

UNE OFFRE QUI S'ADAPTE À VOS BESOINS

Les méthodes appliquées en formation sont interactives : elles s'appuient sur des mises en situation pratique et l'étude d'exemples concrets, sans omettre un solide cadrage théorique et juridique. L'approche est **pédagogique, accessible, sans jargon, et directement opérationnelle.**

Quelle que soit votre demande, en formation ou en accompagnement, un programme d'action est établi sur mesure, à partir de votre cahier des charges, pour être discuté et modifié selon l'analyse de vos besoins.

Votre conseiller

Alain Piriou, 34 ans, a exercé pendant sept ans les fonctions de coordinateur pédagogique dans un centre de formation pour élus locaux.

Alain Piriou a par ailleurs été impliqué dans le monde associatif à très haut niveau pendant plus de dix ans. À ce titre, il a été l'un des principaux acteurs associatifs des évolutions législatives récentes en matière de lutte contre les discriminations : loi contre les discriminations du 16 novembre 2001, loi portant création de la Halde du 30 décembre 2004, loi portant diverses adaptations au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations du 27 mai 2008.

Ce sont ces expériences d'ingénierie de formation, de négociation avec les pouvoirs publics et les acteurs sociaux, et de sensibilisation du public qu'Alain Piriou a réunies pour créer Sociétales – Conseil.

BUREAU

Sociétales – Conseil
248 rue du faubourg Saint Antoine
75012 Paris

TÉLÉPHONE

+ 33 6 82 25 59 47

ADRESSE ÉLECTRONIQUE

contact@societales.fr

WEB

www.societales.fr
www.infos-discriminations.fr

N° SIRET

517 544 136 000 16

APE

8559A

Diversité et non-discrimination en collectivité locale

« Développez
vos performances
sociétales »

LA DIVERSITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION : QUELS ENJEUX POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES ?

Rationaliser un fonctionnement Renforcer la **cohésion sociale**

- En tant qu'**employeur**, la collectivité a un devoir d'**exemplarité**. Afin de limiter un risque juridique, certes, mais aussi pour lutter contre l'uniformité des parcours, la monotonie des profils, le repli sur les habitudes et la routine. Promouvoir la non-discrimination, c'est également favoriser le dialogue social, et mobiliser les équipes autour de valeurs communes. Il s'agit d'une démarche d'**amélioration continue** et de **performance globale**.
- En tant que **puissance publique**, les collectivités locales ont un rôle de tout premier plan : la discrimination se traite avant tout dans la proximité, par la sensibilisation, la prévention et la médiation. Qui mieux que les élus locaux pour animer, sur le terrain, des expériences innovantes, directement en prise avec le quotidien des habitants ? Lutter contre les discriminations à l'échelle du territoire, c'est s'engager, avec les habitants, les ONG et les entreprises, dans une démarche fortement créatrice de valeur, qui **renforce la cohésion sociale**.

S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Exemples d'actions de **formation** et de **conseil**

Sociétales — *Conseil* vous propose formations et accompagnements, afin de vous aider à vous engager dans une démarche de promotion de la diversité et de non-discrimination. Parmi les thèmes d'actions proposés, six peuvent être considérés comme incontournables :

- **La lutte contre les discriminations** : quel rôle pour l'élu-e local-e ? - formation (sensibilisation)
- **Mener une politique territoriale de lutte contre les discriminations** - formation (initiation)
- **Promouvoir l'égalité et la diversité au sein d'une collectivité locale** - formation (initiation)
- **Réaliser un diagnostic de diversité** - formation (acquisition de compétences) ou accompagnement
- **Obtenir le Label Diversité** - accompagnement
- **La formalisation d'une politique de diversité au sein d'une collectivité locale** - formation (acquisition de compétences) ou accompagnement

APPROFONDIR ET PERFECTIONNER SON ACTION DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Surmonter les questions difficiles

Certains thèmes sont peu abordés dans le cadre d'une démarche de diversité et de non-discrimination alors qu'ils représentent souvent des enjeux importants. Potentiellement conflictuels, se situant parfois à la frontière entre l'espace privé et l'espace public, ils peuvent cependant utilement compléter un plan d'action contre les discriminations. Quelques exemples d'interventions :

- **Discrimination syndicale** : entre gestion du risque et dialogue social
- **Les collectivités locales face à la diversité religieuse** : entre liberté de conscience et laïcité
- **Les collectivités locales face à la discrimination homophobe**
- **Temps de travail, temps de vie et discrimination indirecte**

Pour en savoir plus, télécharger **la présentation détaillée de notre offre** :

www.societales.fr/territoires.pdf

Consultez le blog de la lutte contre les discriminations — www.infos-discriminations.fr :
toute l'actualité sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.
Conçu et actualisé par Sociétales – Conseil.