

# Diversité et non-discrimination dans la fonction publique

L'égalité des chances et la diversité sont appelés à devenir une importante question de politique de ressources humaines dans la fonction publique. Réduction du risque juridique, objectivation des procédures internes, devoir d'exemplarité, ouverture à la société : ces enjeux s'imposent au public autant qu'au privé.

Pour autant, ces défis sont ardues, en ce qu'ils soulèvent des questions sensibles, remettent en cause des préjugés ou des habitudes, et touchent aux convictions intimes les plus profondes.

Afin d'en démystifier les enjeux et de favoriser l'acquisition de bonnes pratiques, *Sociétales - Conseil* propose aux administrations une offre de formations spécialement dédiée.

- Téléchargez notre offre : [www.societales.fr/fp.pdf](http://www.societales.fr/fp.pdf)
- Visitez notre blog : [www.infos-discriminations.fr](http://www.infos-discriminations.fr)

## Exemples de formation

- Comment combattre les comportements discriminatoires ? - *niveau sensibilisation*
- Déjouer les stéréotypes en milieu professionnel - *niveau sensibilisation*
- Mener une politique de promotion de l'égalité et de la diversité - *niveau initiation*
- Réaliser un diagnostic de diversité - *niveau acquisition de compétences*
- Formaliser une politique de diversité - *niveau acquisition de compétences*

# DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION : QUELS ENJEUX POUR LA FONCTION PUBLIQUE ?



Le 2 décembre 2008, le Ministre de la Fonction publique signait avec le président de la Halde une **Charte pour la Promotion de l'Égalité dans la Fonction publique**, afin de marquer l'engagement de l'État à lutter contre les discriminations en son sein, et à promouvoir les bonnes pratiques.

S'il s'agit bien sûr de **limiter un risque juridique**, dans un contexte législatif et jurisprudentiel de plus en plus contraignant, la démarche répond aussi à des impératif d'amélioration de la gestion interne, d'objectivation des processus et de la **recherche d'efficacité** et du bien être social.

L'uniformité des parcours, la monotonie des profils, le repli sur les habitudes et la routine guettent les administrations. Lutter contre les discriminations et mener une politique de diversité est un moyen de limiter ces risques **en enrichissant un capital humain**. C'est aussi favoriser un **dialogue social** dans lequel chaque partie prenante peut partager des valeurs communes. C'est enfin **se différencier et montrer l'exemple**.

*Votre conseiller : Alain Piriou a exercé pendant sept ans les fonctions de coordinateur pédagogique dans un centre de formation pour élus locaux. À ce titre, il s'est confronté à un public exigeant, appréciant l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, l'étude de cas concrets et les méthodologies directement applicables. Par ailleurs, en tant qu'ancien responsable associatif, Alain Piriou a été un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, notamment lors de plusieurs débats législatifs sur la lutte contre les discriminations, et pour négocier la mise en œuvre de politiques publiques dans ce domaine.*