'Assemblée nationale** (28 mai 2019) : [texte adopté](#) (voir le titre V. et les mesures renforçant l'égalité professionnelle des personnes en situation du handicap)
- **discussion prévue au Sénat** entre le 18 et 28 juin 2019

- éléments clé du [dossier législatif](#) :

projet de loi, étude d'impact, avis du Conseil d'État, rapports de la commission des lois, de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation et de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique

- [La charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique](#) (17/12/2013, 8 p.) fait suite à la charte de 2008 pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique et constitue l'un des engagements du [protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#), signé le 8 mars 2013 (24 p.)
- [Bilan 2015 de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique](#) (DGAFP, 2015. – 104 p.)

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques des ressources humaines : Faits et chiffres

Chapitres consacrés à la diversité dans la fonction publique :

- Édition 2015
Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations (p. 53-63)
[Document en ligne](#)
- Édition 2016
Une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert (p. 33-35)
[Document en ligne](#)
- Édition 2017
Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées
→ Un recrutement davantage ouvert à l'ensemble des talents de la société française (p. 17-20)
→ Agir pour une fonction publique plus inclusive et prévenir les discriminations
→ Les employeurs publics s'engagent dans la démarche de labellisation Diversité et Égalité (48-49)
[Document en ligne](#)
- Édition 2018
Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents
→ Un recrutement plus souple et ouvert à la diversité de la société civile (p. 55-58)
→ Agir pour une fonction publique socialement responsable (p. 63-66)
[Document en ligne](#)



Zoom sur les dispositifs

- **La fonction publique agit pour la diversité** (octobre 2018, 2 p.)
[plaquette d'information](#) avec une courte description des différents dispositifs
- **Diversité et prévention des discriminations**
[rubrique sur le portail de la fonction publique](#) dédiée aux actions en faveur de l'égal accès aux métiers de la fonction publique et de la diversité des profils et des parcours (tous les dispositifs n'y figurent pas).

allocations pour la diversité

- [Arrêté du 5 juillet 2007 relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique](#)
- [Circulaire du 12 juillet 2018 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2018 - 2019](#)

apprentissage

- [Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public](#)
- [Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017](#)

classes préparatoires intégrées (CPI)

- [Circulaire du 19 mai 2010 relative aux classes préparatoires intégrées](#)
- [Circulaire du 8 mars 2016 relative au renforcement du dispositif des classes préparatoires intégrées](#)

emploi des personnes en situation de handicap

- [Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)
- [Rapport d'activité 2017 du FIPHFP](#)
- [DuoDay](#) : permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier ou un secteur d'activité au sein d'une administration, d'une collectivité, ou d'un établissement de santé public

label diversité

Une certification AFNOR qui reconnaît et fait reconnaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail. Le label est attribué pour 4 ans avec un audit de suivi tous les 2 ans. Depuis 2016, le dispositif [Alliance](#) permet une double labélisation Diversité & Égalité.

- [Le label diversité dans la fonction publique](#) (DGAFP, 2019. - 4 p.)
- [Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations \[...\] et à la mise en place d'une commission de labellisation](#)

PACTE - programme d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale

- [Circulaire du 8 juillet 2008 relative au Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat \(PACTE\)](#)
- [Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière](#)

PrAB - préparation aux concours de catégorie A et B

- [Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique](#)

stage de 3e pour les élèves scolarisés en REP+S

Les services de l'Etat proposent en 2018-19 1500 stages aux collégiens de troisième des quartiers prioritaires de la politique de la ville. → [Circulaire du 17 juillet 2018](#)

troisième concours

- [fiche pratique](#) (2010)

Accès des docteurs à la fonction publique

[Mesures « docteurs »](#) et ouverture d'un 4^e concours à l'ENA réservé aux docteurs

- [Décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018 instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'Ecole nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat](#)

2.1. Rapports (ordre antéchronologique)



Di Folco, Catherine ; Marie, Didier

Le Handicap dans la fonction publique

Rapport d'information n° 520 déposé au nom de la commission des lois du Sénat, 22 mai 2019, 102 p.

[Document en ligne](#)



Challe, Laétitia ; L'Horty, Yannick ; Petit, Pascale [et al.]

Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

Noisy-le-Grand : TEPP, 2018. - 33 p. Bibliogr. p. 24-26

[Document en ligne](#)

352.608 DIS



Mixité sociale, diversité et principe d'égal accès aux emplois publics : quelle ouverture des recrutements dans la fonction publique ? : dossier documentaire

Paris : DGAFP, 2017. - 58 p. (Outils de la GRH)

Une note de problématique (p. 9-32) fait le point sur l'action publique menée en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de l'élargissement du vivier de la fonction publique et propose des pistes de réflexion. Le dossier a servit de support à la 1^{ère} session du Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines en avril 2017 consacré à la mixité sociale et diversité. Contient une bibliographie très complète.

[Document en ligne](#)

352.63



Rousselle, Olivier

Les écoles de service public et la diversité

rapport au Premier ministre - février 2017 - 74 p.

Dans le prolongement du rapport de Yannick L'Horty sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public, la mission Rousselle visait à accompagner les 75 écoles de service public (ESP), qui recrutent et forment des fonctionnaires, dans une démarche d'état des lieux et d'élaboration de programmes d'action en vue de favoriser la diversité en leur sein. La mission propose tout d'abord un bilan de cet accompagnement, caractérisé par une mobilisation très variable et dans l'ensemble limitée des ESP. Elle note en outre que l'appropriation des différentes mesures à prendre pour favoriser la diversité est apparue très inégale. Si le travail avec les écoles et leurs administrations de tutelle a permis d'identifier des marges de manoeuvre existantes, la mission estime qu'il ne peut à lui seul suffire à répondre au défi que représente la poursuite de la diversification de la fonction publique. En effet, cet objectif reste à atteindre, tant en ce qui concerne la diversité que la lutte contre les discriminations ; si les acteurs publics sont confrontés à des contraintes de divers ordres, il reste néanmoins des marges de manoeuvre importantes, notamment sur des sujets stratégiques, observe la mission.

[Document en ligne](#)

352.66 ECO



L'Horty, Yannick

Les discriminations dans l'accès à l'emploi public

Rapport au premier ministre, juin 2016, 103 p.

[Document en ligne](#)

352.608 LHO



Launay, Jean ; Zumkeller, Michel

La tête de l'Etat : distinguer les potentiels, valoriser les talents

rapport d'information fait au nom de la commission des finances en conclusion des travaux de la Mission d'évaluation et de contrôle (MEC) sur la formation continue et la gestion des carrières dans la haute fonction publique, 2016. - 140 p. (Les rapports d'information AN ; 3809. Les documents d'information DIAN ; 45/2016)

En annexe: identification et suivi des hauts fonctionnaires à haut potentiel à l'étranger.

[Document en ligne](#)

352.669 TET



Bonnes pratiques de la gestion des ressources humaines. Édition 2014-2015

Paris : DGAFP, 2016. - 90 p. - (Outils de la GRH)

Présente les meilleures pratiques mises en place dans les administrations et leurs services déconcentrés, en matière de gestion des ressources humaines. Les différentes thématiques évoquées sont : élaboration d'un plan de GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences) ou encore sa mise en œuvre, partage des responsabilités en matière de GRH, dialogue social, recrutement et diversité, gestion des mobilités, formation tout au long de la vie, gestion des agents non titulaires, évaluation, gestion individualisée des carrières, encadrement supérieur, accompagnement social ou analyse des risques.

[Document en ligne](#)

352.6 BON



Sabeg, Yazid

Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances

2009. - 114 p.

Voir notamment dans la partie II. « L'Etat et les collectivités territoriales » p. 50

[Document en ligne](#)

305 SAB



Desforges, Corinne

Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'État / établi par Corinne Desforges et Jean-Guy de Chalvron ; avec la collaboration Nicolas Blais.

Paris : IGA, 2008. - 46 p.

Si le concours, grâce à l'anonymat, demeure le moyen le plus égalitaire de diversifier le recrutement dans la fonction publique de l'État, il n'est peut-être plus, dans sa forme actuelle, le meilleur système de sélection et doit donc être modernisé. Tel est le constat de la mission qui propose des pistes pour simplifier et professionnaliser les concours de l'État.

351.076 DES



L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique

Comité d'enquête sur le coût et les rendements des services publics / rapport présenté par Marine Dorne-Corrage, Francis Alvaro-Vinay, Corinne Desforges ... [et al.], 2008. - 153 p. ; 30 cm

Ce rapport dresse un état des lieux de l'organisation des concours de la fonction publique de l'État à partir d'une enquête approfondie auprès des administrations. Il propose des pistes de réforme à court et à moyen terme en vue d'ouvrir les emplois publics à la société dans toute sa diversité.

[Document en ligne](#)

352.65 ORG



Wieviorka, Michel

La diversité : rapport à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Paris : R. Laffont, 2008. - 229 p. ; 19 x 13 cm

Une politique de la diversité a besoin de s'appuyer non pas sur des préjugés ou des informations journalistiques, mais sur des connaissances solides. Michel Wieviorka propose de nouvelles pistes, énumère les expérimentations qui pourraient être envisagées, fait le point sur les expériences novatrices et sur les impasses avérées en matière de diversité, en France et à l'étranger. (mention de l'ENA p. 176, à propos de la répartition hommes-femmes des élèves)

305 WIE



Pochard, Marcel

La diversification des modes de recrutement de la haute fonction publique et l'ouverture de l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur de l'État : rapport au Premier ministre

Paris : La Documentation française, 2007, 43 p. - (Collection des rapports officiels)

Le modèle français de recrutement des hauts fonctionnaires et de nomination aux postes d'encadrement supérieur de l'État a maintenant plus de soixante ans. Comment le faire évoluer ? Comment compléter le recrutement réalisé par la voie de l'École nationale d'administration (ENA) ? Ce rapport formule des propositions pour réformer les modes d'accès à la haute fonction publique tout en renforçant sa professionnalisation.

[Document en ligne](#)

352.66 POC



Versini, Dominique

Rapport sur la diversité dans la fonction publique présenté à Renaud Dutreil, ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, 2004, 107 p.

Afin de s'adapter à la France des années 2000 ("multiethnique, multiculturelle, multiconfessionnelle"), les auteurs proposent une stratégie nationale de la diversité dans la fonction publique sous la forme de propositions telles que la création d'une charte de la diversité, la formation et la sensibilisation de tous les cadres de la fonction publique à la lutte contre les discriminations ou encore la création d'un Observatoire sociétal de la diversité.

[Document en ligne](#)

352.63 VER



Rapport annuel diversité 2016

Ministère sociaux, Direction des ressources humaines, Sous-direction du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels. 2016. - 75 p.

Présente dans les ministères sociaux les orientations du label diversité, la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, les classes préparatoires intégrées, la gestion des âges et les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

[Document en ligne](#)

353.5 RAP

2.2. Etudes



Eberhard, Mireille

Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : rapport final / Mireille Eberhard, Dominique Meurs, Patrick Simon

Paris : INED, 2008. - 133 p.

[Document en ligne](#)

352.608 EBE



Fonction publique : ressembler à la population ?

Coordonné par Gwénaëlle Calvès

Strasbourg ; Paris : ENA, 2006, p. 244-391. (Revue française d'administration publique ; 118)

Que recouvre la métaphore d'une fonction publique "à l'image de la population" ? De quel point de vue les agents doivent-ils ressembler à des usagers qu'ils n'ont évidemment pas vocation à imiter ? Comment démocratiser et diversifier l'accès à la fonction publique ? Les contributions de ce numéro s'attachent à éclairer les divers aspects de la bureaucratie représentative, théorie mal connue en France.

Accès réservé aux publics de l'Ecole :



352.63 FON



Institut national des études territoriales, (France)

Égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir

Un cahier réalisé par les élèves administrateurs territoriaux [de la promotion Paul Eluard 2012-2013] de l'Institut national des études territoriales (INET), CNFPT, 2013. - 42 p.

Ce cahier est en fait un guide opérationnel en six parties thématiques : "structurer la démarche, recruter et former sans discriminer, faire progresser chacun et chacune, concilier temps personnel et temps professionnel, protéger tous les agents et sensibiliser, mobiliser, responsabiliser". Pour chacune d'entre elle des pratiques sont listées et des expériences sont présentées.

[Document en ligne](#)

305.4 EGA



Kesler, Jean-François

Le pire des systèmes... à l'exception de tous les autres : de l'énarchie, de la noblesse d'État et de la reproduction sociale

Paris : Albin Michel, 2007. - 300 p. ; 23 cm.

L'auteur dénonce les idées reçues et la pensée unique autour de l'État et du mythe de l'ENA dont les anciens élèves ne forment pas une nouvelle classe dirigeante, n'ont pas le monopole du pouvoir et ne présentent pas d'unité sociologique ou idéologique. Selon lui, la société française est dominée par les propriétaires des grands moyens de production et d'échange.

Voir plus particulièrement p. 203 et suivantes : des pistes pour une réforme d'accès à l'ENA et aux autres filières de recrutement de la haute fonction publique.

352.669 KES



Marry, Catherine ; Bereni, Laure ; Jacquemart, Alban ; Pochic, Sophie ; Revillard, Anne.
Le plafond de verre et l'État : la construction des inégalités de genre dans la fonction publique

Paris : A. Colin, 2017. - 220 p.

Qu'en est-il du plafond de verre dans la haute fonction publique ? Etude de la fabrique des inégalités de carrière propre aux hauts fonctionnaires depuis l'entrée dans la fonction publique, notamment à travers les concours dont celui de l'ENA mais aussi via le tour extérieur mais également dans la gestion des organisations propres à chacun des ministères (sociaux, économiques) . Plusieurs interviews d'élèves retraçant leur motivation, abordant l'articulation vie de famille et vie professionnelle, mais aussi leurs positions et regards sur les inégalités hommes-femmes sur les postes d'encadrement.

352.608 PLA



Peres, Hubert

L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée : rapport

Montpellier : Université de Montpellier 1, [2004], 250 p.

Étude réalisée pour le compte de la Direction des populations et des migrations (DPM).

L'École nationale d'administration (ENA) est citée.

Cette étude appréhende le processus d'accès des jeunes d'origine immigrée aux fonctions publiques par le biais des concours externes, au stade de leur présence dans les organismes de préparation. La première partie est consacrée au profil de ces jeunes dans trois centres de préparation (Bordeaux, Grenoble, Montpellier). La seconde partie étudie le parcours de ceux-ci vers la préparation aux concours.

352.608 PER



Senac, Réjane

L'égalité sous conditions : genre, parité, diversité dans une république néolibérale

Paris : Presses de Sciences-Po, 2015. - 215 p. ; 21 x 15 cm. - (Collection académique, 1771-673X. Fait politique)

L'auteure établit un diagnostic d'échec du modèle républicain à intégrer des populations considérées comme inassimilables, et considère la parité et la diversité comme une réponse conciliant l'héritage d'une égalité universaliste et le registre multiculturel et néolibéral de la valorisation des différences.

305 SEN



Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ?

in : France, portrait social 2015, pp. 105-121

Paris : INSEE, 2005, 260 p. - (Références)

[Document en ligne](#)

330.944 FRA

2.3. Regard international



Department of gender equality, Denmark

Diversité au travers de l'égalité dans les administrations publiques en Europe

Copenhague : Autorité des employeurs du secteur public, ministère des Finances, 2007.- 123 p.

[Document en ligne](#)

352.608 DIV

Engaging Public Employees for a High-Performing Civil Service

in OECD Public Governance Reviews, Paris, OCDE, 2016

Accès réservé aux publics de l'Ecole



Huerta-Melchor, Oscar

Fostering diversity in the public service

Paris : OCDE, 2009. - 47 p.

Accès réservé aux publics de l'Ecole



National audit office, Royaume-Uni

Equality, diversity, and inclusion in the civil service. Report by the Controller and auditor general

London : NAO, 2015. – 56 p.



National Audit Office

[Document en ligne](#)

➤ [Promoting diversity within the public service in the European Union](#)

Site dédié à la conférence CESI-Europe Academy, à Amsterdam, les 24-24 juin 2011.

Un répertoire des chartes dédiées à la diversité est proposé.

2.4. Articles

La diversité, un atout pour le service public : dossier

in : IGPDE Gestions publiques en revues, n° 16, 2010, janvier, 100 p.

Compilation d'articles de périodiques articulés autour de trois thèmes : Pourquoi diversifier ? ; Comment diversifier les pratiques RH [ressources humaines] ? ; Ce qui fait débat en France. Le thème "La diversité, un atout pour le service public" est corrélé à celui des 9es rencontres internationales de la gestion publique (RIGP) qui se sont tenues en juin 2010.

Diversité : un enjeu de performance dans le secteur public : [dossier]

in : Perspective gestions publiques, n° 22, 2007, février, 8 p.

Contient : A l'origine, le modèle américain d'affirmative action". Diversité et équité en matière d'emploi (Canada). Le parcours de la FP britannique. Renforcer l'efficacité administrative (Australie). Des champions de la diversité (Royaume-Uni). Les trophées de la diversité. Des enquêtes au Royaume-Uni. La question de la mesure en France. Diversité et observation. Une fonction publique davantage à l'image de la population.

Ce dossier étudie les types de discrimination existant dans le secteur public, réfléchit aux moyens de l'évaluer et propose des idées pour y remédier.

Duthil, Gilles ; Lorgeril (de), Nicolas

Point de vue : Vingt-cinq ans de troisième concours à l'ENA : un exemple réussi de diversification de la haute fonction publique ?

in : Revue française d'administration publique , n° 153, 2015, p.195-212

article issu du dossier « Quels instruments de lutte contre les inégalités dans le recrutement et les carrières ? »

Après la courte expérience de la troisième voie à l'ÉNA entre 1983 et 1986, le troisième concours de l'ÉNA a permis de recruter, depuis 1990, plus de 200 professionnels issus du privé et de la société civile afin d'élargir l'éventail des profils de la haute fonction publique. Contrairement aux pronostics pessimistes, cette nouvelle voie de recrutement a atteint ses objectifs de sélection (sélectivité, diversité socio-professionnelle...), comme d'intégration. L'impact en termes de diversification, et plus précisément, d'hybridation, reste toutefois limité et les dispositifs d'accompagnement au niveau des ressources humaines ne sont pas toujours adaptés. Aujourd'hui comme hier, l'État qui souhaite favoriser la diversification de la haute fonction publique doit travailler sur un projet plus global d'attractivité des cadres issus du privé et ne peut se contenter du statu quo que représentent les troisièmes concours.

Accès réservé au public de l'école :



L'égalité des chances : dossier

in : L'ÉNA hors les murs, n° 392, 2009, juin, p. 2-27

Contient notamment : L'université et la diversification du recrutement de la haute fonction publique / Gérard Marcou. La formation à la formation / Bernard Boucault.

Eymeri-Douzans, Jean-Michel

Quels hauts fonctionnaires pour la France de demain ?

in : Regards sur l'actualité, n° 351, 2009, mai, p. 83-94

Notre modèle de haute fonction publique est étroitement lié au système de grandes écoles et à l'empire des concours et classements. La nécessaire réforme de l'encadrement supérieur des administrations, actuellement entamée, doit se poursuivre par, d'une part, l'ouverture à la diversité (origines régionales, sociales, ethno-raciales et professionnelles) et, d'autre part, le décloisonnement et la fluidité des "viviers" et bassins d'emplois supérieurs en refondant les corps, en organisant des parcours de mobilité systématique et en développant la formation continue.

Faire face à la discrimination : les bonnes pratiques [dossier]

in : Les Cahiers de la fonction publique , n° 373, 2017, janvier, p. 10-32

Contient : Entretien avec Olivier Rousselle, Pauline Pannier. Diversité : faire changer les pratiques pour respecter le droit/ Pauline Pannier. Diversité : le rapport L'Horty, un premier pas dans la prise de conscience/ Yannick L'Horty. Lutter contre la discrimination dans la fonction publique, le rôle du défenseur des droits/ Jacques Toubon. Il faut réarmer la politique en faveur de nos compatriotes handicapés/ Marie-Anne Montchamp. Lutter contre les discriminations : l'exemple des personnels hospitaliers/ Delphine Thivet, Emmanuelle Fillion

L'administration doit de garantir le respect du principe constitutionnel d'égalité. Elle a notamment la charge de le respecter et de le faire respecter dans la conduite des affaires publiques, ainsi que dans son organisation et son fonctionnement propres. Si le recrutement par voie de concours permet en principe de garantir l'égal accès aux emplois publics, force est de constater que la fonction publique ne reflète pas la société française dans toute sa diversité. Cela n'est pas sans conséquence sur la représentativité et, partant, la légitimité de l'administration française. Deux rapports sur ce sujet sensible ont été remis au Premier ministre depuis un an : celui de Yannick L'Horty sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public et celui d'Olivier Rousselle, à sa suite, sur les écoles de service public et la diversité. Le point dans ce dossier mensuel que complètent les focus "fonction publiques d'Etat et territoriale", "Education nationale et enseignement supérieur", "Fonction publique hospitalière et santé" qui tous traitent, sous des angles divers, de la question de l'égalité et des discriminations.

La fin des concours ? : dossier

in : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 290, 2009, juin, p. 7-25

Contient : Les recrutements dans la fonction publique : état des lieux / Corinne Desforges. Les dérogations à la règle du concours / Serge Salon. Recrutement des fonctionnaires et respect des principes républicains / Anicet Le Pors. Pour une refonte du système des concours ? / Philippe Barbat. La réforme de l'ÉNA / Serge Salon. L'égalité au service de la diversité des talents... / Richard Senghor. La pratique des recrutements dans la fonction publique territoriale / Jean-Charles Savignac. Dans la territoriale : liste d'aptitude et "reçus-collés" / Sacha-Dordevic.

Pourquoi organiser des concours de recrutement dans la fonction publique ? Le concours est-il encore le meilleur mode de recrutement ? Quelles sont les dérogations à la règle du concours ? Les réformes des modes de recrutements respectent-elles les principes républicains ? Quels sont les quatre axes de réforme de l'École nationale d'administration (ÉNA) ? Qu'en est-il de la diversité dans la fonction publique ? Quelle est la pratique des recrutements dans la fonction publique territoriale ? Qu'en est-il du principe de libre administration des collectivités territoriales qui impose de leur laisser le libre choix de leurs collaborateurs ? Ce dossier s'attache à répondre à ces questions. (voir également l'éditorial de Mattias Guyomar, p. 1).

La fonction publique : vers plus de diversité ?

in : Les Notes bleues de Bercy, n° 300, 2005, 1^{er} au 31 décembre, p. 9-26 .- Bibliogr. p. 25-26

Fin 2002, les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière confondues, représentent en France 22% de l'emploi total, soit 5,2 millions de personnes, titulaires et non titulaires. La généralisation de l'enseignement supérieur a fait évoluer la structure des qualifications dans le secteur public comme dans le secteur privé. Les cadres restent proportionnellement plus nombreux dans la fonction publique : 19% contre 13% pour le privé. Entre 1982 et 2002, la part des professions intermédiaires dans le secteur public a légèrement diminué alors qu'elle augmentait dans le privé. Et le même mouvement de féminisation s'est développé dans le secteur privé et la fonction publique. Le mode de recrutement par concours et la forte récession des années quatre-vingt dix ont favorisé la sélection de sur-diplômés à tous les niveaux du secteur public. Le déterminisme social a joué à plein à tous les échelons de la fonction publique. Les enfants de fonctionnaires sont sur-représentés. A l'inverse, les enfants issus de l'immigration y sont sous-représentés.

La fonction publique et la société française : dossier

in : Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration, n° 247, 2005, juillet-août, p. 3-13

Contient : "Blacks, Blancs, Beurs" dans la fonction publique : un débat mal engagé / Gwénaële Calvès. La nouvelle sociologie des fonctionnaires / Françoise Dussert, Isabelle Orgogozo. Une nécessaire relance de l'ascenseur social : un entretien avec Dominique Versini, ancienne secrétaire d'État à la lutte contre la précarité et l'exclusion. Les discriminations indirectes dans les concours de la fonction publique / Mattias Guyomar. Un sondage qui renvoie une bonne image de la fonction publique / Bernard Perrin.

Suite d'articles abordant la diversité des origines dans la fonction publique, la sociologie des fonctionnaires, le principe d'égalité dans les concours administratifs, l'image de la fonction publique et le profil du fonctionnaire.

Frangi, Marc

Réflexions sur la place de la culture générale dans les concours

in : L' Actualité juridique. Fonctions publiques (AJFP), n° 6, 2009, novembre-décembre, p. 288-294

Participant de façon déterminante au système français de recrutement des fonctionnaires, la culture générale est remise en question comme moyen de la sélection qui constitue la finalité et l'objet même des concours : distinguer les candidats les plus aptes aux fonctions à pourvoir. C'est au nom de l'égalité des chances et de la diversité que le gouvernement envisage de minorer l'importance de la culture générale dans les concours administratifs au profit d'épreuves plus professionnelles. Mais une telle évolution favoriserait d'autres critères de sélection, moins objectifs, et serait contreproductive : la culture générale est indissociable des exigences de la professionnalisation.

Hauts fonctionnaires : diversité en panne : [dossier]

in : Acteurs publics, 2010, janvier, p. 44-55

Contient : aussi : Minorités visibles : paroles de hauts fonctionnaires. Prépas intégrées : relancer l'ascenseur social. Collectivités locales : en guerre contre les discriminations à l'embauche.

Les hauts fonctionnaires demeurent largement des hommes blancs, de plus de 45 ans et ayant fait l'ENA ou Polytechnique. Il devient nécessaire que les décideurs sont plus représentatifs de la société. Ce dossier expose quelques initiatives concrètes qui tentent de contribuer au sein de l'Etat et des collectivités à modifier un peu le visage des hauts fonctionnaires (présentation notamment de la classe préparatoire de l'ENA).

Lombard, Martine

Réflexions sur les concours d'entrée à l'ENA

in : L'ENA hors les murs, n° 391, 2009, mai, p. 23-24

Afin d'ouvrir davantage le recrutement de la haute fonction publique, faut-il ouvrir, quitte à le modifier, le concours d'entrée de l'ENA pour l'adapter à la diversité potentielle des candidats ou faut-il mieux préparer les candidats potentiels, dans leur diversité, à se présenter à un concours inchangé ?

Magnier, Jacqueline ; Marchal, Clémentine

Le point sur... : Homogénéité et diversité des élèves administrateurs territoriaux

in : Revue française d'administration publique, n° 153, 2015, p.125-139

Les administrateurs territoriaux occupent en France les places de dirigeants dans la fonction publique territoriale. Ils accèdent à ce grade par concours, suivi d'une scolarité à l'Institut national des études territoriales (INET). En 2012, l'INET a lancé une enquête auprès de l'ensemble de ses anciens élèves pour mieux connaître leurs origines. Une partie en est présentée dans cet article et montre que les deux sexes sont aujourd'hui équitablement représentés parmi les élèves administrateurs et que ces derniers sont issus de tous les territoires français. Toutefois, les milieux sociaux les plus défavorisés peinent encore à accéder à ce statut d'élite.

Accès réservé au public de l'école :



Maradan, Isabelle

Prépa "égalité des chances" : oser l'ENA, intégrer la haute fonction publique

in : EducPro, 18 janvier 2016

Après sept ans d'existence, le bilan de la classe prépa "Égalité des chances" portée par l'ENA est double. Si quatre étudiants seulement, sur 89, ont rejoint la prestigieuse école strasbourgeoise, 40 ont décroché un concours de la haute fonction publique.

[Document en ligne](#)

Muller-Quoy, Isabelle

Le "PACTE" : une voie contractuelle d'intégration à la fonction publique

in : L' Actualité juridique. Fonctions publiques (AJFP), n° 3 , 2007, mai-juin, p. 129-132

Le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalière et de l'État (PACTE) est un nouveau mode de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de catégorie C des trois fonctions publiques. C'est un contrat de droit public de formation en alternance qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification. Sans avoir à passer de concours, au bout de deux ans au maximum, le bénéficiaire, sous réserve de suivre une formation et de satisfaire à une vérification d'aptitude, sera titularisé dans un cadre d'emploi de catégorie C. Cette nouvelle dérogation aux concours de la fonction publique dans un souci d'insertion sociale n'est pas sans poser de questions tant sur le principe que sur sa mise en œuvre.

Promouvoir l'égalité dans la Fonction publique : [dossier]

in : Service public, n° 141, 2009, février-mars, p. 13-29

Contient : Promouvoir l'égalité dans la Fonction publique. A l'Intérieur, un observatoire pour l'action. Rennes labellisée pour l'égalité professionnelle. La lutte contre les discriminations, une priorité du Conseil régional d'Aquitaine. En Pays de la Loire, l'État se mobilise pour l'allocation diversité. En Ile-de-France, des parrains pour accompagner la diversification du recrutement. L'égalité des chances à l'École nationale de la magistrature. MAEE : le télétravail pour les agents handicapés. Candidats handicapés : la Défense affiche ses postes. L'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, une priorité gouvernementale. Former à l'accessibilité.

Dans la continuité du discours prononcé par le Président de la République le 17 décembre 2008, ainsi que l'accord signé le 2 décembre de la même année entre le ministre chargé de la Fonction publique, le secrétaire à la Fonction publique et la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), la promotion de l'égalité dans l'accès à l'emploi public et le parcours dans la carrière est remise au premier plan des priorités des administrations. Ce dossier dresse un état des lieux des actions menées et présente un certain nombre d'initiatives prises sur le terrain par diverses administrations.

Senac, Réjane

Le point sur... : La promotion de la diversité dans la fonction publique : de l'héritage républicain à une méritocratie néolibérale

in : Revue française d'administration publique, n° 153, 2015, p.165-182

Comment le développement de la promotion de la diversité contribue-t-il à la mutation de la fonction publique ? L'auteur répond à cette interrogation en examinant la manière dont elle participe d'un État postmoderne néolibéral articulant héritage républicain et management public. L'hypothèse est que la promotion de la diversité permet d'incorporer et de subvertir les perspectives critiques, en particulier celles sur l'application de l'exigence constitutionnelle d'égal accès de tous les citoyens aux emplois publics.

Refléter la diversité : [dossier]

in : Service public, n° 128, 2007, juin, p. 15-27

Contient : Des actions pour la diversité. Initiatives pour les jeunes. Initiatives pour les personnes handicapées. La place des femmes dans la fonction publique. Mieux refléter la diversité de la population, veiller à l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi public, c'est aussi l'un des grands objectifs de la fonction publique. Tour d'horizon.

3. Diversité dans les grandes écoles



Zoom sur l'actualité

La mixité sociale dans les grandes écoles

La ministre de l'Enseignement supérieur Frédérique Vidal a confié cette mission aux dirigeants de l'Ecole polytechnique, des Ecoles normales supérieures (Paris, Saclay, Lyon), de HEC, de l'Essec et de l'ESCP Europe le 4 juin 2019. Trois aspects devront être examinés : la diversification des voies d'accès, le contenu des formations et la vie étudiante, ainsi que l'égal accès aux fonctions et aux emplois à la sortie. Les premières propositions doivent être formulées pour la mi-juillet et le rapport final en septembre 2019.

→ [Frédérique Vidal ouvre le brûlant chantier de la mixité sociale dans les grandes écoles](#)
PublicSénat, 4 juin 2019

Charte d'égalité des chances dans l'accès aux formations d'excellence

signée en janvier 2005 par le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, la conférence des présidents d'universités, la conférence des grandes écoles et la conférence des directeurs d'écoles et formations d'ingénieurs, elle vise à établir des partenariats entre les établissements scolaires situés en zones d'éducation prioritaire (ZEP) et les grandes écoles et les universités. → [Circulaire n°2005-148 du 22 août 2005](#)

3.1. Ouvrages



Bajou, Brigitte ; Kamoun, Josée, Perrot, Norbert... [et al.]. Contrôle de l'ouverture sociale et de la diversité dans les classes préparatoires aux grandes écoles

Rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale ; Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche IGAENR, 2010. - 39 p.

Les inspections générales IGEN - IGAENR ont été chargées de réaliser un rapport sur le contrôle de l'ouverture sociale et de la diversité dans les Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE), dans le cadre de l'objectif, fixé par le Président de la République, d'atteindre 30 % de boursiers dans chaque Grande Ecole mais aussi dans les études de droit ou de médecine, secteurs où la reproduction sociale est tout aussi importante.

[Document en ligne](#)

378 CON



Bébéar, Claude Des entreprises aux couleurs de la France : minorités visibles, relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise : rapport au Premier ministre

Paris : La Documentation française, 2005, 141 p. - (Collection des rapports officiels)

Claude Bébéar dresse un portrait sans complaisance des discriminations qui frappent les personnes de minorités visibles (surtout les citoyens d'origine africaine ou maghrébine) et propose une série de mesures qui vont de l'anonymat des CV à l'offre de stages non discriminants et à la diversification du recrutement des grandes écoles (p. 27), en passant par des partenariats actifs avec les Régions et l'Éducation nationale. Des actions dans les quartiers sensibles sont aussi souhaitables.

[Document en ligne](#)

331.133 BEB



Bodin, Yannick

Diversité sociale dans les classes préparatoires aux grandes écoles : mettre fin à une forme de délit d'initié

Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles
Paris : Sénat, 2007, 163 p. (Les rapports du Sénat ; 441)- Annexes

[Document en ligne](#)

378 DIV

Conférence des grandes écoles (France)

Les voies d'accès aux grandes écoles de la CGE : diversité des origines et des profils

Paris : Conférence des grandes écoles, 2012. - 24 p.

Cette enquête a pour ambition de préciser le nouveau paysage de l'accès aux grandes écoles, qui a profondément évolué dans le temps. L'accès aux grandes écoles ne se fait en effet plus forcément par le biais des classes préparatoires, et les profils des étudiants sont plus variés que par le passé.

[Document en ligne](#)

378 VOI

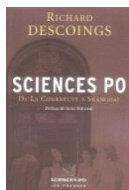
Conférence des grandes écoles (France)

Ouverture sociale des grandes écoles : livre blanc des pratiques, premiers résultats et perspectives / Conférence des Grandes écoles ; rapporteur, Chantal Dardelet.

Paris : Conférence des grandes écoles, 2011. - 82 p.

[Document en ligne](#)

305.52 OUV



Descoings, Richard

Sciences Po : De la Courneuve à Shanghai

Paris : Presses de Sciences-Po, 2007, 502 p. ; 22 cm

Après une première partie consacrée à l'histoire de Sciences Po, à son projet éducatif, à la mise en place et au développement de sa grande bibliothèque de recherche et de ses presses universitaires ; l'auteur évoque plusieurs grands sujets : l'autonomie et le gouvernement des universités, la démocratisation effective de l'enseignement supérieur, le financement des universités et de la recherche. L'ENA est largement évoquée tout au long de cet ouvrage notamment concernant la question immobilière (p. 79 et 128-129), sur le passage quasi obligatoire par Sciences Po pour accéder à l'ENA (p. 111 et p.436-440). Un paragraphe est consacré à l'Ecole p. 437 : Ne plus être "antichambre de l'ENA".

378 DES



Former des élites dans un monde incertain / coordonné par Yves Dutercq

Bruxelles : De Boeck ; Lyon : INRP, 2008. - 239 p.

Contient notamment : Former des élites dans un monde incertain : stratégies scolaires et recherche de justice / Yves Dutercq. En être ou pas ? Discrimination positive et révélation du rapport au savoir : le cas d'une "prépa ZEP" de province / Hélène Buisson-Fenet et Séverine Landrier. La formation initiale des futures élites militaires à Saint-Cyr : un dispositif institutionnel en évolution / Axel Augé. Les recherches sociologiques sur les grandes écoles : de la reproduction à la recherche de justice / Monique de Saint Martin. La formation des élites et l'internationalisation des études : peut-on parler d'une "bonne volonté internationale" ? / Maria Alice Nogueira et Andrea Aguiar.

305.52 FOR

Accès réservé aux publics de l'Ecole :



Institut Montaigne (France)

Ouvrir les grandes écoles à la diversité

Paris : Institut Montaigne, 2006, 77 p.

Contient : deux brèves mentions de l'ENA (part d'enfants d'employés et d'ouvriers parmi les élèves et appel aux grandes écoles comme l'ENA pour mettre en place un recrutement plus diversifié).

[Document en ligne](#)

378 OUV

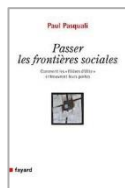


Naudet, Jules

Entrer dans l'élite : parcours de la réussite en France, aux Etats-Unis et en Inde

Paris : PUF, 2012. - 315 p.

Contient : l'exemple de l'ENA : une "épreuve de bourgeoisie" pp. 199-203
Analyse des transformations identitaires des personnes ayant connu une très forte mobilité sociale ascendante. Rassemble 160 récits de vie témoignant d'un attachement fort au milieu d'origine en Inde, d'une tendance forte à minimiser le contraste entre le milieu d'origine et le nouveau statut aux Etats-Unis alors qu'en France on oppose volontiers le point de départ au point d'arrivée.
305.52 NAU



Pasquali, Paul

Passer les frontières sociales : comment les "filières d'élite" entrouvrent leurs portes

Paris : Fayard, 2014. - 459 p. (Essais)

Bibliogr. p. 439-453

Au carrefour de la sociologie de la mobilité sociale, de l'histoire des « élites » et de l'ethnographie des politiques éducatives, cette thèse a pour objet les conditions de possibilité et les expériences biographiques des mobilités ascendantes qui s'opèrent par les filières sélectives de l'enseignement supérieur français. Étudiant l'ouverture sociale des grandes écoles et des classes préparatoires, elle montre comment et pourquoi des établissements prestigieux créent des dispositifs adressés à des jeunes de milieux populaires et comment, en s'éloignant plus ou moins de leur univers d'origine, leurs dispositions sont abandonnées, redéfinies ou conservées.

378 PAS



Sabeg, Yazid

Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances

2009. - 114 p.

Voir notamment dans la partie I. « Accroître et diversifier le recrutement dans les grandes écoles »

[Document en ligne](#)

305 SAB



Schmäling, Benjamin

L'ouverture sociale des grandes écoles : démocratiser l'élite ?

Passau : Universität Passau, 2009. - 85 p.

Diplomarbeit. Passau. Frankophoner Kulturraum. 2009

[Document en ligne](#)

305.52 SCH



Veltz, Pierre

Faut-il sauver les grandes écoles ?

Paris : Presses de Sciences-Po, 2007, 155 p. ; 18 cm

Après une analyse des écoles du point de vue de leur mission traditionnelle, l'auteur aborde la dualité du système de formation supérieure, confinement social de la sélection des élites, lien entre enseignement supérieur et recherche, etc. Il met en valeur l'importance des enjeux dans le contexte actuel d'innovation accélérée et de globalisation du marché des formations supérieures d'excellence.

378 VEL

3.2. Articles

Albouy, Valérie

Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles

in : Économie et statistique, n° 361, 2003.- Bibliogr. p 44-45

Les résultats de l'analyse portant sur l'origine sociale des élèves ayant accédé à ces grandes écoles des années 1940 aux années 1980 soulignent la permanence d'une sélection sociale et culturelle très marquée.

[Document en ligne](#)

Allouch, Annabelle ; Buisson-Fenet, Hélène

Diversification des élites et repositionnement organisationnel

in : Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, n° 7, 2008

L'actualité des politiques compensatoires dans les établissements d'élite en France et en Angleterre : mesure statistique et agenda politique

[Document en ligne](#)

Buisson-Fenet Hélène ; Draelants, Hugues

Réputation, mimétisme et concurrence : Ce que « l'ouverture sociale » fait aux grandes écoles

in : Sociologies pratiques, n° 2/2010 (n° 21) , p. 67-81

Le système français de formation des élites est couramment dénoncé pour sa relative fermeture aux élèves des milieux populaires. En réaction à cette critique, plusieurs grandes écoles ont mis en place des expérimentations d'« ouverture sociale » au début des années 2000. Suite à ces initiatives pionnières, les dispositifs se sont multipliés. Une fois posée par certains des acteurs dominants du champ, la question de l'ouverture sociale s'est en effet transformée en un enjeu de positionnement. L'analyse du processus de diffusion révèle ainsi la manière dont les établissements tentent, collectivement, de réaffirmer et de relégitimer la spécificité du modèle français de formation des élites tout en cherchant, individuellement, à améliorer leur positionnement relatif dans le champ des grandes écoles.

Accès réservé au public de l'école



Coquard, Olivier

De l'ouverture sociale à Henri IV . retour sur l'expérience de la Classe Préparatoire à l'Enseignement Supérieur

in : La Vie des idées , 14 septembre 2010

La création d'une classe préparatoire destinée à accueillir des étudiants dotés d'un capital culturel inférieur à ceux des "héritiers" qui fréquentent d'ordinaire ce prestigieux lycée.

[Document en ligne](#)

Dutercq, Yves

Les injustices de l'enseignement supérieur d'excellence en France : analyser et résorber les inégalités d'accès

in : Éthique publique, vol. 11, n° 1, 2009,

Les classes préparatoires proposent un compromis de service public : concilier exigences d'excellence et exigences de justice.

[Document en ligne](#)

Lambert, Anne

Le comblement inachevé des écarts sociaux : trajectoire scolaire et devenir professionnel des élèves boursiers d'HEC et de l'ESSEC

in : Actes de la recherche en sciences sociales, n° 183, 2010, juin, p.107-124

Un enquête menée auprès d'étudiants boursiers d'HEC et de l'ESSEC permet d'étudier les conditions sociales et matérielles de la réussite scolaire des boursiers de ces 2 écoles de commerce, d'aborder la relation pédagogique et le cadre institutionnel de la classe préparatoire, leur insertion professionnelle et les cas de rupture : reconversions dans la fonction publique (avec ou sans passage par l'ENA) et dans les carrières politiques.

Accès réservé au public de l'école :



Long, Martine

Discrimination positive et accès à Sciences-Po Paris

in : L'Actualité juridique. Droit administratif (AJDA), n° 13, 2004, 5 avril, p. 688-694

La politique d'accès à Sciences-Po Paris a été modifiée afin de favoriser l'égalité des chances en établissant des conventions avec des lycées de ZEP et en mettant en place des droits d'inscription établis en fonction des revenus des familles. Ces mesures qui trouvent un fondement dans la notion de discrimination positive, reconnue par le juge, posent néanmoins des problèmes d'ordre juridique analysés dans cet article.

Accès réservé au public de l'école :



Naschberger, Christine ; Guerfel-Henda, Sana

La promotion de l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur Bilan d'expérience de plusieurs Grandes Écoles

In : Management & Sciences Sociales, janvier-Juin 2017 (n° 22), p. 153-171

[Document en ligne](#)

Nozarian, Nazli

Les conditions d'émergence des dispositifs de démocratisation des grandes écoles : un enchevêtrement d'acteurs

In : Education et sociétés, vol. 36, no. 2, 2015, p. 51-65.

Accès réservé au public de l'école :



Perugien ; Sabrina ; Barth, Isabelle

Les mesures d'ouverture sociale des grandes écoles de management... faire bouger les frontières

in : IIIème Etats généraux du management, Nouvelles frontières du management, Strasbourg 11-12 octobre 2012
Cette communication invite à réfléchir aux frontières que permet de franchir l'ascension sociale au sein de la nouvelle génération de managers et le rôle que tient la grande école en tant qu'acteur organisationnel dans la fabrique de ces nouveaux profils de managers.

[Document en ligne](#)

Redon Gaëlle

Politique de gestion de la diversité dans les grandes écoles françaises : quelles intentions stratégiques ?

In @GRH, 2016/2 (n° 19), p. 37-64

Accès réservé au public de l'école :



Sabbagh, Daniel

Paris/Texas : Les voies détournées de la « diversité » dans les filières d'élite de l'enseignement supérieur aux États-Unis et en France

in : Revue internationale de politique comparée, vol. vol. 23, no. 1, 2016, pp. 85-112.

Accès réservé au public de l'école :



Van Zanten, Agnès

L'ouverture sociale des grandes écoles : diversification des élites ou renouveau des politiques publiques d'éducation ?

in : Sociétés contemporaines, 3/2010 (n° 79), p. 69-95

issu du dossier « Diversité et formation des élites : France-USA », cet article s'intéresse plus particulièrement aux programmes « Conventions Éducation Prioritaire » de Sciences Po et « Pourquoi Pas Moi ? » de l'ESSEC.

Accès réservé au public de l'école :

