

La diversité, un atout pour le service public



9^{es} Rencontres internationales
de la gestion publique
7 et 8 juin 2010

Sous le haut patronage du ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat

OECD  OCDE



HALDE Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité
08 1000 5000
www.halde.fr


La diversité, un atout pour le service public

Dans de nombreux pays, la lutte contre les discriminations est devenue un enjeu de cohésion sociale face à la diversification croissante des populations et l'aspiration à davantage d'équité. Ainsi dans différents domaines tels que l'emploi, le logement, l'éducation, les services publics... l'égalité d'accès et une meilleure prise en compte de la diversité sont désormais intégrées aux politiques publiques.

« Il convient de prendre la mesure des distorsions illégitimes introduites par les discriminations, notamment (mais pas uniquement) ethniques ou raciales qui enferment leurs cibles dans des idées toutes faites en ajoutant leur effet propre à celui des origines sociales » (François Héran - Rapport 2010 du Comedd)

De nombreuses dispositions législatives (notamment sous l'impulsion de l'Union européenne) ont incité les employeurs à entreprendre des actions visant à refléter la diversité de la population dans leurs effectifs. Les administrations publiques sont pleinement impliquées dans ce mouvement du fait de leur devoir d'exemplarité et de la spécificité de leurs missions.

Bien plus, des Etats membres toujours plus nombreux de l'OCDE considèrent à présent la diversité comme un atout en termes de performance, de meilleure qualité de service et d'amélioration de la relation avec l'utilisateur.

En France, la création de la Halde a permis de mettre en œuvre des actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité avec l'ensemble des acteurs : administrations, entreprises, associations, partenaires sociaux, etc. Par ailleurs, de nombreux rapports ont souligné les inégalités subsistant dans le recrutement au sein de l'administration et suggéré des voies de progrès.

Une charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique a été signée en décembre 2008 par le ministre chargé de la fonction publique et la Halde. Cette charte est progressivement mise en œuvre dans les différents ministères. Les ministères économique et financier ont le projet d'obtenir un « label diversité », ce qui les engage à intégrer cet enjeu dans tous leurs processus de gestion des ressources humaines.

Si ces politiques en faveur de la diversité dans la fonction publique font consensus, les pratiques à mettre en œuvre font débat. C'est pourquoi les « Rencontres internationales de la gestion publique » ont, cette année encore, l'ambition d'enrichir la réflexion par la discussion entre praticiens et gestionnaires publics sur les expériences menées dans d'autres pays.

Lundi 7 juin 2010

13 h 30 - Accueil des participants

Mot de bienvenue

Ralph Dassa, directeur général de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE)

14 h 30 - Ouverture : Yazid Sabeg, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances (sous réserve de confirmation)

15 h 00 - Présentation des tables rondes

Annie Chemla-Lafay, Département Recherche, Etudes, Veille – IGPDE

15 h 15 - Table ronde 1 : Diversifier pour rendre effectif le principe d'équité et de lutte contre les discriminations

Le principe d'égal accès à la fonction publique est un principe constitutionnel en France et dans de nombreux pays. Dans les faits, de nombreux obstacles rendent le parcours plus difficile pour certains, que ce soit au moment du recrutement ou en cours de carrière. Assurer l'égalité des chances à toutes et tous est un des enjeux forts des politiques en faveur de la diversité.

Présidence : **Brigitte Grézy**, inspectrice générale des affaires sociales, auteur du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Grand témoin : **Françoise Milewski**, ex-rapporteur du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique

Canada : **Ross Macleod**, Sous-ministre adjoint, Gouvernance, Planification et Politiques au Bureau de la dirigeante principale en Ressources humaines

Israël : **Sharon Abraham-Weiss**, Haut commissariat à l'égalité des chances, région de Tel-Aviv

16 h 30 - Table ronde 2 : Diversifier pour obtenir davantage d'efficacité et de performance

On peut penser que plus l'administration sera diversifiée, plus elle sera inventive, ouverte, réactive et donc efficace. Certaines études tendent à le prouver. Rendre l'administration plus performante grâce à une active politique en faveur de la diversité, tel est le projet des démarches de diversification entreprises dans certains pays.

Président : **Dominique Lacambre**, directeur du Fonds de solidarité

Grand témoin : **Jacqueline Laufer**, professeur émérite, HEC Paris

Royaume-Uni : **Frances Taylor**, conseiller Diversité, Civil Service Capability Group - Cabinet Office

Pays Bas : **Janine Schreck**, responsable du projet Diversité, direction générale du travail, des valeurs et de la concertation, ministère de l'Intérieur et des relations avec le Royaume

17 h 45 - Intervention de Christian Vergez, OCDE, direction de la Gouvernance publique et du développement territorial

Mardi 8 juin 2010

9 h 30 - Table ronde 3 : Diversifier pour accroître la qualité de service et la confiance des citoyens

Il paraît démontré que certains services sont mieux rendus si le fournisseur du service est plus proche de l'utilisateur, s'il lui ressemble et donc sait mieux dialoguer avec lui. Comment recruter des agents qui ressemblent à la population ? Ces recrutements sont aussi sans doute de nature à restaurer la confiance entre usagers et agents publics et à augmenter la cohésion sociale. C'est cette dynamique qui sous-tend la recherche d'une administration à l'image de la population, poursuivie dans certains pays.

Présidence : **Bernard Dreyfus**, directeur général, services du Médiateur de la République

Grand témoin : **Norma M. Riccucci**, professeur, Rutgers University, Newark

État-Unis : **Christine Griffin**, directrice générale adjointe de l'Agence du personnel fédéral (OPM)

Suède : **Robert Cloarec**, conseiller, Agence suédoise pour l'Etat employeur

11 h 15 - Table ronde 4 : Quelles sont les pratiques de GRH qui en découlent ?

Diversifier la fonction publique impose d'adapter les pratiques de gestion des ressources humaines en veillant à leur objectivité et à leur rigueur au service de l'équité. Comment aménager les recrutements, gérer les carrières, développer des parcours valorisants pour tous ? Comment s'assurer de l'efficacité des dispositifs mis en œuvre ?

Présidence : **Didier Hüe**, délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle des ministères économique et financier

Grand témoin : **Gilles Jeannot**, chercheur au CNRS, LATTs, Ecole nationale des Ponts et Chaussées

Belgique : **Hafida Othmani**, cellule Diversité, Service public fédéral Personnel et Organisation

Norvège : **Godtfred Bøen**, conseiller au ministère de la Réforme et de l'administration du gouvernement

12 h 45 - Pause déjeuner

14 h 30 - Table ronde 5 : Les pratiques existant à l'étranger qui font débat en France

Au fil de la mise en œuvre des politiques de diversité, certaines questions provoquent des débats. On a pu par exemple se demander sur quels critères identifier les populations à cibler. Faut-il mettre en œuvre des quotas ? Faut-il créer des filières spécifiques de recrutement ou faut-il imaginer des dispositifs d'aide à l'intégration dans les filières classiques ? Comment mesurer les inégalités et les progrès effectués ?

Président : **Jean-François Amadiou**, professeur à Paris-I, directeur de l'Observatoire des discriminations

Grand témoin : **Philippe d'Iribarne**, directeur de recherche au CNRS

Pays : Tous les pays invités participeront à ce débat.

16 h 30 - Intervention de clôture : Marc Dubourdieu, directeur général de la HALDE