

FedDiverse

Ethnic Diversity in Federal Public Services

Contract - B2/223/P3/FedDiverse

Résumé

Contexte

Les minorités ethniques demeurent sous-représentées aux échelons supérieurs de nombreuses organisations, y compris dans le secteur public. Ce statu quo est problématique pour plusieurs raisons. Premièrement, il est non seulement inscrit dans la loi, mais également éthiquement essentiel d'offrir des opportunités d'emploi équitables à tout·e candidat·e. Des procédures inéquitables peuvent décourager les individus de postuler, engendrer des plaintes, entraîner des actions en justice et nuire à l'image ainsi qu'à la marque employeur des organisations. Deuxièmement, l'injustice dans l'accès à l'emploi ou dans la progression de carrière (qu'elle soit réelle ou perçue) affecte négativement le bien-être des individus (baisse de l'estime de soi et de l'engagement, dépression, décrochage professionnel et roulement du personnel). Troisièmement, un effectif homogène compromet le bon fonctionnement des organisations — notamment leur capacité d'innovation — et limite leur aptitude à répondre aux besoins des usagers, usagères et parties prenantes de plus en plus diversifiées. Enfin, la fonction publique doit donner l'exemple en reflétant la société et les citoyen·nes qu'ils représentent.

Objectifs

Le projet FedDiverse vise à analyser la diversité ethnique et à identifier les facteurs qui favorisent ou freinent cette diversité au sein des services publics fédéraux, tant lors de la sélection initiale que dans les étapes ultérieures de la carrière. Il s'intéresse au recrutement ciblé (motivation des candidats à servir l'intérêt général et perception des offres d'emploi), à l'équité des examens de sélection (impact défavorable) et au succès professionnel des employés (en termes objectifs et subjectifs) afin de suivre les chances de carrière des minorités ethniques par rapport aux groupes majoritaires au sein du secteur public fédéral.

Conclusions

Premièrement, les analyses exploratoires confirment que les minorités sont sous-représentées dans le secteur fédéral par rapport au secteur privé, avec des écarts importants selon les organisations et selon le genre. Deuxièmement, les valeurs socioculturelles associées à des sociétés plus conservatrices (d'où proviennent plusieurs grands groupes ethniques en Belgique) entraînent des niveaux plus élevés de motivation de service public (MSP). Ce constat montre que, dans l'ensemble, les minorités ethniques ne manquent pas de motivation pour servir le bien commun. De même, les différences ethniques dans la perception des signaux contenus dans les offres d'emploi sont minimales, seuls quelques groupes minoritaires privilégiant les attributs intrinsèques du poste par rapport aux attributs prosociaux, ainsi qu'une présentation multiculturelle du climat de diversité plutôt qu'une approche « colour blind ».

Lors de la phase de sélection, les candidat·es issu·es de minorités ethniques affichent des taux de réussite inférieurs à ceux des candidats majoritaires pour tous les examens de sélection (sauf le raisonnement numérique). Il est essentiel de noter que cette disparité existe même si les candidat·es des deux groupes perçoivent les tests comme également équitables.

Après l'embauche, les minorités ethniques obtiennent moins de promotions globalement, mais les obtiennent plus rapidement que les majorités. Si l'origine ethnique n'est pas liée au succès professionnel subjectif, les résultats de carrière objectifs et subjectifs sont positivement influencés par des facteurs organisationnels tels que le soutien perçu à la carrière et le mentorat, soulignant ainsi des axes d'action concrets pour les politiques publiques.

Mots-clés

Entrée, progression, origine ethnique, équité, réussite professionnelle, diversité, recrutement, sélection, motivation de service public, offres d'emploi, impact défavorable, promotion