

Le dispositif Base concours

L'objectif du dispositif Base concours est la production d'études et de statistiques anonymes, ainsi que la réalisation de travaux de recherche, sur l'accès à la fonction publique par concours (cf. article R325-60 du code général de la fonction publique).

Il permet notamment de mieux appréhender la diversité des viviers de candidats aux concours de la fonction publique et le processus de sélection des concours de la fonction publique, de s'assurer de l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique par concours.

Le champ d'application de ce dispositif couvre l'ensemble des recrutements par concours des trois versants de la fonction publique (Fonction publique de l'État, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) sous le statut de fonctionnaire, pour plusieurs voies d'accès (externe, interne, troisième concours, unique) (cf. article R325-59 du Code général de la fonction publique).

Le Code général de la fonction publique fixe la liste des données à recueillir, les modalités de leur collecte et de leur conservation, et charge la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDessi), en tant que service statistique du ministère en charge de la fonction publique, de l'organisation de la collecte.

Origine du besoin

La fonction publique se doit d'être le reflet de la société qu'elle a vocation à servir, dans le respect des valeurs posées par la Constitution, notamment celle de l'égal accès aux emplois publics selon les seuls vertus et talents¹. La fonction publique doit ainsi s'ouvrir à une plus grande diversité de profils et de compétences pour accroître son efficacité et sa légitimité.

En mars 2015, le principe d'égalité a été réaffirmé avec force par le gouvernement lors d'un comité interministériel dédié aux politiques d'égalité et de citoyenneté. Le gouvernement s'est ainsi 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.

En juin 2015, le Premier ministre a notamment confié à Monsieur L'Horty (Directeur TEPP-CNRS, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée) une mission d'évaluation des recrutements dans la fonction publique (par concours, sans concours et voie contractuelle) au regard des risques de discrimination dans l'accès à l'emploi public.

Le rapport de la mission L'Horty², publié en juin 2016, montre notamment que le recrutement par concours n'exclut pas la possibilité d'une discrimination dans l'accès à la fonction publique : « *L'exploitation des données [de concours] révèle des inégalités fortes dans les chances de succès des*

¹ Le principe de l'égal accès aux emplois revêt une importance fondamentale pour la fonction publique qui a vocation à être exemplaire dans le recrutement des femmes et des hommes selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents » conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

² « Rapport au Premier ministre, Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, Mission confiée à Yannick L'Horty, juin 2016 » : [Rapport LHorty-final \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)

⁴ Avis CNIL en annexe 2.

candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine ou encore celles qui résident dans une ZUS ont moins de chance de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours. »

La synthèse du rapport conclut ainsi : « *L'analyse des données de concours de la fonction publique d'État, combinée à des tests ponctuels de discrimination, est selon nous la seule méthode permettant d'améliorer l'état de nos connaissances sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Au terme de cette mission, nous ne formulons qu'une seule recommandation : la mise en place d'un outil de pilotage des politiques d'égalité consistant à pérenniser ce type d'investigation. En unifiant l'ensemble des formulaires dématérialisés d'inscription aux concours de la fonction publique et en coordonnant les systèmes d'information et de gestion des concours des ministères et des écoles du service public, il deviendrait possible de créer un réservoir de données de concours, individuelles, anonymes et exhaustives qui pourrait être utilisé de façon régulière pour le suivi de l'égalité de chaque concours. »*

Cadre législatif du dispositif Base concours

[L'article L. 325-21 du Code général de la fonction publique](#) reprend les recommandations émises par les missions L'Horty (2015) et Rousselle (2016) et dispose que les administrations demandent aux candidats de fournir, en plus des données nécessaires à leur inscription aux concours de la fonction publique, des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois.

Les articles R325-59 à R325-72 du Code général de la fonction publique

Les articles R325-59 et R. 325-60 précisent :

« R. 325-59 : Le service statistique ministériel du ministère chargé de la fonction publique organise la collecte de données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel, ainsi qu'au processus de sélection des personnes candidates aux concours prévus à l'article [L. 325-1](#).

Les informations mentionnées à l'article [R. 325-59](#) sont rassemblées dans une base de données dénommée Base concours qui a pour finalité :

1° La production d'études et de statistiques anonymes publiées notamment dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique ;

2° La réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique. Les données utilisées sont les données administratives d'organisation des concours mentionnées à l'article R. 325-61 et les données mentionnées à l'article R. 325-66 issues de l'enquête complémentaire réalisée par le service statistique ministériel du ministère chargé de la fonction publique »

Le projet de décret a fait l'objet d'une déclaration portant [avis de la CNIL n° 2017-332](#)⁴ du 21 décembre 2017.

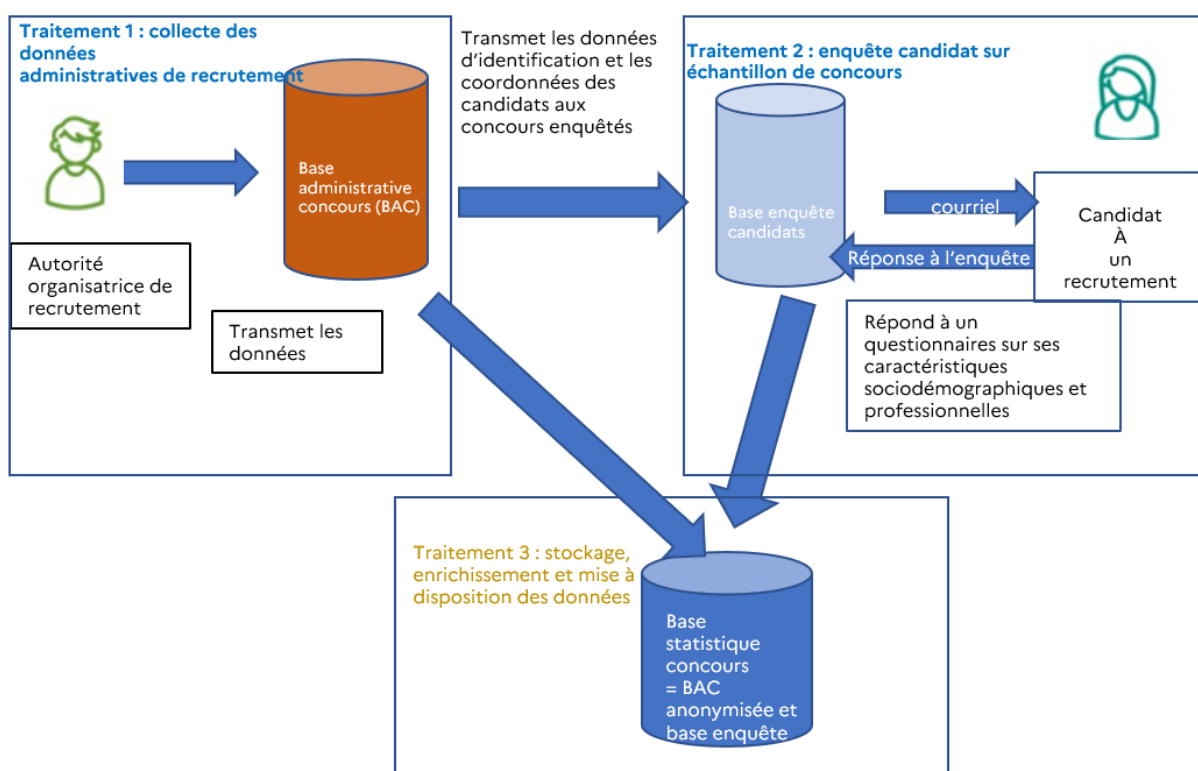
[L'arrêté du 4 mai 2020](#) fixe la nature et le format des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la Base concours précise les données et les modalités de transmission prévues par le décret.

Description du dispositif Base concours

Le dispositif Base concours se décompose en trois étapes :

- 1 une **collecte des données administratives de concours, la base administrative concours (BAC)**, auprès des Autorités organisatrices de recrutement (AOR) afin de recueillir les données administratives individuelles de tous les candidats inscrits aux concours des trois versants de la fonction publique, ainsi que leurs résultats aux épreuves.
- 2 une collecte statistique, **l'enquête candidats aux concours**, de données complémentaires directement auprès des candidats inscrits aux concours sur leurs caractéristiques sociodémographiques et celles de leurs parents
- 3 un dispositif de **stockage, archivage et mise à disposition des données** au sein de la **base statistiques concours**. Cette base sera hébergée par la SDessi responsable de la mise en œuvre des mesures de sécurité destinées à la garantir la confidentialité et l'intégralité de la conservation, de la sauvegarde et des transmissions des données à caractère personnel (cf. article 7 du décret CE n° 2018-114).

Schéma du dispositif Base concours



Date de mise en œuvre

La mise en œuvre de l'ensemble du dispositif a débuté le 1^{er} janvier 2020. Le dispositif s'applique à l'ensemble des recrutements prévus dans le champ d'application et organisés au titre de l'année 2020 et suivantes.

- **1^{ère} étape : Collecte des données administratives de recrutement**

La collecte administrative par la SDessi a pour objectif de recueillir les données de recrutements détenues par les AOR. Les AOR doivent transmettre les données relatives à l'ensemble des candidats ayant finalisé leur inscription à un recrutement. L'envoi des données s'effectue sous forme de fichiers à déposer sur un portail de collecte

Deux schémas de transmissions de données sont prévus :

- Un transfert automatique et sécurisé de fichiers par Web service. Un guide d'interconnexion de fichiers vers le portail de collecte est disponible sur demande auprès de la SDessi ;
- Un dépôt de fichier manuel sur le portail de collecte.

Deux envois de fichiers de données administratives de recrutements sont programmés. Le 1^{er} fichier doit être envoyé au plus tard à la date de l'envoi des convocations aux épreuves. Il contient :

- les données d'identification du recrutement ;
- les données relatives au concours et aux modalités de recrutement ;
- les données d'identification du candidat.

Le second fichier doit être envoyé au plus tard six mois après la date de publication de la liste définitive des résultats. Il contient :

- les données d'identification du recrutement ;
- les données relatives au concours et aux modalités de recrutement ;
- les données d'identification du candidat ;
- les données indiquées par le candidat lors de son inscription ; • les données relatives à la sélection du candidat.

Les règles de nommage, les formats à utiliser et le descriptif des variables sont détaillés dans la norme de transmission établie par la SDessi en concertation avec ses partenaires.

- [Norme de transmission de fichier](#)

Pour toutes questions relatives à la collecte de données administratives de recrutement, vous pouvez contacter le responsable de la collecte administrative à l'adresse mail :

collecte-concours.dgafp@finances.gouv.fr

- **2^e étape : Enquête candidats aux concours**

L'enquête « Candidats aux concours » est un dispositif complémentaire à la collecte administrative, visant à recueillir auprès des candidats inscrits à un recrutement leurs caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. Les données à recueillir dans l'enquête concours ont été spécifiées à l'article 5 du décret n° 2018-114 du 16 février 2018.

Il s'agit de :

- 1 la nationalité de naissance et, le cas échéant, l'autre nationalité ;
- 2 le diplôme obtenu le plus élevé et sa nature ou son objet et, le cas échéant, la nature ou l'objet du deuxième diplôme requis par des dispositions réglementaires ;
- 3 la situation de famille et le nombre d'enfants ;
- 4 la situation professionnelle ;
- 5 la catégorie socioprofessionnelle principale de chacun des deux parents ou tuteurs, actuelle ou correspondant à leur dernière activité professionnelle ;
- 6 l'appartenance de chacun des deux parents ou tuteurs à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique ;
- 7 le lieu de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs ;
- 8 la nationalité de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs.

L'enquête est réalisée par Internet. Les candidats recevront un mail de la part de la SDessi les invitant à venir répondre au questionnaire sur un site dédié et sécurisé. Lors de la phase d'inscription au recrutement, les candidats seront avertis par les AOR qu'ils seront susceptibles d'être interrogés dans le cadre de l'enquête.