

# Diversité et égalité des chances dans les fonctions publiques

*Une question de compétence, un enjeu de performance*

Synthèse de la journée du 31 mars 2009



## REMERCIEMENTS

---

**Christine Abrossimov**, Secrétaire générale de la préfecture d'Indre-et-Loire

**Christophe Arpaillage**, Chargé de mission Grand Projet de Ville (GPV) à la ville de Lormont

**Patrick Bahegne**, Directeur régional de la jeunesse et des sports de la région Centre

**Bernard Bensoussan**, Chargé de mission de l'association Ville et Banlieue

**Michel Berthier**, Adjoint au Maire de Poitiers chargé de la politique de la ville et de la lutte contre les discriminations

**Martine Brodard**, Directrice du projet Égalité Homme-Femme au Conseil Régional du Centre

**Guy Chapron**, Chargé de mission interrégional de la HALDE

**Salima Demime**, Chargée de mission Citoyenneté et lutte contre les discriminations à la ville de Poitiers

**Yves Ellien**, Responsable régional Formation du CNFPT de la région Centre

**Thérèse Gallo-Villa**, Représentante syndicale, ancien membre du CESR de la région Centre

**Heidi Giovacchini**, Seconde adjointe au Maire de Lyon

**Nadia Hamoudi**, Adjointe au Maire de Tours, déléguée aux espaces verts, les parcs et jardins, l'animation du patrimoine naturel, l'archéologie

**Cécile Jonathan**, Adjointe au Maire de Tours, déléguée à la petite enfance, la jeunesse, la famille, la santé, les handicapés

**Mireille Kerbaol**, Conseillère municipale de Lormont chargée de l'égalité des chances

**Alexandre Kosak**, Responsable de la mission égalité de la ville de Lyon

**Vincent Tison**, Adjoint au Maire de Joué-Lès-Tours et assistant parlementaire de Jean-Patrick Gille

**Laurent Tixier**, Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse à DDJS 36

**Djouhra Si-Ahmed**, Directrice de la DR Acsé Centre, **Anne Audouin**, Chargée de mission à la DR Acsé Centre, **Laurence Sauget**, Chargée de mission COPEC 37 et **Touatia Dergham**, Chargée de mission du Plan de lutte contre les discriminations de Tours, **pour leur collaboration dans l'organisation de cette rencontre.**

# Diversité et égalité des chances dans les fonctions publiques

*Une question de compétence, un enjeu de performance*

Cette synthèse a été réalisée suite au séminaire de travail **Diversité et Égalité des chances dans les fonctions publiques** qui a eu lieu le **31 mars 2009** au Centre de Vie du quartier Sanitas, à Tours.

Cette rencontre interrégionale Centre et Poitou-Charentes a été organisée par **Villes au Carré**, avec le soutien de la direction régionale de l'Acisé Centre, de l'association **Ville & Banlieue** et de la région Centre.

**Nadia Hamoudi** et **Cécile Jonathan**, adjointes au maire de Tours, et **Christine Abrossimov**, secrétaire générale de la préfecture d'Indre-et-Loire, ont accueilli les participants et ont réaffirmé leur intérêt pour la lutte contre les discriminations.

Elle a réuni plus de **60 participants**, parmi lesquels de nombreux représentants des fonctions publiques d'État et des fonctions publiques territoriales, ainsi que leurs partenaires privilégiés.

## Pour introduire



*Julien Viteau*

Depuis plusieurs années, la lutte contre les discriminations (LCD) s'est construite sur un double fondement théorique et méthodologique : la pertinence et l'efficacité des actions de lutte contre les discriminations reposeraient sur une bonne répartition entre les élu-es, chargé-es de définir et d'impulser les politiques, d'une part, et les technicien-nes, chargé-es de les mettre en œuvre et de les évaluer, d'autre part. En cela, la lutte contre les discriminations ne différerait pas d'autres pans de l'action publique : action sociale, éducation, urbanisme... un programme soumis à l'élection puis une mise en œuvre par des technicien-nes.

Il serait certainement utile de déconstruire ce « sarclage » entre le champ politique et le registre technique. Il indique que le référentiel de la lutte contre les discriminations vient à maturité et que le métier de « lutteur » s'installe dans le paysage institutionnel. Rien d'étonnant, donc, à ce que les technicien-nes recherchent les moyens d'une certaine autonomie... alors que, dans le même temps, les élu-es, anticipant ou intériorisant la mise en question du discours politique, se « surprofessionnalisent ».

Entre politisation des technicien-nes et technicisation des responsables politique (les deux processus sont sans doute à dissocier), le séminaire « Diversité et égalité des chances dans les fonctions publiques » visait à ouvrir un temps de réflexion et d'échanges de pratiques entre élu-es et professionnel-les des fonctions publiques (d'État, de collectivité, hospitalière).

Pour cela, le centre de ressources des acteurs de la politique de la ville, **Villes au Carré**, a organisé une rencontre le **31 mars 2009** à Tours, à partir de 4 niveaux où se rencontrent le politique et le technique :

- l'engagement et les raisons d'agir en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations ;
- la synergie et la complémentarité entre élu-e chargé-e des discriminations et technicien-ne ;
- la fonction employeur de l'État et des collectivités ;
- la mobilisation dans les régions Centre et Poitou-Charentes (à partir d'un travail en atelier).

Le présent document ne vise pas à résumer, ni même à synthétiser les échanges du séminaire, mais plutôt à les mettre en perspective à partir d'exemples tirés des différentes interventions. Le choix de l'organiser par thèmes résulte du découpage des tables rondes elles-mêmes. En effet, l'intervention liminaire ou les différentes prises de paroles ont chevauché les thématiques annoncées... Difficile, par exemple, d'évoquer un engagement politique sans indiquer comment il se traduit dans la fonction employeur de la collectivité ou dans les missions confiées aux services chargés de la lutte contre les discriminations.

Il y a quelques années, le séminaire organisé par Villes au Carré aurait appelé des contenus sensiblement différents. Il aurait été préalablement nécessaire de convaincre les professionnels des deux régions qu'ils sont concernés par les violences sociales (et cela, avant même d'aborder les principes d'action et les méthodologies).

Aujourd'hui, ces préliminaires ne sont plus vraiment nécessaires. À preuve, les intervenant-es du séminaire ont peu témoigné de difficultés à convaincre de l'existence des discriminations. Leur difficulté porte davantage sur le passage à l'action. Il faut y voir la conséquence d'une plus grande volonté politique nationale, mais aussi le résultat du travail mené par les directions régionales de l'Acsé, les services de l'État ainsi que la participation du centre de ressources au travail d'animation et de qualification des acteurs<sup>1</sup>.

Les régions Centre et Poitou-Charentes sont désormais engagées, comparativement à d'autres territoires : formation des services régionaux, départementaux de l'État et des villes, plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD), accompagnement des élu-es par des actions spécifiques... (projet « Égalité Homme-Femme » en région Centre, formation des élus à Poitiers, Plan de LCD de Tours...).

1. Par l'organisation de rencontres comme «Égalité des chances et logement», du 16 mai 2008 à Orléans ou par la réalisations de fiches «discriminations et territoires», relevant des exemples d'actions de LCD en Poitou-Charentes. Pour en savoir plus, [http://www.villesaucarre.org/page\\_84-discriminations-territoires.html](http://www.villesaucarre.org/page_84-discriminations-territoires.html)

On peut quasiment parler d'un « quadrillage » méthodique par :

- type d'acteurs (services de l'État, collectivités locales, associations),
- type de territoires (régions, pays, département, villes et EPCI...),
- thématiques (emploi, logement, éducation...).

On peut également vérifier l'importance d'une parole forte des principaux représentants de l'État en région. Lorsque cette parole fait défaut ou que la conviction n'est pas au rendez-vous, le travail des acteurs de terrains devient vite difficile.

Dans un contexte de réorganisation des politiques publiques, et de la création des pôles régionaux de cohésion sociale (DRJSCS)<sup>2</sup>, le consensus sur la nécessité d'actions de prévention et de lutte contre les discriminations reste fragile.

D'ores et déjà, on peut supposer (et certains échanges au cours de la journée en témoignent) que la revendication de résultats visibles et mesurables amorcera la fin du déni des années 2001-2005. Car, de même qu'il est difficile de quantifier les discriminations, diffuses et invisibles, il reste complexe d'objectiver les effets produits par les actions de lutte contre les discriminations.

2. Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale



## — LE BINÔME ÉLU-ES / TECHNICIEN-NES — Vers une autonomisation des politiques de lutte contre les discriminations

À l'issue des élections municipales de mars 2008, de nombreuses communes et intercommunalités ont désigné un-e élu-e chargé-e de l'égalité des chances. Mieux, les élu-es chargé-es des discriminations sont souvent bien positionné-es au sein des exécutifs. Ce constat est un signe manifeste d'une inscription dans les politiques locales de la lutte contre les discriminations.

Généralement, l'élu-e chargé-e des discriminations se voit également confier les questions d'intégration, de droits sociaux et/ou de politique de la ville (comme M. Michel Berthier, à Poitiers ou Mme Mireille Kerbaol à Lormont). Il en découle un appui sur les directions communales chargées de la politique de la ville ou de l'intégration.

On observe que les élu-es en charge des discriminations sont généralement passé-es par un temps conséquent de qualification et de montée en compétences. Ce sont en général les techniciens qui assurent un accompagnement des élu-es (comme M. Alexandre Kozac a aidé à la qualification de Mme Heidi Giovacchini). Car même si de nouvelles ressources sont mises à disposition, comme le marché de l'Acsé pour la formation des acteurs, qu'a présenté Anne Audouin, chargée de mission à la DR Acsé Centre, on observe que les organismes de formation des élu-es disposent de très peu (voir pas) d'offres sur ces sujets. Ainsi, les élu-es sont globalement au fait des méthodologies et les technicien-nes sont généralement engagés, presque au sens politique.

Il apparaît que le rattachement de la lutte contre les discriminations à telle ou telle direction n'est pas une question d'organisation, mais un choix politique et stratégique qui détermine le champ d'action et la légitimité à agir.

Auparavant, la lutte contre les discriminations était rarement autonome. On redoutait une déresponsabilisation générale des services et des cadres par la création de ces missions.

En effet, si les responsables n'ont aucun compte à rendre sur les actions qu'ils mènent pour prévenir les discriminations, on pouvait redouter qu'ils n'en mènent aucune.

Aujourd'hui, les politiques de lutte contre les discriminations s'autonomisent (comme la politique de la ville s'est autonomisée en son temps). En ce sens, les exemples présentés le 31 mars de la Mission Égalité de la ville de Lyon, la ville de Lormont et le Conseil Régional du Centre sont de bons exemples. Il ne faut pas voir un revirement idéologique dans le choix de créer des missions dédiées à la LCD, mais plutôt le résultat d'une attente forte et assez nouvelle dans son expression.

C'est sans doute parce que l'action doit être visible qu'elle demande un portage et un pilotage clairement identifiés.

Si les missions de lutte contre les discriminations ou d'égalité des chances se développent, elles manquent encore de moyens et disposent rarement de budgets propres. Il est fréquent qu'elles émargent sur les budgets d'autres directions (Formation, Politique de la Ville...).

On peut penser que, dans les prochaines années, le dégagement de budgets sera un indicateur important de l'avancée des politiques de lutte contre les discriminations. En effet, la croyance demeure parfois – dans un contexte de resserrement budgétaire – que la prévention des discriminations n'exige pas de moyens propres (puisqu'elles seraient une question de valeurs).

Or, dans la mesure où la discrimination est souvent une réponse simpliste à un problème complexe, discriminer a parfois un intérêt économique à court terme (par exemple, la cooptation évite des coûts de recrutement, etc.).



Salima Demime, Michel Berthier, Alexandre Kozac, Heidi Giovacchini, Mireille Kerbaol, Christophe Arpaillange

Deux conditions minimum paraissent, aujourd'hui, requises pour agir contre les discriminations dans les services de l'État et les collectivités territoriales :

**- Le pouvoir-voir : accepter l'existence de ces phénomènes et pouvoir agir**

Dans la plupart des cas, on ne peut agir contre les discriminations, notamment systémiques, que dans la mesure où l'on est autorisé à s'y engager. Bien entendu, il existe des pionniers qui agissent sans autorisation et s'engagent à lutter contre les discriminations quand la volonté politique n'est pas encore manifeste. Il reste que, dans la plupart des cas, la possibilité d'agir repose sur une volonté, un discours public émanant des dirigeants. Cela peut passer par la signature de charte, la désignation d'un-e élu-e chargé-e des discriminations...

**- Le savoir-voir : savoir reconnaître ces phénomènes et se donner les moyens d'agir**

On le sait, la lutte contre les discriminations demande un savoir et un savoir-faire. S'agissant de phénomènes diffus, souvent invisibles, il faut pouvoir caractériser

les discriminations dans leurs principales dimensions, notamment juridiques. Cet apprentissage est déterminant. Il passe par un temps plus ou moins long. Et comme on ne peut pas savoir sans avoir appris, cela confirme le rôle important de lieux ressources qui facilitent la qualification et la formation des acteurs.

Un exemple : en région Centre, le Conseil Économique et Social Régional (CESR) a été un acteur essentiel de la prise de conscience des discriminations de genre. Lorsque le Conseil Régional met en œuvre un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, il s'appuie sur les nombreux rapports du CESR qui viennent, en somme, légitimer et consolider la politique prospective de la région, comme le soulève Thérèse Gallo-Villa, qui a participé à la rédaction de nombreuses études (cf. Bibliographie).

**Pouvoir-voir et savoir-voir** demandent à être appréhendés **de manière simultanée**. En effet, le pouvoir-voir sans le savoir-voir crée de l'inefficacité quand le savoir-voir sans le pouvoir-voir crée de l'impuissance et de la souffrance professionnelle.

— LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE —

**Depuis le début des années 2000, la lutte contre les discriminations s'affirme comme un axe important de l'action publique.** Si les institutions (État et collectivités locales) ont d'abord mené ce travail en externe – en direction du grand public ou des entreprises –, elles commencent à agir maintenant en interne, c'est-à-dire en tant qu'employeurs.

**Cette prise de conscience a été favorisée par la publication de chiffres**, notamment par la HALDE, mettant en évidence l'existence de **discriminations systémiques dans la fonction publique**. On sait aujourd'hui que les femmes – qui représentent 53 % des agents publics (56 % dans la fonction publique territoriale) – n'occupent que 17 % des postes de direction. Autre population discriminée : les fonctionnaires dont les parents sont d'origine étrangère sont – selon l'Insee – surtout représentés dans les emplois de catégorie C et parmi les vacataires. Quant aux travailleurs handicapés, ils ne représentent que 3,6 % des agents de la fonction publique territoriale, alors que le taux minimum fixé par la loi est de 6 % (DARES 2007).

C'est pour résorber ces écarts que le gouvernement a signé, le 2 décembre 2008, une **Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique**. Parmi les engagements que cette charte énonce figurent ceux de former les agents et de garantir l'égalité de traitement dans tous les processus de ressources humaines.

Aujourd'hui, cette préoccupation RH est intégrée par la plupart des grandes collectivités (comme à Tours en 2009). Elle ne peut pas consister à simplement transposer (ainsi qu'on le croit souvent) des approches d'entreprises. En effet, comme l'a parfaitement illustré Mme Thérèse Gallo-Villa, l'État et les collectivités territoriales ne sont pas des employeurs comme les autres. Les modes spécifiques de recrutement (concours, période de stage...) et les missions de services publics exigent des méthodologies particulières. Elles demandent également de faire des politiques d'égalité de traitement un objet du dialogue social au sein des services de l'État et des collectivités territoriales.

Des adaptations de charte au niveau départemental ont été réalisées, comme dans l'Indre, avec le travail mené par la COPEC et la DDJS 36, ainsi qu'en a témoigné Laurent Tixier, conseiller d'éducation populaire et de jeunesse à DDJS 36.



Thérèse Gallo-Villa, Yves Ellien, Guy Chapron

## — LA RÉPONSE JURIDIQUE —

Comme l'a rapidement évoqué la ville de Lyon, les réponses juridiques apportées aux personnes confrontées aux discriminations décideront de l'avenir de l'engagement pour l'égalité des chances.

En effet, alors que nous argumentons sur les risques, notamment juridiques, à discriminer, il reste encore à avérer cette affirmation. On constate que peu de « discriminateurs » sont actuellement condamnés, les personnes qui s'estiment discriminées peinent à être informés de leur droit...

En outre, les acteurs institutionnels et associatifs

éprouvent des difficultés à se repérer dans la multiplicité des intervenants potentiels (magistrats, délégués du procureur, correspondants de la HALDE, Maison de la justice et du droit...).

Depuis plusieurs années, la France connaît une augmentation du nombre des différents intervenants en matière de lutte contre les discriminations et leur rôle s'est précisé petit à petit. M. Chapron indique que la Halde a souhaité se rapprocher de la population et a recruté, à cet effet, des correspondants locaux pour recevoir les personnes discriminées au sein de permanences, les aider, et traiter au mieux leur situation.

## — DES OUTILS À S'APPROPRIER —

### Un outil d'engagement : la charte de la diversité de la COPEC de l'Indre

Au démarrage du projet, la commission animation de la COPEC de l'Indre n'avait pas de commande particulière. Pourtant, plusieurs constats rendaient utile un projet commun :

- si le sport paraît non discriminatoire, il reste à interroger le postulat ;
- les professionnels agissent en fonction de leurs représentations et de stéréotypes ;
- en matière de discrimination, le travail est toujours à faire.

Un groupe de travail s'est formé durant 3 jours afin de partager une culture commune et des définitions partagées en matière de lutte contre les discriminations.

Par la suite, le groupe a conçu une **charte d'engagement en direction des acteurs du sport et de l'animation**. Cet outil rappelle le cadre légal, mais va plus loin.

Ainsi, on trouve **quatre engagements** :

- Faire de la LCD un objet de travail interne (au sein des CA, des équipes...).
- Favoriser la prise de conscience des publics (organisation de temps forts de promotion de l'égalité...).
- Garantir l'égalité de traitement (vis-à-vis des publics comme des bénévoles ou des salariés).
- Valoriser et mettre en place des actions qui favorisent l'égalité.

La charte de la diversité de la COPEC de l'Indre est une charte active, pilotée par un collectif qui propose des temps de rencontre et de formation annuels (exemple : « La mixité dans l'animation » le 14 novembre 2009)

### Un outil de qualification : le marché de formation de l'Agence nationale de la Cohésion Sociale et de l'Égalité des chances

Tous les retours d'expérience en matière de lutte contre les discriminations montrent la nécessité d'une qualification des acteurs.

C'est la raison pour laquelle l'Acsé a imaginé un dispositif national de qualification des acteurs sur 5 thématiques : emploi, éducation, égalité entre les femmes et les hommes, logement et politique de la ville.

Des organismes de formation et des experts sont référencés au niveau national. Chaque direction régionale de l'Acsé construit un cahier des charges sur mesure avant de mettre en concurrence les prestataires référencés.

Plus de 70 journées de formation ont été proposées ces trois dernières années en région Centre et Poitou-Charentes s'adressant à des élus, des techniciens de collectivité, des intermédiaires de l'emploi, des acteurs associatifs...



### Partir de ses compétences propres pour mettre la lutte contre les discriminations à l'agenda

« Quand le conseil régional Centre a commencé à travailler sur l'égalité professionnelle, il n'est pas parti de rien. Il s'est appuyé sur ses missions, notamment en matière de formation. En effet, c'est à partir du PRDF (Plan Régional de Développement de la Formation) que la question de l'égalité a été posée. » **Martine BRODARD, conseil régional Centre.**

### Croiser les raisons d'agir pour un élu de collectivité locale

« Les raisons d'agir contre les discriminations pour un maire sont de trois ordres : tout d'abord, lorsque la ville est reléguée et ségréguée, la ville elle-même peut apparaître comme la conséquence de discriminations. Ensuite, le maire ne peut pas être insensible à l'indignité qui frappe la ville et ses citoyens au travers des discriminations. Enfin, il existe un enjeu de performance et d'efficacité des services publics. » **Bernard BENSOUSSAN, chargé de mission Villes et Banlieue.**

« À Poitiers, la lutte contre les discriminations est une politique transversale. C'est pourquoi nous avons engagé une formation de plusieurs jours dans laquelle chaque élu a pu définir des objectifs propres à sa délégation. Il n'y a pas d'autre intérêt à agir que l'exigence d'égalité et de service public. » **Michel BERTHIER, maire adjoint à la ville de Poitiers.**

### Garder les principes, changer les pratiques

« La fonction publique doit être porteuse des valeurs d'égalité (de préférence au terme de diversité). Cela suppose, par conséquent, de garder nos principes, mais de changer quelques-unes de nos pratiques, notamment en matière de recrutement ou de concours. Il est nécessaire, dans tous les aspects de notre action, de penser « égalité » et de rester en veille. » **Vincent TISON, maire adjoint à Joué-Lès-Tours.**

### Établir les bases d'un langage commun

« Au commencement de mon mandat, il a été très important de partager un langage commun entre la Mission Égalité et l'équipe d'élu-es. Pour cela, une année a été nécessaire de formation, de mise à contribution du conseil scientifique a été nécessaire. » **Heidi GIOVACCHINI, maire adjointe de la ville de Lyon.**

« Il était indispensable de redonner du sens aux mots égalité et solidarité. Car il n'est pas si simple de parler de discriminations. Il y a le risque de renforcer la stigmatisation d'un quartier. Nous devons être au clair sur nos actions et sur les mots que nous employons. » **Mireille KERBAOL, conseillère municipale déléguée à Lormont.**

### Tenir le cap d'une politique transversale en matière d'égalité, mais se doter d'outils dédiés

« À travers nos groupes de travail, nous pensions promouvoir une approche transversale de l'égalité professionnelle. Nous allions dans chacun des groupes pour rappeler la nécessité d'un regard sexué dans les bilans les diagnostics... Nous nous sommes rendu compte de la difficulté de tenir la distance. Il est facile d'oublier la question de l'égalité. C'est à partir de ce constat que nous avons souhaité nous doter d'outil spécifique comme par exemple une action de formation en direction des conseillers d'orientation, des organismes de formation... » **Martine BRODARD, conseil régional Centre.**

### Le besoin d'une commande politique

« Pour agir, il est nécessaire de s'appuyer sur une commande politique forte. C'est souvent la parole du maire qui fait foi. Récemment encore, Gérard Collomb invitait ses cadres à se mettre au travail pour obtenir le label diversité ». **Alexandre KOSAK, responsable de la Mission Égalité de la ville de Lyon.**

« Nous avons travaillé sur un portage politique intercommunal au travers du GPV (Grand Projet de Ville), mais aussi sur une prise en compte commune par commune. Ce double niveau est important car chaque ville a sa propre spécificité. Tout le monde n'en est pas au même point. » **Christophe ARPAILLANGE, GPV Bordeaux Rive-Droite.**



Martine Brodard, Vincent Tison, Bernard Bensoussan, Patrick Bahègne

### L'implication de la COPEC 37

*L'exemple du **dispositif parrainage et allocation diversité dans la fonction publique** et création des classes préparatoires intégrées (CPI) (2009-2010)*

Afin de favoriser l'accès à la fonction publique des demandeurs d'emploi et/ou des jeunes diplômés résidant dans les zones urbaines sensibles, le département d'Indre et Loire décline pour la deuxième année consécutive un dispositif gouvernemental spécifique.

Ce dispositif comprend trois aspects :

- **information** des habitants des ZUS sur la possibilité de faire carrière dans les fonctions publiques ;
- **tutorat** des candidats au sein des services de l'État lors de la préparation des concours. Ce tutorat passe par les préparations spécifiques (IRA, par exemple), mais pourrait également s'appuyer à terme sur le volontariat de fonctionnaires ;
- versement sous condition de mérite et de ressources d'une **allocation de 2000 euros**.

Ce dispositif a été mis en place par le gouvernement en 2007-2008 par arrêté du 5 juillet 2007 et reconduit depuis chaque année par voie de circulaire.

Il vise à permettre aux étudiants et demandeurs d'emploi (et pour 2009 aux élèves inscrits en classe préparatoire intégrée) de bénéficier d'une aide financière de l'État, afin de leur permettre de se présenter à un ou plusieurs concours de la fonction publique de catégorie A. (bac + 3) ou B. (bac).

Les classes préparatoires intégrées permettent aux jeunes en difficulté de suivre des cours adaptés de remise à niveau leur permettant d'accéder aux grandes écoles du service public notamment et de se présenter aux concours de la fonction publique. Il offre également aux étudiants et demandeurs d'emploi la possibilité de bénéficier d'un tutorat, qui peut être assuré par des fonctionnaires volontaires ayant obtenu le même concours.

Les jeunes prioritairement attributaires de cette allocation (dont le montant est de 2 000 euros), sont les personnes résidant en ZUS ou ayant effectué au moins une partie de leur scolarité en zep, celles rencontrant des difficultés économiques, sociales ou familiales...

En 2008, 7 dossiers avaient été présentés par le département d'Indre-et-Loire. Ce dispositif a monté en puissance en 2009 et 2010 : 23 dossiers ont été déposés ; la commission de sélection se réunira le 12 novembre 2009 pour statuer sur les dossiers retenus pour l'attribution de cette allocation.

### Le Plan territorial de lutte contre les discriminations de Poitiers

#### Le contexte

À la suite d'une étude sur les discriminations présentée en 2006 par le FASILD Poitou-Charentes, qui a interpellé les élus et les techniciens de la ville de Poitiers, une réflexion s'est développée pour mettre en oeuvre un Plan de lutte territorial. L'enjeu était de faire évoluer le regard sur les populations discriminées et les pratiques en terme de recrutement. Il fallait tout d'abord développer une prise de conscience de la réalité des phénomènes, puis l'acquisition d'attitudes et d'outils permettant de prévenir toute forme de discrimination.

Depuis 2006, les élus se sont mobilisés autour de cette question pour définir une stratégie en matière de LCD. Après une première phase d'appropriation et de réflexion, le conseil municipal a acté **le 23 juillet 2007 l'élaboration du Plan territorial de lutte contre les discriminations de la ville de Poitiers**.

#### La démarche/les actions

Le Plan territorial a été prévu en trois phases :

- **travailler sur la culture de chaque acteur** impliqué (en interne) : analyse des pratiques de gestion des ressources humaines, formation des élus et des cadres de la collectivité, formation des agents en contact avec le public ;
- **impliquer les organismes partenaires** intéressés (maisons de quartier, bailleurs, missions locales d'insertion, etc.) ;
- **élargir l'action à des organismes extérieurs** privés. Intervention de Julien Viteau en réunion d'encadrement (300 agents) Formation des élus (½ journée en décembre 2007, ½ journée en juin 2008)

L'Acisé a accompagné cette démarche.

#### Le public visé

Il s'agit tout d'abord en interne des élus et des techniciens de la collectivité, l'objectif étant d'élargir à d'autres acteurs par la suite.

Après un ralentissement de l'engagement durant la période de renouvellement municipale, la mobilisation des élus et des techniciens tend à se maintenir, notamment depuis le recrutement en février 2009 de Salima Demime, chargée de mission citoyenneté et lutte contre les discriminations à la ville de Poitiers.

## Le Plan territorial de lutte contre les discriminations de Tours

### Le contexte

En mars 2007, la Mission locale de Touraine, soutenue par de nombreux acteurs locaux, organisait ses 3<sup>es</sup> Rencontres pour l'emploi des jeunes sur le thème « des discriminations à la diversité ».

Ce temps fort qui a réuni près de 300 acteurs a permis d'établir l'ébauche d'un plan territorial de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans l'emploi.

Afin de lui donner une véritable légitimité, il a paru nécessaire que ce plan fasse l'objet d'un portage politique local, qu'il soit étoffé et animé par un professionnel dédié à cette fonction : Touatia Dergham, chargée de mission égalité des chances.

Dès septembre 2007, des démarches ont été menées auprès des élus de l'agglomération de Tours afin de solliciter leur engagement, en lien avec les services de l'État (Préfecture et DDTEFP).

Après plusieurs réunions, le conseil communautaire a validé l'engagement de cette démarche à travers la mise en place et le financement du plan de lutte.

La Préfecture a fait part de son implication dans ce projet en février 2008.

L'agglomération de Tours (Tours Plus), l'État et la Mission Locale de Touraine se sont engagés dans un plan territorial d'actions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans **l'emploi, l'accès au logement et à la santé**, avec une attention particulière au sein des quartiers relevant du Contrat Urbain de Cohésion Sociale.

### La démarche/les actions

Les deux grandes actions transversales à cette démarche sont la formation d'acteurs et la diffusion large d'informations sur les formes de discriminations, la législation et les outils pour agir.

#### Concernant l'axe emploi :

- Mettre en œuvre une charte de la diversité, pour engager les entreprises dans la LCD à l'emploi et œuvrer en faveur de la diversité, notamment dans leurs processus de recrutement ou d'accès aux stages.
- Sensibiliser les élus et les services de l'État en tant qu'employeurs publics pour qu'ils prennent toute la mesure des discriminations.
- Donner la parole aux discriminés afin de considérer leur point de vue, de façon complémentaire à celui des institutions (particulièrement les jeunes diplômés issus de l'immigration).

- Former les intermédiaires de l'emploi à la législation et à la réglementation en matière de discrimination ; identifier et assimiler des concepts et des mécanismes de la discrimination ; repenser les attitudes et les comportements afin de développer, de s'interroger sur les pratiques professionnelles.

#### Concernant l'axe logement :

- Réaliser un diagnostic, pour construire une connaissance partagée sur le logement des immigrés et la mixité sociale.
- Faire émerger sur le territoire les problématiques liées à l'accès au logement.
- Sensibiliser les professionnels pour les amener une réflexion autour de leurs attitudes et comportements, afin qu'ils s'interrogent sur leurs pratiques professionnelles et envisagent comment agir pour prévenir les discriminations.

#### Concernant l'axe santé :

- Permettre une meilleure visibilité et une connaissance des dispositifs de santé, pour essayer d'identifier plus précisément les différentes problématiques en matière d'accès aux soins.
- Présenter les différents dispositifs aux professionnels de l'accompagnement, pour prévenir les difficultés et inégalités de traitement et de prise en charge des publics fragilisés sur le plan de la santé.

### Public cible

- Les habitants des quartiers et de la politique de la ville.
- Les professionnels de l'emploi publics ou privés, du logement, de la santé, les associations, etc.
- Les services déconcentrés de l'État, les élus de collectivités locales...



*Laurent Tixier, Anne Audouin, Touatia Dergham*

Les échanges du séminaire du 31 mars 2009 ont montré une évolution sensible des services de l'État et des collectivités territoriales des régions Centre et Poitou-Charentes. On peut penser que le déni est derrière nous (même si la prise de conscience est toujours réversible).

À présent, le principal défi nous paraît être le suivant : **comment passer d'une logique de conviction à une logique de responsabilité**, c'est-à-dire, comment traduire des valeurs de services publics en professionnalité ? Comment ne pas s'en remettre seulement à la conviction et à l'excellence des individus pour inscrire la lutte contre les discriminations au sein même des modes de fonctionnement quotidien des services et des collectivités ?

De nombreux exemples constituent d'ores et déjà de bonnes pratiques. L'un d'eux lequel, exposé lors des ateliers de l'après-midi, paraît même emblématique d'une démarche réfléchie et modeste qui peut, dans la durée, provoquer un changement des pratiques.

La charte d'engagement rédigée dans le département de l'Indre est le résultat d'un travail entre différents membres de la COPEC (Commission pour la Promotion de l'Égalité des chances et la Citoyenneté) dans les secteurs de l'animation sportive et socioculturelle... Elle est à la fois simple dans sa rédaction, mais exigeante pour celui qui la signe. Elle précise, notamment, dans l'exposé des motifs :

*« Acteurs et actrices de l'animation sportive et socioculturelle, nous défendons les valeurs de respect, de citoyenneté et d'égalité des chances.*

*Malgré notre attachement à ces valeurs, nous sommes – comme tous les individus – porteurs de représentations collectives et individuelles qui peuvent nous conduire à commettre des discriminations.*

*Les discriminations sont interdites par la loi, mais elles sont encore nombreuses, y compris dans le secteur de l'animation sportive et socioculturelle. Qu'il s'agisse du recrutement des animateurs, de la relation avec les usagers ou de l'accès du public aux activités, l'égalité de traitement n'est pas toujours la règle.*

*En tant qu'employeurs et organisateurs d'activités et de services, toutes les structures de l'animation socioculturelle et sportive sont soumises à l'obligation de ne pas discriminer. Mais au-delà de la simple application de cette loi encore méconnue, nous croyons que ces structures doivent devenir des acteurs de la lutte contre les discriminations. C'est dans ce but que nous avons élaboré cette charte départementale. À travers cette démarche, notre volonté n'est pas de signer une énième déclaration d'intention, mais d'agir concrètement pour faire reculer les discriminations. »*

Beaucoup d'intervenant-es auraient pu reprendre à leur compte ce préambule, notamment parce qu'il témoigne du fait que la lutte contre les discriminations ne passe pas seulement par une méthodologie et/ou une technique reproductible, mais par un engagement de chacun, quel qu'il soit – élu-e, technicien-ne, consultant-e – et où qu'il soit – dans des espaces professionnels ou militants.

Documents annexes :

Des documents complémentaires seront mis en ligne sur notre site internet [www.villesaucarre.org](http://www.villesaucarre.org) :

- le procès verbal de l'assemblée plénière de la COPEC d'Indre-et-Loire du 11 décembre 2008, qui retrace l'ensemble des actions menées par la commission
- une fiche de présentation du Plan territorial de lutte contre les discriminations de Tours
- la fiche d'expérience du Plan territorial de lutte contre les discriminations de Poitiers, réalisée par Villes au Carré
- la Charte pour la prévention des discriminations dans l'animation sportive et socio-culturelle, de la COPEC et de la DDJS de l'Indre
- les éléments de repères bibliographiques de la journée du 31 mars 2009

## VILLES AU CARRÉ

Villes au Carré est un centre de ressources des acteurs de la politique de la ville et du développement territorial des régions Centre et Poitou-Charentes, créé en 2007 sous forme associative.

Il est le 16<sup>e</sup> centre au sein du réseau national des centres de ressources politique de la ville.

Ses missions s'organisent en 3 axes :

### LES RÉSEAUX

- **Réseau d'élus** : le Réseau Des Villes et communautés du Centre (RDVC) a participé à la création du centre de ressources avec lequel il a fusionné fin 2008. Le réseau des agglomérations de Poitou-Charentes (Aire 198) est également membre fondateur. Depuis 2009, un collège des élus a été créé au sein de Villes au Carré pour mener des actions spécifiques.

- **Réseau de professionnels** : l'association constitue et anime de nouveaux réseaux interrégionaux : les équipes projets de la rénovation urbaine, de la réussite éducative, des ateliers santé-ville, des CUCS...

Villes au Carré favorise le croisement des différents réseaux des compétences (bailleurs, services de l'État, collectivités, associations...) pour répondre aux enjeux de la dimension transversale des projets de territoires.

### LA CAPITALISATION

Villes au Carré tisse des liens sur les politiques urbaines entre les chercheurs et les étudiants des quatre universités et les professionnels.

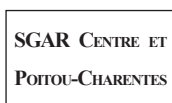
En fonction des thématiques et de ses travaux, Villes au Carré établit des fiches d'expériences mises à la disposition des adhérents, qui alimentent le réseau européen EUKN.

### LA QUALIFICATION

Villes au Carré participe activement à la qualification des acteurs :

- en mutualisant des ressources d'information et de documentation ;
- en conduisant des ateliers de l'observation et de l'évaluation ;
- en organisant des journées d'échanges thématiques et des groupes de travail.

### LES PARTENAIRES



Villes au Carré  
4 allée du Plessis  
37000 TOURS

Tél. : 02 47 61 11 85  
Fax : 02 47 20 72 87  
Email : [contact@villesaucarre.org](mailto:contact@villesaucarre.org)



[www.villesaucarre.org](http://www.villesaucarre.org)