

PAR SYLVAIN HENRY

12 février 2021, 10:15, mis à jour le 12 février 2021, 10:15

## Saïd Hammouche : "Il ne faut pas que la fonction publique passe à côté de profils intéressants"

Alors que la fondation Mozaïk, qu'il préside, organise lundi 15 février avec la DGAFP et plusieurs ministères un *job dating* inédit pour proposer des postes aux talents venus de territoires difficiles, Saïd Hammouche invite les administrations et leurs recruteurs à dépasser stéréotypes et influences encore présents lors des recrutements. Une certaine forme de gestion RH est aujourd'hui dépassée, estime-t-il, mais les choses avancent. Les concours "Talents" annoncés par Emmanuel Macron sont une initiative positive, souligne-t-il.



**Ce lundi 15 février, votre fondation, Mozaïk, organise un *job dating* en ligne pour proposer des postes aux talents venus de territoires peu favorisés. Une initiative portée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et les ministères sociaux. Pourquoi cette première, qui intervient après les annonces d'Emmanuel Macron sur les concours de la fonction publique ?**

C'est une étape supplémentaire vers l'ouverture de la fonction publique aux talents de la diversité. Voilà deux ans, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, avait annoncé la mise en œuvre d'une interface destinée à faciliter l'accès des offres de la fonction publique aux jeunes. Tout candidat inscrit sur la plate-forme DiversifiezVosTalents.com, portée par la Fondation Mozaïk, peut accéder directement et facilement aux offres d'emploi du site "Place de l'emploi public" de la DGAFP qui recense sur tout le territoire les postes à pourvoir dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. On va plus loin en faisant le lien entre nos bases de données et les recruteurs, pour permettre ce *job dating*. Il ne s'agit plus uniquement de postes d'exécution, mais d'emplois proposés par la présidence de la République, la Cour des comptes, le Conseil d'État, des ministères, les services du Premier ministre... Des postes qui peuvent apparaître inaccessibles. Un webinaire lancera la séquence avec la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, le préfet de région, plusieurs DRH, etc. Il s'agira de diffuser l'information et de donner envie de postuler.

**Les choses avancent, donc, en matière d'ouverture de la fonction publique ?**

Les processus restent souvent trop complexes et l'autocensure persistante, liée à un manque d'information et un manque d'accompagnement des recruteurs de la fonction publique. Bien sûr que les choses avancent depuis une dizaine d'années, dans la lancée d'initiatives telles que celles menées, par exemple, par l'ancien directeur de Sciences Po Paris Richard Descoings. Mais il faut poursuivre, tant du côté des candidats que du côté des recruteurs. Ces derniers doivent adopter une attitude d'empathie et ne pas se détourner

d'un candidat parce qu'il utilise tel ou tel mot inhabituel dans le monde de la haute fonction publique. Les jeunes souhaitent de plus en plus s'investir dans des missions qui ont du sens et le service public offre aussi cette opportunité. Il ne faut pas que la fonction publique passe à côté de ces compétences et de ces profils.

**Il faut regarder avant tout les individus, les talents, les attitudes et les compétences pour tenir un poste.**

**Il reste donc beaucoup à faire pour avoir une fonction publique réellement représentative de l'ensemble de la société ?**

Ce sont des briques traitées et ajoutées les unes après les autres. Richard Descoings avait permis l'accès aux compétences et au capital intellectuel. Il faut aller au-delà et travailler sur les biais et les stéréotypes des recruteurs. C'est tout un processus qui doit être mis en débat et retravaillé.

**Le public est-il en retard par rapport au privé sur ces enjeux ?**

La situation est effectivement plus difficile dans le secteur public. Les entreprises n'ont pas le choix : elles doivent suivre les dynamiques de marchés qui, à l'international, les poussent à avoir une conscience plus forte des enjeux de diversité. Elles sont notées, des fonds d'investissement se basent sur certains critères RH pour sélectionner les projets et les entreprises qu'ils soutiennent. L'ouverture sociale, la parité dans les instances de gouvernance et la diversité culturelle peuvent être des éléments décisifs. De son côté, la fonction publique est aussi challengée par les exigences des habitants qui demandent plus de proximité, moins de verticalité et plus d'innovation pour faciliter la relation. Mais les choses avancent beaucoup moins vite.

## **Que pensez-vous des mesures annoncées par Emmanuel Macron jeudi 11 février, avec notamment des places réservées aux candidats d'origine modeste dans les concours de la haute fonction publique ?**

Ce dispositif de concours appelé "Talents" est intéressant. Il peut faire émerger une nouvelle génération de leaders dans la fonction publique. On verra à terme, mais cette initiative doit être soutenue et encouragée.

## **Ne contrevient-elle pas aux règles statutaires ? N'y a-t-il pas un risque de stigmatisation des candidats ?**

Il faut regarder avant tout les individus, les talents, les attitudes et les compétences pour tenir un poste. C'est aussi ce qui est souhaité par une partie des agents publics. Positionner sur un poste une personne sans expérience uniquement parce qu'elle sort de l'ENA et que le statut impose de la retenir peut être totalement contre-productif. Sur ce point, la gestion RH de la fonction publique doit évoluer. La question, c'est "comment on fait pour trouver des talents ?" Nous invitons tous les recruteurs à diversifier leurs personnels, leurs talents, leurs profils. Il faut diversifier la fonction publique avant tout pour permettre de meilleurs recrutements et, par là, une meilleure efficacité des organisations publiques.

Propos recueillis par Sylvain Henry