

Force est de constater que depuis quelques années, l'accroissement de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique est une priorité pour les pays de l'ensemble de l'OCDE. Un personnel issu d'horizons plus variés peut être un moyen d'accroître la confiance du public, de renforcer la démocratie et d'insuffler des innovations dans le secteur public, dans la mesure où une variété de points de vue et d'ensembles de compétences contribue à la conception de solutions aux défis de l'action publique (Nolan-Flecha, 2019). Pour qu'elles soient efficaces, les stratégies en matière de diversité et d'inclusion doivent reposer sur des principes d'emploi fondés sur le mérite, des systèmes de recrutement transparents et une solide protection juridique contre les discriminations. S'appuyant sur ces prémisses, de nombreux pays vont plus loin en discernant les failles dans la représentation de la fonction publique afin d'élaborer des mesures pour attirer et recruter des candidats provenant de groupes sous-représentés.

L'indice composite pilote présenté au graphique 6.5 illustre trois dimensions : le degré de diversité des effectifs, la disponibilité de données permettant la mesure et le suivi de la diversité dans la fonction publique et l'emploi d'outils pour attirer et recruter des effectifs d'horizons divers à tous les échelons. Le Canada, Israël, la Nouvelle-Zélande, et le Royaume-Uni, arrivent en tête de peloton quand ces trois aspects sont combinés, tandis que la France, la Grèce, la Hongrie et l'Irlande font partie des pays à enregistrer les scores les plus élevés à la composante diversité. La collecte de données sur la diversité peut être difficile en raison des restrictions en matière de protection des données qui sont imposées dans de nombreux pays de l'OCDE. L'Australie, l'Autriche et la Colombie, ont de très bons résultats en termes de collecte et centralisation de fichiers standardisés de données désagrégées sur le personnel par âge, sexe, handicap ou niveau d'éducation. La Corée, les Pays-Bas et la Suisse sont parmi les pays qui utilisent le plus des outils comme des programmes dédiés de soutien accompagné ou de stage ou des formations en prise de conscience des préjugés destinées à des cadres et à des membres de comité, dans le but d'établir un vrai dialogue avec des groupes sous-représentés, de les encourager à postuler à des postes dans la fonction publique et à lutter contre les préjugés dans les processus de recrutement.

Le tableau 6.6 montre en détail l'utilisation de cibles et de mesures visant des groupes spécifiques qui sont souvent sous-représentés dans l'administration publique. Le mécanisme le plus probant consiste à fixer des cibles, car elles établissent des objectifs mesurables spécifiques. On constate ainsi que 24 sur 33 pays de l'OCDE (73%) les utilisent pour l'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique, tandis que 14 (42 %) d'entre eux adoptent des cibles de parité femmes-hommes applicables à l'ensemble de la fonction publique, auxquels s'ajoutent 7 pays de l'OCDE (21%) qui ne visent la parité femmes-hommes que pour les échelons supérieurs de l'administration publique. Cette tendance s'accélère : en 2016, seulement 37 % des pays de l'OCDE appliquaient des cibles d'embauche pour les personnes en situation de handicap et 29 % d'entre eux pour les femmes (OCDE, 2017). Quant aux autres groupes sous-représentés, qu'il s'agisse des personnes issues de milieux sociaux défavorisés, des minorités ethniques ou des personnes issues de l'immigration, les pays ont tendance à préférer des mesures plutôt que des cibles. La Corée, la France, la Hongrie et la Nouvelle-Zélande sont les pays qui ont le plus recours à des cibles pour assurer la diversité au sein de la fonction publique.

Méthodologie et définitions

Les données ont été recueillies dans le cadre de l'enquête 2020 de l'OCDE sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique et de l'enquête de l'OCDE de 2020 sur la composition des effectifs dans l'administration centrale/fédérale. Les réponses ont été fournies, pour la plupart, par de hauts fonctionnaires des services de gestion des ressources humaines de l'administration centrale et les données font référence aux pratiques de gestion des ressources humaines de l'administration centrale. Tous les pays de l'OCDE ont répondu à l'enquête, à l'exception du Chili et de l'Islande, ainsi qu'un pays candidat à l'adhésion (le Costa Rica), le Brésil et la Roumanie. Pour cette enquête, le terme d'agent public désigne tous les effectifs de l'administration qui travaillent dans la fonction publique, employés selon diverses modalités contractuelles (par ex. lois relatives aux agents publics, conventions collectives, contrats de travail), à contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, mais il n'inclut généralement pas les salariés du secteur public au sens large qui sont généralement régis par d'autres cadres de travail (par ex. la plupart des médecins, des enseignants, de la police, de l'armée, de la magistrature ou des élus).

L'indice pilote est composé des dimensions suivantes : 1) la diversité des effectifs ; 2) la disponibilité et l'utilisation de données pour assurer le suivi de la diversité et de l'inclusion ; et 3) l'utilisation d'outils pour renforcer la diversité et l'inclusion parmi les effectifs. Chaque dimension recoupe les réponses à plusieurs questions connexes. L'indice va de 0 (faible niveau d'effort pour accroître la diversité des effectifs de l'administration centrale) à 1 (niveau d'effort élevé). Plus de précisions figurent à l'annexe E. Les variables composant l'indice et leur importance relative sont fondées sur des jugements d'experts. Elles sont présentées en vue de créer un indice pilote et peuvent donc évoluer à l'avenir. Les données manquantes pour les pays ont été estimées en les remplaçant par la moyenne.

Pour en savoir plus

Nolan-Flecha, N. (2019), « Next generation diversity and inclusion policies in the public service: Ensuring public services reflect the societies they serve », *Documents de travail de l'OCDE sur la gouvernance publique*, n°34, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/51691451-en>.

OCDE (2019), *Recommandation du Conseil sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique*, <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0445>.

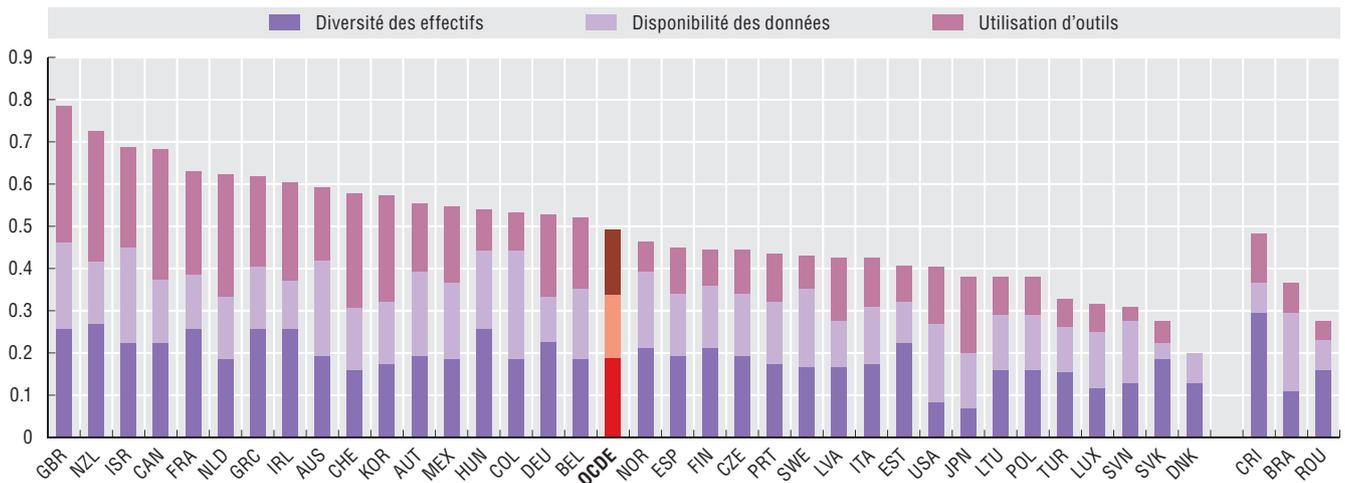
OCDE (2017), *Panorama des administrations publiques 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-fr.

Notes relatives aux graphiques

Les données sur le Chili et l'Islande ne sont pas disponibles. Les données de genre pour les agents de la haute fonction publique utilisées dans l'indicateur ne concernent que D1 pour l'Autriche, et D2 pour l'Australie (voir l'annexe D pour en savoir plus sur cette classification).

6.6 : Le Danemark et la Suède ne sont pas inclus, faute de processus communs dans l'administration centrale.

6.5. Indice pilote : accroissement de la diversité des effectifs de l'administration centrale, 2020



Source : OCDE (2020), Enquête sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique ; OCDE (2020), Enquête sur la composition des effectifs de l'administration centrale/fédérale

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934263759>

6.6. Recours à des mesures et à des cibles précises pour améliorer la parité femmes-hommes et la représentation des groupes sous-représentés dans l'administration centrale, 2020

	Femmes	Personnes issues de milieux sociaux défavorisés	Minorités ethniques	Peuples autochtones	Personnes en situation de handicap	Personnes issues de l'immigration	Jeunes professionnels	LGBTI	Anciens combattants
Allemagne	■	○	□	○	■	□	□	□	○
Australie	■	○	□	■	■	□	□	□	○
Autriche	■	○	○	○	■	○	○	○	○
Belgique	◆	■	○	○	■	○	○	○	○
Canada	■	○	■	■	■	○	□	○	□
Colombie	◆	□	□	□	■	○	■	○	○
Corée	■	■	○	○	■	■	■	○	■
Espagne	◆	○	○	○	■	○	○	○	○
Estonie	□	□	□	○	■	○	□	□	○
États-Unis	○	○	○	○	○	○	○	○	■
Finlande	■	□	□	□	□	□	○	○	○
France	■	■	○	○	■	■	■	■	■
Grèce	□	□	□	□	◆	□	□	□	□
Hongrie	■	■	■	○	■	○	■	○	○
Irlande	◆	□	■	■	■	□	○	□	○
Israël	■	○	■	○	■	□	○	○	○
Italie	□	○	○	○	■	○	○	○	○
Japon	■	○	○	○	■	○	○	○	○
Lettonie	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Lituanie	○	○	○	○	■	○	○	○	○
Luxembourg	○	○	○	○	■	○	○	○	○
Mexique	◆	□	□	□	□	□	□	□	○
Norvège	□	○	□	○	■	□	○	□	○
Nouvelle-Zélande	■	○	■	■	□	■	○	□	○
Pays-Bas	◆	○	□	○	■	□	□	□	○
Pologne	○	○	○	○	■	○	■	○	○
Portugal	◆	○	○	○	□	○	○	○	○
République slovaque	○	○	○	○	□	○	○	○	○
République tchèque	■	□	□	○	■	○	○	○	○
Royaume-Uni	■	■	■	○	■	○	○	○	■
Slovénie	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Suisse	■	□	□	○	■	□	■	□	○
Turquie	○	■	○	○	■	○	○	○	■
■ Cibles pour l'administration centrale/fédérale dans son ensemble	14	6	6	4	24	3	6	1	5
◆ Des cibles ne sont utilisées que pour la haute fonction publique	7	0	0	0	1	0	0	0	0
□ Pas de cibles précises, mais des mesures sont en place	4	8	11	4	5	10	7	10	2
○ Aucune mesure ni cible en place	8	19	16	25	3	20	20	22	26
Brésil	○	○	■	○	■	○	○	○	○
Costa Rica	■	■	■	■	■	■	○	■	■
Roumanie	○	○	○	○	■	○	○	○	○

Source : OCDE (2020) Enquête sur la composition des effectifs de l'administration centrale/fédérale

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934263778>



Extrait de :
Government at a Glance 2021

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/1c258f55-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2021), « Diversité et inclusion dans la fonction publique », dans *Government at a Glance 2021*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/32543614-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.