



# ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

## Discrimination au sein de la fonction publique

Question écrite n° 5277

### Texte de la question

Mme Sarah Tanzilli attire l'attention de M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les discriminations persistantes dans l'accès à l'entretien d'embauche au sein de la fonction publique. Le dossier 2022 : « Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique » issu du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, réalisé par Laetitia Challe, Yannick L'Horty et Pascale Petit, fait état de résultats préoccupants. Une campagne de *testing* sur près de 2 600 offres d'emploi de cadre administratif ou d'aide soignante en Île-de-France sur quatre périodes allant de 2015 à 2022 ont permis d'avoir des données précises. Ainsi, des discriminations en raison de l'origine supposée sont constatées, un postulant ayant 21 % de chances en moins d'être recruté comme cadre public lorsqu'il porte un nom à consonance maghrébine. Plus largement, les auteurs du rapports remarquent que, secteur public et privé confondus, trois critères sont les plus pénalisants pour les candidats : l'origine d'Afrique du nord ou subsaharienne, la situation de handicap et la parentalité. De nombreuses mesures ont déjà été mises en place depuis 2017 pour lutter contre ces biais de recrutement dans la fonction publique. Les prépas « talents » permettent ainsi à des jeunes d'origine modeste de préparer les concours de la fonction publique dans des meilleures conditions, avec notamment l'octroi d'une bourse de près de 4 000 euros. Ainsi, Mme la députée aimerait connaître les moyens d'actions déployés et les futures mesures envisagées par le ministère de la transformation et de la fonction publiques pour lutter contre les discriminations à l'embauche dans l'administration publique. Par ailleurs, elle souhaiterait connaître les différences à l'œuvre sur la question des biais de recrutement entre les divers types de fonction publique (hospitalière, territoriale, d'État).

### Texte de la réponse

Le Gouvernement s'est engagé sur des actions fortes en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique et d'une plus grande diversité des profils et des parcours, dans le cadre du principe de l'égal accès aux emplois publics prévu par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et des citoyens. Dans ce cadre, le ministère chargé de la fonction publique a été commanditaire depuis 2016 de 4 testings dits « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine » (DESPERADO), dans les trois versants de la fonction publique. Ces testings à l'embauche sont réalisés par l'équipe du professeur Yannick L'Horty de l'université Gustave Eiffel [1], économiste spécialiste de l'évaluation des politiques publiques et expert en matière d'emploi, d'insertion économique et sociale. Le testing consiste à faire constater toute forme de discrimination. Cette méthode soumet deux ou plusieurs profils comparables à une même demande sauf en ce qui concerne le critère susceptible d'exposer aux discriminations et, dans le cas présent l'accès à un entretien d'embauche. S'agissant des différences à l'œuvre sur la question des biais de recrutement entre les divers types de fonction publique (hospitalière, territoriale, d'État) [2], les résultats issus de l'ensemble des testings montrent que, pour le recrutement de cadres administratifs : aucune différence n'est significative, ni au niveau agrégé, ni pour aucun des trois versants, pour le critère de l'adresse ; des discriminations en raison de l'origine ne sont caractérisables et caractérisées que dans la fonction publique territoriale. Pour le critère de l'origine, au niveau agrégé de l'ensemble des trois versants, la différence du taux de rappel (ou écart des taux de succès) est de 6,8

points de pourcentage entre le candidat de référence et le candidat supposé d'origine maghrébine. Au niveau de chaque versant, les écarts de taux de succès entre les candidats de référence et les candidats d'origine maghrébine ne sont significatifs ni dans la FPE (fonction publique d'État), ni dans la FPH (fonction publique hospitalière). L'écart n'apparaît significatif que dans la FPT (fonction publique territoriale) où l'écart entre le taux de succès du candidat de référence et le candidat supposé d'origine maghrébine est de 8,56 points de pourcentage. Il apparaît que ces candidats ont 22 % de chances en moins de recevoir une réponse positive par rapport aux candidats de référence. Pour lutter contre les discriminations à l'embauche dans l'administration publique le ministère de la transformation et de la fonction publiques agit sur plusieurs leviers : Tout d'abord, la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) incite l'ensemble des employeurs publics, de l'État, territoriaux et hospitaliers à candidater au "Label Diversité et Égalité". Le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2023-2026 porté par la DILCRAH (délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme) comporte à cet égard une mesure visant à garantir l'exemplarité de l'État à travers le respect des engagements pris par les ministères dans le cadre du "label Diversité" délivré par l'Afnor (association Française de normalisation). Le cahier des charges des "labels Diversité et Égalité" engage en effet les administrations à évaluer et à améliorer leurs procédures et pratiques de ressources humaines à l'aune du principe de non-discrimination. C'est un levier puissant pour faire prévaloir l'égalité de traitement dans les organisations et dans leur processus de recrutement notamment. Au 1er mars 2023, 45 administrations sont labellisées "Diversité" : la totalité des ministères, 5 établissements publics, le Conseil d'État, 8 collectivités territoriales et 5 établissements publics de santé. En outre, la DGAFP renforce la professionnalisation de la fonction RH (ressources humaines), qui implique notamment de sensibiliser et former l'ensemble des recruteurs publics aux biais de recrutement pour prévenir les discriminations. À cette fin, la DGAFP a diffusé en 2021 un guide « Structurer la fonction recrutement », qui comporte des éléments de sensibilisation des employeurs publics à la non-discrimination dans les recrutements. En outre, les membres des jurys de concours sont formés à la prévention des discriminations, aux enjeux de l'égalité professionnelle et aux biais d'évaluation. Depuis septembre 2021, une offre de formation interministérielle des jurys de concours est disponible sur la plateforme de formation à distance "Mentor", accessible aux agents de l'État et intègre les enjeux de lutte contre les discriminations et contre les stéréotypes. Enfin, une offre de formation interministérielle au recrutement a également été déployée dans la fonction publique de l'État dans le cadre d'un marché porté par le ministère de la justice. Le lot « Réussir ses recrutements », destiné aux acteurs RH en charge du recrutement et aux managers recruteurs, couvre l'ensemble du processus de recrutement. Au sein de ce lot, certaines formations, qui portent sur les étapes de la sélection et l'analyse des candidatures, ont pour objectif de faire connaître les principes et pratiques de non-discrimination et les valeurs de la République. [1] Université ayant son siège à Marne-La-Vallée créée en 2020 à partir notamment de l'Université Paris-Est-Marne-la-Vallée [2] Sources rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, Edition 2022, pages 228 et 229.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Sarah Tanzilli](#)

**Circonscription :** Rhône (13<sup>e</sup> circonscription) - Renaissance

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 5277

**Rubrique :** Discriminations

**Ministère interrogé :** Transformation et fonction publiques

**Ministère attributaire :** Transformation et fonction publiques

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [7 février 2023](#), page 1074

**Réponse publiée au JO le :** [30 mai 2023](#), page 4928