

# Déploiement local du plan de formation Valeurs de la République et laïcité : l'émergence d'un réseau d'acteurs-relais de la pédagogie de la laïcité

novembre 2017



MINISTÈRE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES

**cget**  
Commissariat  
général  
à l'égalité  
des territoires



**Déploiement local du plan de formation  
Valeurs de la République et laïcité :  
l'émergence d'un réseau d'acteurs-relais  
de la pédagogie de la laïcité**



# Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>1. La démarche de capitalisation.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Un déploiement local à géométrie d'acteurs variables.....</b>	<b>11</b>
Stratégies régionales de pilotage.....	11
Rôle des délégations du CNFPT.....	12
Rôle du niveau départemental.....	12
Rôle des centres de ressource politique de la ville.....	13
<b>3. Les formateurs habilités niveau 2 : postures, compétences, transmission.....</b>	<b>15</b>
Profil des formateurs.....	15
Appropriation de la ressource pédagogique.....	16
Postures pédagogiques : entre deux idéaux-types qui se complètent.....	17
Accompagnement et animation du réseau de formateurs.....	18
<b>4. Une formation qui sécurise les stagiaires dans une approche apaisée des questions de laïcité.....</b>	<b>20</b>
Les publics cibles et leurs a priori sur la formation.....	20
Mobilisation des stagiaires.....	21
Elargissement du périmètre des publics.....	23
La réception de la formation.....	23
<b>5. Enseignements et éventuelles évolutions du plan de formation.....</b>	<b>25</b>
Vers une formation interministérielle ?.....	25
Quelle articulation entre pédagogie de la laïcité, lutte contre les discriminations et prévention de la radicalisation ?.....	27
Quelle homogénéité du message transmis sur le principe de laïcité ?.....	28
<b>Annexe 1 : bilan chiffré au 1<sup>er</sup> juin 2017.....</b>	<b>30</b>
<b>Annexe 2 : méthodologie de la démarche de capitalisation.....</b>	<b>31</b>

# Introduction

---

Le plan national de formation *Valeurs de la République et laïcité* est un engagement fort des trois Comités interministériels égalité et citoyenneté de 2015 et 2016, qui comptent plusieurs mesures pour « Faire vivre la laïcité au quotidien ».

A la suite des attentats de janvier 2015, nombre de remontées de terrain, relayées par les réseaux professionnels comme par les représentants des services déconcentrés de l'Etat, ont montré à la fois un certain découragement des intervenants sociaux et éducatifs, leur grand isolement et une difficulté à répondre aux situations de plus en plus complexes qu'ils rencontrent : revendications religieuses, prosélytisme, théorie du complot, discriminations...

En réponse à cette demande d'accompagnement, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a été mandaté par le Premier ministre pour concevoir et déployer un plan national de formation à la laïcité destiné aux acteurs de terrain de la politique de la ville, de la jeunesse et des sports, avec l'objectif de former 10 000 personnes d'ici fin 2017.

L'ambition de ce plan est, in fine, d'adresser à tous les publics, et aux jeunes en particulier, un discours clair et sans équivoque sur la laïcité et les valeurs de la République qu'elle fait vivre.

Pour s'assurer tant du niveau d'expertise que de la cohérence des messages diffusés dans le cadre de ces formations, un kit pédagogique unique a été élaboré par un groupe de travail partenarial piloté par le CGET, réunissant différents ministères<sup>1</sup> ainsi que l'Observatoire de la laïcité, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et l'Union sociale pour l'habitat. Ce kit repose sur une approche pragmatique. A partir d'un cadrage historique et juridique, l'application du principe de laïcité est abordée au moyen de différents cas pratiques adaptés aux situations professionnelles des participants. Les formateurs disposent ainsi d'un outil « clé en mains », comprenant les contenus, les modalités d'animation pédagogique et les supports leur permettant d'animer une formation de deux jours.

L'objectif de la formation est de permettre aux professionnels et aux bénévoles :

- d'adopter un positionnement adapté à leur situation professionnelle et au statut de leur structure employeuse ;
- d'apporter des réponses aux demandes et situations rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions, fondées sur le droit en matière de respect des principes de laïcité et de non-discrimination, dans une logique de dialogue avec les populations.

Les deux jours de formation se composent d'un tronc commun d'une journée et demie et d'un module de spécialisation d'une demi-journée adapté au profil des participants.

---

<sup>1</sup>Ministère de la Fonction publique, ministère de l'Intérieur, ministère de la Ville, de la jeunesse et des sports, ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ministère des Affaires sociales et de la Santé

Le déploiement des formations repose sur la mobilisation des dispositifs de formation professionnelle existants. Il s'agit d'impulser une dynamique, de créer un maillage de formateurs qualifiés sur le territoire qui transmettent, dans la durée, un discours fiable et cohérent sur la laïcité.

Compte tenu de l'ampleur des publics visés, un dispositif de formation de formateurs en cascade a été mis en place : formation de formateurs de formateurs au niveau national et formation de formateurs au niveau régional.

Les directions régionales (et départementales) de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DR(D)JSCS) pilotent la mise en œuvre du plan de formation auprès des agents de l'Etat et des acteurs associatifs qu'elles mobilisent très largement (fédérations d'éducation populaire, fédérations sportives, écoles du travail social ou associations des quartiers prioritaires de la politique de la ville).

Les délégations régionales du CNFPT sont chargées du déploiement des formations auprès des agents territoriaux.

- Au niveau national, le CGET et le CNFPT forment et habilitent les formateurs de formateurs (niveau 1).
- Au niveau régional, les DR(D)JSCS et les délégations régionales du CNFPT forment et habilitent les formateurs régionaux (niveau 2).
- Au niveau local, les formateurs régionaux forment les acteurs de terrain, sous le pilotage des DR(D)JSCS et des délégations du CNFPT (niveau 3).

Initié en début d'année 2016, le déploiement du plan est entré dans une phase de montée en puissance au dernier trimestre 2016. 240 formateurs de formateurs ont été habilités au niveau national et plus de 1 800 formateurs au niveau régional. L'objectif initial de 10 000 acteurs de terrains formés a été dépassé dès le premier semestre 2017 et l'ambition, sur la base des informations remontées par les services régionaux de l'Etat, est désormais de former 25 000 personnes d'ici fin 2017.

Sur le plan pédagogique, les retours sont particulièrement positifs. Sur les 4 500 premières réponses au questionnaire d'évaluation en ligne, 99 % des participants aux formations (dont 76% « tout à fait ») déclarent avoir compris ce qu'est la laïcité ; 98 % (dont 66% « tout à fait ») déclarent avoir compris comment s'applique la loi dans leur activité professionnelle et 98 % estiment que cette formation sera utile dans leur activité professionnelle. Sur ce sujet sensible, objet de polémiques et de crispations, les participants ont, en outre, apprécié à plus de 98% (dont 77% « tout à fait ») la qualité des échanges.

Ces excellents taux de satisfaction associés à l'augmentation des demandes d'inscription confirment en premier lieu le besoin de clarification du principe de laïcité pour une très grande majorité des professionnels, quel que soit leur statut ou leur champ d'intervention.

De manière générale, la mise en place de cette offre de formation suscite, sur les territoires, l'émergence d'une demande forte de nombreux acteurs, bien au-delà du périmètre initial de la politique de la ville, de la jeunesse et des sports. Les professionnels des secteurs de la santé et du médico-social, de l'emploi et de l'insertion professionnelle, de l'Education nationale notamment expriment également le besoin de bénéficier de ce type de formation.

Pour compléter ces premiers éléments d'évaluation, le CGET (Direction des stratégies territoriales et pôle animation de la Direction de la ville et de la cohésion urbaine) a entrepris au premier semestre 2017, une démarche de capitalisation. L'analyse qualitative des modalités de déploiement de formations au niveau local et de leur réception par les publics, pourra ainsi éclairer les décisions du comité de pilotage sur les orientations à donner au dispositif en 2018.

**Auteurs du rapport :** Yohanna Andriamanisa et Luc Faraldi, Direction des stratégies territoriales ; Julie Le Goff et Perrine Simian, Direction de la ville et de la cohésion urbaine (CGET)

## I. La démarche de capitalisation

---

Afin **d'étudier les modalités du déploiement des formations au niveau local** (ou niveau 3) et leur réception par les publics, le CGET a entrepris une démarche de capitalisation durant le premier semestre 2017 dans 4 régions françaises, en collaboration avec les services déconcentrés de l'Etat dans ces régions et les parties prenantes du déploiement du plan. Le premier semestre 2017 est une période charnière pour le dispositif : la formation de niveau 3 se déploie effectivement dans la plupart des régions et le réseau de formateurs de niveau 2 se stabilise et se structure. Mener la démarche de capitalisation à cette période a permis d'avoir une vue d'ensemble du processus de démultiplication, mais aussi de recueillir les besoins et les réactions des acteurs locaux un an et demi après le lancement du plan de formation *Valeurs de la République et laïcité*.

### **Les grands points à retenir de la démarche de capitalisation**

Les stratégies locales (acteurs en présence, contexte local, choix dans le mode de pilotage et d'animation) influencent grandement les modalités et les temporalités du déploiement du plan, malgré le cadre national assez strictement fixé. La démultiplication des formations vers le local (voir plus haut) a permis d'intégrer au déploiement du plan un large éventail d'acteurs (formateurs, partenaires, stagiaires) aux postures diverses, qui vont d'une approche très restrictive, presque « laïciste », à une vision plus « libérale » de la question de la laïcité dans la société française.

Ces parties prenantes d'horizons divers constituent un réseau, en constant développement, d'acteurs intéressés par les questions de laïcité, qui diffusent leur savoir et intérêt pour la laïcité dans leur propre environnement professionnel et/ou associatif. La diversité des stagiaires au sein d'une même formation est généralement vue par tous les protagonistes comme un atout et motive un éventuel élargissement du périmètre du public cible de la formation.

Le kit pédagogique de la formation est généralement strictement respecté et très apprécié pour son articulation entre théorie et pratique. Il outille utilement les acteurs qui reçoivent les formations mais aussi ceux qui les délivrent ou les encadrent. Une définition commune de la laïcité est ainsi adoptée, même si des divergences subsistent dans ce que peut recouvrir le principe de laïcité et son articulation avec d'autres dispositifs (lutte contre les discriminations, prévention de la radicalisation...).

Tous les acteurs parties prenantes (référénts, Centres de ressources politique de la ville (CRPV), formateurs, stagiaires) montent en compétence grâce au déploiement du plan. Par ailleurs, le poids en termes de temps et de moyens humains que représente le déploiement pour les services déconcentrés de l'Etat ou les CRPV est important, mais donne aussi une meilleure visibilité à ces acteurs ».



## Pratiques locales inspirantes et transférables à retenir

En matière de pilotage :

- les régions les plus efficaces dans le déploiement du plan nous ont semblé être celles qui adoptaient un mode de pilotage et de conventionnement bien encadré (groupe projet qui se regroupe régulièrement, modalités de conventionnement fixées en amont). Les DR(D)JSCS gagnent à avoir une vue d'ensemble de leurs régions et des acteurs en place, en particulier dans les régions récemment fusionnées ;
- ce pilotage fort de la DR(D)JCS est plus efficace quand il délègue les différentes modalités de déploiement au local à des acteurs qui sont qualifiés et connaissent le territoire : organismes de formation, organismes paritaires collecteurs agréés, centres ressources politique de la ville, DDSC et délégués du préfet. Chacun de ces partenaires s'en trouve valorisé par la reconnaissance de sa capacité à porter un tel plan de formation et développe à son tour des liens avec un important réseau d'acteurs du territoire.

En matière de partenariats et d'initiatives qui dépassent le cadre du plan :

- ces mêmes partenaires apportent bien souvent au plan une vision innovante et réflexive en faisant le lien avec leurs autres domaines d'action. Ils peuvent penser l'expérimentation de l'extension du plan vers des acteurs non ciblés à l'origine (non professionnels, tels que les conseillers citoyens ou les parents d'élèves) ou encore des modes de mobilisation pour les publics plus éloignés de la question de la laïcité (monde sportif...) ;
- certaines régions pensent « l'après-plan », en capitalisant sur les modalités de déploiement, sur les ressources qui ont pu être créées à l'occasion, sur les initiatives opérationnelles qui peuvent intervenir en aval des formations (par exemple en réalisant des vidéos sur le déploiement du plan, ou des actions avec les jeunes de QPV sur le principe de laïcité).

En matière d'habilitation et de valorisation des formateurs de niveau 3 :

- avoir une vision d'ensemble sur le panel de formateurs et sur les besoins en la matière permet de mieux réfléchir aux modalités d'habilitation. Certains pilotes régionaux sélectionnent les formateurs non seulement selon leurs compétences, mais aussi selon les réseaux professionnels auxquels ils sont liés, leurs territoires d'intervention... ;
- la valorisation de la connaissance des formateurs participe de la mise en confiance des formateurs, des formés et du bon déroulement du travail de formation. Elle peut passer par un discours politique bien distinct du discours pédagogique, lors d'ouvertures ou de clôtures de

formation, mais aussi par un suivi des questions et besoins du réseau de formateurs sur la plateforme numérique dédiée.

En matière de mise en œuvre des formations :

- la diversité des profils de formateurs et leur mobilisation en binôme permet de varier les discours, d'assurer les formateurs sur ce sujet délicat et de mieux animer le groupe de stagiaires ;
- les expériences locales d'extension du périmètre au-delà des acteurs ville, jeunesse et sports se sont révélées fructueuses dans la confrontation des points de vue sur la laïcité.

Des agents de la Direction des stratégies territoriales (DST) et de la Direction de la ville et de la cohésion urbaine (DVCU) du CGET ont travaillé conjointement ainsi qu'avec les services déconcentrés de l'Etat à la définition de la méthode et des terrains de ce travail de capitalisation, puis se sont rendus ensemble sur place afin d'observer des formations et rencontrer les acteurs (pour des informations plus détaillées, voir l'annexe méthodologique). La démarche de capitalisation s'est donc appuyée sur des entretiens et des observations lors de formations de niveau 3 dans quatre régions, sélectionnées afin d'appréhender différents types de territoires et différents publics ciblés par la formation.

La région **Provence-Alpes-Côte d'Azur** intéressait particulièrement le CGET car son instance de pilotage régional, fortement encadrée par le préfet de région, s'est efficacement organisée pour le déploiement local. Sur suggestion de la DRJSCS, les agents du CGET ont assisté à une formation inter-acteurs délivrée à Avignon, dans le Vaucluse. A cette occasion, ils ont pu s'entretenir avec un agent de la DDCS 84, ainsi qu'avec les trois formateurs de niveau 2 et trois stagiaires de niveau 3 ayant pris part à cette formation. Cette observation sur le terrain a été complétée par deux entretiens téléphoniques avec la DRJSCS et le CRPV PACA.

A l'opposé géographiquement, mais présentant une gouvernance du plan de formation assez proche, la région **Hauts-de-France** a aussi attiré l'attention du CGET. Les agents y ont assisté à une formation de niveau 3 vouée uniquement à des adultes-relais, qui s'est déroulée dans l'arrondissement de Valenciennes, dans le Nord. A cette occasion, ont pu être rencontrés la déléguée du préfet de l'arrondissement, les agents de la DRJSCS, les deux formateurs et quatre stagiaires. Une formation de formateurs de niveau 2 délivrée à l'IREV (centre de ressources politique de la ville des Hauts-de-France) a permis de s'entretenir plus longuement avec les agents de la DRJSCS ainsi qu'avec un représentant de l'IREV.

Afin de diversifier les types d'acteurs bénéficiaires et les contextes locaux, la démarche de capitalisation s'est aussi concentrée sur la région **Ile-de-France**, plus particulièrement sur la mise en œuvre du déploiement à destination des acteurs du milieu sportif. Pour ce faire, les agents du CGET ont assisté à une formation de niveau 3 délivrée au Comité régional olympique et sportif d'Ile-de-France (CROS-IF), à l'occasion de laquelle ils ont pu s'entretenir avec trois stagiaires, les deux formateurs et le responsable de formation du CROS-IF. Ces entretiens ont été complétés par une discussion téléphonique avec les agents de la DRJSCS.

Enfin, la région **Bourgogne-Franche-Comté** s'est imposée comme sujet de capitalisation du fait des modalités de partenariats intéressants qu'elle développait (avec les OPCA ou des organismes de formation), et des réflexions qui y sont développées concernant les publics cibles et les modalités de leur mobilisation : notamment à propos du monde sportif, mais aussi et surtout à destination de la fonction publique hospitalière. Afin d'étudier ce territoire, les agents du CGET ont assisté à une formation-action délivrée par la DRDJSCS et Trajectoire Ressources à destination des cadres du Centre Hospitalier Universitaire de Besançon. Les formateurs et stagiaires de cette formation ont été rencontrés. Une formation inter-acteurs dans un centre social de Dijon a aussi été observée. Ces observations et entretiens ont été étayés d'entretiens téléphoniques ou de visu avec des représentants des instances de pilotage (DRDJSCS) et d'animation (Trajectoire Ressources).

Afin de compléter cette approche par le terrain, les agents de la DST ont assisté à deux événements qui leur ont permis de mieux appréhender les enjeux partagés par les acteurs du plan :

- un **regroupement des formateurs de niveau 1**, organisé par le CGET à Paris en mars 2017 ;
- ce même mois de mars 2017, la **rencontre nationale des centres de ressources de la politique de la ville**, à l'occasion duquel un atelier sur le déploiement du plan de formation VRL a rassemblé différents CRPV.

Après un travail de restitution et de synthèse (détaillé en annexe), les informations recueillies ont été ici rassemblées et organisées afin de présenter à grands traits les modalités de déploiement local du plan et l'approche du principe de laïcité faite par les acteurs du territoire.

Le présent document doit contribuer à :

- une **meilleure connaissance des modalités territoriales de déploiement du plan**, qui varient nécessairement en fonction des acteurs en présence, des relations qu'ils entretiennent et de leurs moyens, mais aussi du contexte local d'appréhension du principe de laïcité ;
- une **meilleure appréhension des acteurs impliqués au niveau local (ou N3) et de leur rapport au principe de laïcité** : en premier lieu les stagiaires qui participent aux formations, mais aussi les formateurs, dont les motivations pour être habilités sont multiples, et enfin les référents du déploiement local qui entretiennent des rapports variés avec le principe de laïcité et se représentent diversement son articulation avec d'autres questions (prévention de la radicalisation, lutte contre les discriminations...);
- une **appréciation des outils pédagogiques en fonction de la compréhension et de la réception qu'en font les stagiaires** : en amont de la démarche de capitalisation, les éléments qualitatifs d'appréciation de la compréhension du principe et de l'impact de la formation sur les pratiques professionnelles pouvaient manquer. Les informations rassemblées lors de cette démarche, quoique forcément lacunaires et inscrites dans leur contexte local, peuvent nourrir une meilleure connaissance de l'impact du plan de formation et des pistes à suivre pour l'améliorer ;
- le **cas échéant, une contribution à la dynamique d'élargissement du périmètre de déploiement du plan** en direction d'autres acteurs, en se nourrissant des réussites et des difficultés des premières formations sur le terrain, mais aussi des besoins exprimés par les acteurs, et des expérimentations locales observées lors de la démarche de capitalisation.

Les acteurs rencontrés manifestent tous une préoccupation concernant les questions de laïcité et de gestion du fait religieux dans l'espace public. Que celles-ci soient particulièrement exacerbées par des débats régionaux ou par des phénomènes de radicalisation médiatisés à large échelle ou, à l'inverse, que les questionnements restent inaudibles mais pourtant bien présents (par exemple dans les régions moins denses), les pilotes régionaux du plan (la DR(D)JSCS, et occasionnellement le CRPV) font état d'une méconnaissance du principe de laïcité par les acteurs, ainsi que de leur besoin d'être outillés.

À ce besoin d'outils répond une mobilisation à géométrie variable des services de l'Etat responsables du déploiement du plan et de leurs partenaires (CRPV en ce qui concerne l'animation, diverses structures qui fournissent des formateurs en conventionnant avec les services de l'Etat déconcentré).

La démarche de capitalisation a permis de rencontrer un certain nombre de formateurs habilités de niveau 2 et de dessiner une typologie schématique de leur profil ainsi que des postures qu'ils adoptent vis-à-vis du principe de laïcité.

Plus généralement, les agents du CGET ont pu constater lors de la démarche de capitalisation qu'un réseau d'acteurs porteurs de connaissances et de réflexion sur le principe de laïcité se constituait, aussi bien parmi les acteurs parties prenantes du déploiement que parmi les stagiaires. Ces derniers, bien que porteurs de représentations diverses de la laïcité et de son lien avec les valeurs de la République, sont généralement satisfaits du déroulement de la formation, clarifiés quant à leur définition du principe de laïcité et apaisés. Ils recommandent souvent l'extension à d'autres publics cibles que ceux du périmètre ville, jeunesse et sports.

La diversité des modalités de déploiement, des profils et postures de formateurs, des stagiaires, ainsi que les éventuelles adaptations du kit pédagogique interrogent, cependant, le degré d'unité du message délivré aux acteurs de terrain.

La démarche de capitalisation a pu ainsi permettre d'apprécier la pertinence de la ressource pédagogique (le Kit), la teneur et l'homogénéité du message qu'elle transmet, et l'efficacité de la chaîne de transmission des contenus depuis les formateurs de niveau 1 habilités au niveau national jusqu'au formateurs de niveau 2 habilités au niveau régional. Cette démarche interroge également le périmètre des publics cibles.

## 2. Un déploiement local à géométrie d'acteurs variable

---

### a. Stratégies régionales de pilotage

L'organisation du déploiement du plan au niveau local dépend en premier lieu de son ou de ses pilotes régionaux et du groupe projet qui y est associé. Ce dernier peut varier dans sa composition (services de l'Etat régionaux, départementaux, CRPV, CNFPT, structures partenaires), mais aussi dans la définition de ses missions. Trois axes de pilotage du plan peuvent être distingués. Ils s'articulent différemment selon les régions. Il s'agit, en premier lieu, de la dimension stratégique du plan, c'est-à-dire les objectifs ciblés en matière de nombre de personnes formées, de leur profil et de la mobilisation de ces personnes ; en second lieu de sa dimension pédagogique, portée sur les modalités de transmission du savoir et d'animation du réseau de formateurs ; et enfin de sa dimension logistique. Si cette dernière question peut paraître accessoire, la logistique peut être très chronophage, que ce soit dans l'organisation des inscriptions, la gestion de l'agenda des formateurs régionaux, la réservation de salles ou encore la reproduction et la distribution des feuilles d'émargements et des livrets des stagiaires.

Les DR(D)JSCS, chargées du déploiement régional du plan avec le CNFPT, sont au cœur du dispositif de pilotage et prennent en main la dimension stratégique du déploiement. Selon les régions, elles s'associent plus ou moins avec les partenaires et autres acteurs du déploiement.

En Bourgogne-Franche Comté, la DRDJSCS a ainsi réparti les missions entre deux agents : l'un plus spécialisé dans le stratégique et le logistique, l'autre plus tourné vers la réflexion pédagogique, en collaboration étroite avec le CRPV Trajectoire Ressources. Cette organisation, qui repose sur une spécialisation des rôles de chacun, peut allonger la durée du déploiement jusqu'à l'organisation des formations de niveau 3 mais participe à rassurer les acteurs.

L'organisation est d'autant plus complexe dans les régions récemment fusionnées, généralement moins à l'aise quant à leur mainmise territoriale élargie. Les ex-régions dont les DRJSCS sont éloignées mettent souvent plus de temps à rentrer dans le plan de formation, d'autant plus que ce sont généralement des territoires largement ruraux (Bourgogne, Picardie – voir ci-contre).

*« Il y a toujours deux territoires juxtaposés qui ont deux façons de faire différentes. Le territoire de l'ex-région Picardie est moins dense et moins marqué par une tradition militante que l'ex-région Nord-Pas-de-Calais. Mais le déploiement du plan a aussi permis le développement de nouveaux liens avec les DDCS de l'ex-région Picardie. »*

*DRJSCS des Hauts-de-France*

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à l'inverse, un pilotage beaucoup plus intégré a été choisi : la DRJSCS et le CRPV PACA pilotent l'ensemble du déploiement du plan, en se concentrant sur l'aspect stratégique. La logistique du déploiement est assurée par les DDCS, à l'exception du département des

Bouches-du-Rhône. Dans ce dernier, le Préfets délégués à l'égalité des chances (PDEC) a fait de la formation une des conditions de l'attribution des subventions sur le programme 147 : dans ce département au tissu associatif très dense, le déploiement au niveau local est un travail conséquent, directement mis en œuvre par le CRPV et la DRJSCS.

## b. Rôle des délégations du CNFPT

*« Les deux délégations régionales du CNFPT en Bourgogne-Franche-Comté sont en cours de conventionnement avec la DRJSCS : les agents des collectivités sont associés aux formations Etat délivrées via la plateforme SAPHIRE, en échange de quoi le CNFPT fournit des salles et autres moyens logistiques. »*

DRJSCS Bourgogne-Franche-Comté

Un grand absent subsiste dans ces dispositifs de pilotage : les délégations régionales du CNFPT, dont le rôle prévu dans le dispositif est le déploiement vers les agents de la fonction publique territoriale. Il est rare que les DR(D)JSCS entretiennent des contacts réguliers avec les délégations régionales de cet organisme, a fortiori sur des questions de pilotage. Les parties

prenantes du déploiement font état du fait que les délégations régionales du CNFPT sont généralement difficiles à mobiliser à cause de la complexité de leur organigramme et des contraintes temporelles de la programmation de formations. Ainsi, dans les Hauts-de-France, la formation figure au catalogue de formation, mais dans les faits, les formations n'y sont pas délivrées. Dans deux des régions observées une convention logistique permet à la DR(D)JSCS de délivrer des formations dans des salles du CNFPT. Dans les deux autres, le partenariat ne s'est pas développé.

## c. Rôle du niveau départemental

Le niveau départemental a un impact positif sur le déploiement du plan quand les services investissent le sujet : c'est particulièrement le cas des PDEC, dans les départements qui en disposent (Nord, Bouches-du-Rhône, Val d'Oise). Ceux-ci ont tendance à impulser un mode de déploiement plutôt volontariste, en conditionnant les subventions au suivi de la formation, ou en l'imposant à toute une catégorie de professionnels (souvent, les adultes-relais), ce qui peut contraster avec le modèle de déploiement du plan prévu à l'origine. Les DDCS(PP) sont toujours conviées au groupe-projet, mais leur niveau d'implication dans le déploiement du plan est plus fluctuant. Dans certains petits départements, la DDCS est cantonnée à un rôle logistique.

*« Les référents départementaux sont les relais de proximité de la déclinaison du plan de formation. »*

DRJSCS Provence-Alpes-Côte d'Azur

Dans une grande région comme l’Ile-de-France, où l’organisation de la politique de la ville est déterminée par les départements, les DDCS peuvent prendre un rôle important dans le déploiement stratégique du plan et choisir d’organiser un comité de pilotage départemental.

Un des moyens d’intéresser le niveau départemental au déploiement du plan peut être de faire que les agents de la DDCS deviennent de réels acteurs du plan, porteurs du message sur la laïcité. Ainsi, en Bourgogne-Franche-Comté, un formateur de niveaux 1 ou 2 a été habilité dans chaque DDCS. Leur présence dans l’offre institutionnelle témoigne de l’intérêt pour le déploiement au niveau départemental.

A un niveau infra départemental, l’engagement des délégués du préfet dans le déploiement du plan peut également s’inscrire dans cette même logique, même si la laïcité ne constitue pas toujours une priorité. Les délégués du Préfet témoignent en effet de l’intérêt de cette formation pour le vivre ensemble dans les quartiers prioritaires, mais aussi pour accroître leur réseau local d’acteurs de terrain.

#### **d. Rôle des centres de ressources politique de la ville**

De la même manière, les CRPV sont quasi systématiquement associés (plus ou moins étroitement) au déploiement du plan et disent en tirer une grande plus-value (cf. citation du CRPV PACA). Si l’IREV (CRPV de Hauts-de-France) apparaît cantonné à un rôle logistique dans le déploiement du plan, il a cependant pu profiter de l’habilitation de deux membres de son équipe et intégrer des contenus ayant trait à la laïcité dans les sessions de qualification destinées aux EPCI dans le cadre des plans locaux de lutte contre les discriminations.

*« Même si c’est une mission très chronophage, [le CRPV PACA] ne regrette pas d’avoir choisi de s’y associer car c’est valorisant d’un point de vue stratégique. (...) Son implication dans le plan montre aussi la diversité des enjeux touchés par le CRPV et lui donne une vraie légitimité sur sa capacité à organiser un tel plan (...). Piloter le plan est aussi un outil de recueil de contacts des structures associatives des Bouches-du-Rhône, un public que le CRPV pouvait avoir certaines difficultés à toucher. »*

CRPV PACA

Le déploiement du plan réaffirme, d’une part, de manière variable le rôle des CRPV, leur investissement dans le déploiement du plan pouvant, d’autre part, participer à redéfinir les modalités de celui-ci et son articulation avec d’autres projets territoriaux. Trajectoire Ressources, Réso’Villes et Profession Banlieue ont pu ainsi réutiliser les connaissances déjà engrangées lors de la formation-action menée en 2013-2014 (*Pour une posture professionnelle non discriminatoire*), en mettant l’accent sur l’articulation entre laïcité et lutte contre les discriminations. Les CRPV, du fait de leurs ressources et de leurs expériences préalables, s’imposent ainsi comme des acteurs réflexifs qui apportent beaucoup à l’évolution du plan en tant qu’animateurs du réseau des formateurs.

Afin de pouvoir mener à bien ce rôle d'animation, Trajectoire Ressources (CRPV de Bourgogne-Franche-Comté) n'a pas souhaité mettre en œuvre la partie logistique du déploiement. C'est pourquoi la DRJSCS a signé une convention avec deux organismes de formations implantés dans chacune des anciennes régions. Ces deux organismes de formation s'occupent de la réservation des salles, de la préparation des supports, de la gestion des inscriptions et de l'organisation de l'agenda des formateurs.



### 3. Les formateurs habilités niveau 2 : postures, compétences, transmission

---

#### a. Profil des formateurs

Le choix de démultiplication au local induit une figure du formateur très proche du terrain, dénué de toute posture hiérarchique. Certains référents en DRJSCS témoignent ainsi du fait qu'ils ouvrent ou clôturent les sessions de formation afin de décharger les formateurs de tout discours politique ou stratégique, lequel revient aux représentants de l'Etat.

*« Il s'agit de répondre avant tout aux enjeux de qualification et d'accompagnement des acteurs de terrain, en contact direct avec les publics. Cela passe par la constitution d'un réseau qualifié de formateurs, appartenant aux différents réseaux professionnels (Etat, collectivités, mouvement associatif) qui peuvent transmettre sur tout le territoire régional, et dans la durée, un discours fiable et cohérent sur la laïcité. »*

*DRJSCS PACA*

Malgré cette neutralité et une certaine homogénéité des formateurs influencés par les critères d'habilitation (agents publics, membres de mouvements d'éducation populaire, employés de structures ayant des besoins en interne tels que la CAF ou les centres sociaux...), on peut tout de même différencier trois profils distincts de formateurs. Cette typologie de profil peut être mise en rapport avec l'appropriation

du kit pédagogique, qui diffère selon les formateurs, mais aussi avec les postures adoptées.

On retrouve bien entendu de nombreux formateurs proches du milieu associatif ville, jeunesse et sport. Ceux-ci sont souvent issus de mouvements de l'éducation populaire (animateurs à Léo Lagrange, aux Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active - CEMEA...) mais peuvent aussi travailler plus directement sur le terrain ou dans le milieu ville, jeunesse et sports (Maisons des jeunes et de la culture -MJC, centres sociaux, adultes-relais médiateurs, agents publics de DDCS, de Centres régionaux d'information à la jeunesse...). Une dernière catégorie de formateur s'éloigne de ce cadre : elle est constituée de personnes dont le métier est assez éloigné des questions en lien avec le principe de laïcité, mais qui sont formateurs (consultant privé). Ils peuvent avoir candidaté pour la formation du fait de leur expérience (sur des thèmes qui peuvent parfois être très éloignés du thème de la formation), ou tout simplement par intérêt personnel.

## b. Appropriation de la ressource pédagogique

Ces différents profils de formateurs peuvent être corrélés à la prise en main du kit pédagogique et à son niveau d'assimilation.

Les acteurs de terrains (médiateurs...) semblent avoir tendance à respecter très strictement le kit, surtout les parties historico-juridiques, qui ne relèvent pas de leurs compétences métier, et mettent plutôt l'accent sur l'analyse de cas pratiques qu'ils peuvent mettre en perspective de situations réelles vécues par tous, formés et formateurs.

*« En tant que médiatrice, avoir suivi et animé cette formation m'a permis de capitaliser sur des pratiques professionnelles. Mais cela m'a aussi apporté beaucoup de satisfaction personnelle. En suivant la formation de niveau 2 de 3 jours, j'ai ressenti une belle forme de courage et d'apaisement en ayant la possibilité d'invoquer des faits historiques, des concepts précis. »*

*Une formatrice adulte-relais en Bourgogne-Franche-Comté*

Les formateurs par ailleurs cadres de l'éducation populaire, forts de leur expérience auprès de divers publics, ont tendance à avoir un regard plus critique sur le kit, en premier lieu sur le plan pédagogique : ils suggèrent, par exemple, souvent de remplacer les jeux de rôles par du théâtre forum. Les améliorations pédagogiques qu'ils testent peuvent participer à améliorer le kit et de ses méthodes. On peut constater que ces formateurs remettent en question leur approche initiale du principe de laïcité, parfois très stricte voire « laïciste », à mesure qu'ils s'approprient le contenu du kit : cette appropriation à la fois pédagogique et idéologique peut en retour enrichir leur pratique professionnelle.

Enfin, les formateurs avec des profils atypiques sont généralement les plus en difficulté face à la prise en main du kit. Ils peuvent se concentrer sur un aspect du kit qu'ils maîtrisent bien, en passant plus rapidement sur d'autres, ou connaissent des difficultés concernant l'animation de certaines séquences. Face à ces situations, de nombreuses régions ont opté pour les formations en binôme qui permettent d'équilibrer les compétences.

### c. Postures pédagogiques : entre deux idéaux-types qui se complètent

La compréhension du principe de laïcité et sa transmission auprès des acteurs est naturellement subordonnée à la formation que le formateur a suivie (a priori la même dans toute la France), mais aussi à son approche du terrain, de ses réalités et des questionnements que pose le principe de laïcité. Deux idéaux-types se dessinent : d'un côté une approche restrictive de la laïcité, de l'autre une approche plus libérale et plus souple de l'application du principe, mettant en avant le « bien vivre ensemble ».

Les formateurs qui se rapprochent de la première posture valorisent en priorité le recours à la loi et à un argumentaire juridique construit : ils s'attachent à différencier les espaces (public, privé, administratif) et les personnes (usagers, agents publics, employés en mission de service public), parfois aux dépens de l'analyse de la posture, lors de la séquence de jeux de rôles... Cette approche juridique a l'intérêt de faire de la loi un objet de réflexion et d'adopter une posture pédagogique auprès des stagiaires souvent peu familiers des textes et de la jurisprudence. Ces formateurs peuvent cependant parfois tenir un discours presque alarmiste sur l'état du respect de la laïcité en France et sur les menaces envers les valeurs de la République.

Les formateurs qui relèvent plutôt de la seconde approche décrivent le principe de laïcité comme le garant du vivre-ensemble à mettre en pratique au quotidien. Ils peuvent être très proches du terrain (médiateurs, éducateurs sportifs) ou au contraire en être très éloignés, et ont tendance à idéaliser les situations quotidiennes : pour eux, l'application du principe de laïcité n'est pas un problème de société. Ils ont tendance à insister sur les postures des acteurs de terrain, sur un bon sens à mobiliser, parfois au détriment d'un argumentaire juridique qu'ils maîtrisent mal ou jugent inadaptés aux situations pratiques.

*« La pratique sportive en elle-même est porteuse des valeurs de la République, (...) elle est peu propice au repli communautaire. De plus la grande diversité de publics (d'âge, de confession...) est un atout car le sport crée du lien social, du dialogue. »*

Chacun des formateurs se situe bien entendu quelque part entre ces deux approches, l'idéal porté par le plan étant celui d'un formateur, sachant allier approche juridique et pratique, confrontant aux lois la jurisprudence, le bon sens et le vécu quotidien dans une approche pédagogique adaptée.

*« Le rôle des formateurs se partage entre moments de médiation et moments de transmission ferme et claire de messages. »*

Un formateur agent de l'Etat en  
Bourgogne-Franche-Comté

## d. Accompagnement et animation du réseau de formateurs

Pour outiller les formateurs et les faire progresser vers une approche plus complexe et réflexive de leur rôle, l'animation du réseau de formateurs est primordiale. Celle-ci passe par différents canaux : une animation dématérialisée au quotidien, au moyen de la plateforme numérique mise en place par la plupart des CRPV en lien avec la DR(D)JSCS ou de messageries ; mais aussi un mode d'animation en présentiel afin de regrouper les formateurs et de créer de l'échange de pratiques. Ces deux modes d'animation du réseau articulés permettent une remontée régulière des questionnements et des difficultés rencontrées sur le terrain vers le réseau national, mais aussi une nécessaire prise de recul sur le suivi post habilitation.

Le rôle laissé aux formateurs de niveau 2 sur la plateforme numérique diffère selon les régions : dans certaines régions ils peuvent uniquement adresser leurs questions aux formateurs de niveau 1 (*voir citation*) ; dans d'autres, ils peuvent aussi répondre aux questions adressées. Cela dépend du choix régional quant à la place laissée à ces acteurs, mais aussi des capacités des CRPV en termes de gestion du site. De même, l'organisation de sessions de regroupement régionales représente une charge de travail et un coût important, mais les référents en DR(D)JSCS témoignent de l'intérêt de ces réunions pour structurer le réseau et faire remonter certains problèmes de fond et faire passer les messages.

*« Le choix de Trajectoire Ressources a été de ne pas proposer d'option forum [sur leur plateforme numérique], car cette fonction peut engendrer une cacophonie des opinions où chacun a tendance à s'ériger en posture de vérité face aux questions posées. »*

Trajectoire Ressources, CRPV de la région  
Bourgogne Franche-Comté

La DRJSCS et le CRPV de Provence-Alpes-Côte d'Azur organisent systématiquement une cérémonie de remise des habilitations en préfecture. Pour relancer le déploiement au niveau local qui avait pris du retard (lié au conventionnement avec les organismes de formation), les services de l'Etat en région Bourgogne Franche-Comté ont organisé un premier regroupement en octobre 2016 afin de remettre les habilitations au réseau de formateurs, en présence du rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité. La DRDJSCS des Hauts-de-France a choisi d'aller plus loin en ajoutant systématiquement une journée aux formations de formateurs de niveau 2, consacrée à une consolidation sur le droit, la gestion des conflits et la maîtrise du kit.

Malgré les disparités constatées dans la prise en main du kit et dans les choix pédagogiques, on peut relever deux effets positifs dans toutes les régions observées : tout d'abord, un réseau de formateurs se structure, quelle que soit sa modalité d'animation. Ces formateurs diffusent à leur tour auprès d'autres acteurs du territoire. C'est le cas pour les formateurs issus des services de l'Etat, dont les administrations peuvent avoir tendance à travailler en silo, mais aussi plus généralement pour toutes les parties prenantes du déploiement du plan (CRPV, associations...) : la laïcité devient ainsi un sujet transversal à de nombreux services et corps de métier. On peut imaginer que ces communautés

d'acteurs locaux en constitution poursuivront la diffusion des leurs savoirs et savoir-faire en matière de pédagogie de la laïcité.

L'autre effet positif induit relève de la satisfaction des stagiaires suite à la formation, avec le sentiment partagé d'être réellement outillé dans leurs pratiques professionnelles, quel que soit leur milieu d'origine, leur statut ou leur métier.

## 4. Une formation qui sécurise les stagiaires dans une approche apaisée des questions de laïcité

---

### a. Les publics cibles et leurs a priori sur la formation

C'est sûrement dans le panel d'acteurs formés et dans leurs modes de mobilisation que les situations régionales diffèrent le plus. En effet, au sein du périmètre ville, jeunesse et sports, les pilotes du plan ne conventionnent pas avec les mêmes acteurs. Cela diffère en fonction des référents, des relations qu'ils entretiennent avec différents acteurs du territoire et des acteurs qu'ils jugent intéressants d'associer. La réception de la formation par les stagiaires dépend elle aussi du contexte préalable à la formation, mais plus encore de la posture des formateurs.

*«Pour moi, radicalisation, discriminations et laïcité sont liés : la laïcité donne lieu à des questions qui ont trait aux discriminations et force est de constater que la discrimination génère des situations d'isolement qui mènent à la radicalisation. En France, on peut réfléchir à la laïcité sans parler de radicalisation mais à l'inverse on ne peut pas penser la radicalisation sans penser à la place de la religion dans l'espace public, notamment à l'école... »*

Un stagiaire, cadre de mission locale, en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les besoins exprimés en matière de formation sur la laïcité ont décuplé avec les attentats de l'année 2015 et s'amalgament avec des besoins en matière de prévention et de repérage des processus de radicalisation. Néanmoins, tous les acteurs parties prenantes des formations reconnaissent que bien connaître le principe de laïcité et la législation afférente est un préalable nécessaire. Or, les acteurs interrogés font souvent état du fait que la laïcité est mal définie ou utilisée à mauvais escient dans les discours médiatiques ou politiques. En résulte, au départ, une certaine méfiance vis-à-vis du principe de laïcité que de nombreux stagiaires considèrent comme un concept utilisé pour nuire aux religions, en premier lieu à l'Islam.

*« J'étais un peu inquiète du contenu de la formation : qu'il soit trop tourné autour de l'Islam et du terrorisme. Finalement, je me suis rendue compte que le sujet de la laïcité était plus complexe que ce que je pensais. »*

Une stagiaire adulte-relais dans les Hauts-de-France

## **b. Mobilisation des stagiaires**

La mobilisation des acteurs de terrain n'est, par conséquent, pas aussi aisée qu'on aurait pu le croire. En effet, bien que la formation au niveau local soit gratuite, cela ne suffit pas à attirer les stagiaires. Elle reste non obligatoire et non certifiante. C'est pourquoi une large part des stagiaires se rend à la formation à l'initiative de sa hiérarchie ou pour répondre à une demande du financeur (cf. le conditionnement des subventions 147 à la formation dans les Bouches-du-Rhône).

*« À l'issue de la formation, une attestation de formation est remise aux stagiaires : cela fait des stagiaires des sortes d'ambassadeurs des valeurs de la République auprès de leur structure et, par la suite, leur permet éventuellement de mobiliser d'autres acteurs... »*

DRJSCS Hauts-de-France

Pour tenter d'atténuer ce phénomène, la DRDJSCS de Bourgogne Franche-Comté a pris l'initiative de se rapprocher des OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) qui financent les formations des salariés privés. Ainsi, au niveau régional, un OPCA a accepté de compenser le salaire des stagiaires auprès des employeurs adhérents et de dédommager les stagiaires des frais de déplacements. Cette organisation permet de mobiliser plus facilement au sein des acteurs ville, jeunesse et sport, même s'il faut noter que des difficultés subsistent dans la mobilisation des acteurs sportifs (voir encadré).

### **Un milieu où la formation a du mal à se déployer : le monde sportif**

Au cœur du périmètre « ville, jeunesse et sport », le monde sportif reste difficile à pénétrer pour la formation, et ceci pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le pilotage du plan reste bien souvent l'apanage des services politique de la ville qui ne connaissent que de loin le milieu sportif. Ces difficultés sont aussi liées au milieu sportif en lui-même, à son organisation complexe (les acteurs sont souvent bénévoles ou retraités), mais aussi aux valeurs du monde sportif. Celles-ci sont souvent brandies comme un bouclier contre les discriminations ou les situations de non-respect du principe de laïcité (voir citation d'un formateur au 2.c), qui ne pourraient pas advenir dans un monde régulé par le fair-play, l'égalité, l'acceptation de tous. Cette situation peut conduire à un certain

aveuglement quant aux problèmes qui se posent dans les clubs sportifs, tels le prosélytisme abusif ou des comportements ou pratiques religieuses qui n'ont pas lieu d'être dans les espaces collectifs sportifs. Cet aveuglement est renforcé par un flou juridique qui paralyse un certain nombre d'acteurs. La question du voile porté par les athlètes cristallise ces débats : les règlements

*« Les éducateurs ne sont pas là que pour le sport, (...) ils sont aussi là pour former les citoyens de demain. Les fédérations qui ne veulent pas suivre la formation se trompent sur le but final du sport, ce n'est pas seulement de ramener des médailles, de faire des gens musclés et forts, mais de faire des sportifs ayant quelque chose dans la tête... »*

Un stagiaire éducateur sportif en PACA

internationaux peuvent diverger des règlements nationaux. Ces spécificités peuvent amener certains acteurs (stagiaires ou formateurs) à considérer le kit réalisé par le CGET dans son état actuel comme inadapté aux situations que vivent les acteurs sportifs et aux règles auxquelles ils sont soumis.

Face à cette situation, les régions observées dans le cadre de cette démarche de capitalisation ont adopté des choix stratégiques différents : en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en Hauts-de-France, les sportifs sont considérés en tant que professionnels comme les autres et suivent

des formations inter-acteurs, sans que cela pose de problème. Les stagiaires sportifs restent cependant très peu nombreux et font souvent état du fait qu'ils se sentent assez peu concernés par les cas pratiques rapportés par les autres stagiaires. À l'inverse, les deux autres régions observées cherchent à traiter plus spécifiquement la formation des acteurs sportifs. En Ile-de-France, la DRJSCS a constaté le manque d'un réseau « transversal » de formation et de formateurs dans le monde sportif. C'est pourquoi elle a cherché à mieux cibler ces acteurs. Pour ce faire, elle a octroyé une subvention au Comité régional olympique et sportif Ile-de-France (CROS-IF) et habilité 6 formateurs issus du milieu sportif. Ceux-ci devaient former en premier lieu les « emplois CIEC »<sup>2</sup>, mais ils ont été difficiles à mobiliser et ce sont plutôt les acteurs des fédérations ou des ligues sportives franciliennes qui suivent la formation (bénévoles, employés ou élus). Fidèle à son approche très réflexive du plan, la région Bourgogne-Franche-Comté a mis en place un groupe ressource « Sport et Laïcité » qui réunit la DRJSCS, le CRPV Trajectoire Ressources, un sociologue du sport ainsi que d'autres acteurs impliqués dans le déploiement du plan intéressés par le sujet (formateurs de niveau 2 ou 1, agents des DDCS...). Ce groupe a pour volonté de produire des ressources à destination des acteurs du sport mais aussi de réfléchir à des modalités plus efficaces de déploiement envers les acteurs du monde sportif.

---

<sup>2</sup> Dans le cadre du programme "Citoyens du sport", des moyens financiers supplémentaires sont venus soutenir la professionnalisation du mouvement sportif par la création de nouveaux "Emploi CNDS" au sein des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV), afin de renforcer l'accès à la pratique sportive des jeunes qui en sont le plus éloignés.



### c. Elargissement du périmètre des publics

Les DR(D)JSCS ont bien souvent fait le choix d'élargir les types d'acteurs auprès desquels la formation était déployée, dans une logique d'abord territoriale, étant donné que les acteurs de terrain ne sont pas tous associatifs, et qu'il paraissait naturel d'associer par exemple les chefs de projets politiques de la ville aux formations qui se déroulaient sur leur territoire. Le choix a aussi pu être fait d'élargir le périmètre aux acteurs de l'intégration qui avec travaillent les DR(D)JSCS et qui peuvent rencontrer des problématiques ayant trait aux valeurs de la République et à la laïcité.

Mais les DR(D)JSCS ont aussi accepté de former des acteurs assez éloignés de leurs partenaires habituels, lorsqu'elles ont été sollicitées. C'est le cas d'agents de la fonction publique territoriale, de l'Education nationale, de la fonction publique hospitalière ou encore d'autres services déconcentrés de l'Etat (DRAC, services préfectoraux...). On peut relier cette situation à une mobilisation insuffisante des délégations régionales du CNFPT sur le plan de formation et à l'inadaptation ou aux difficultés de diffusion de formations dans la fonction publique hospitalière (voir encadré) ou au sein de l'Education nationale. Le parti pris des DR(D)JSCS s'est avéré assez largement pragmatique : ces stagiaires débordant de la cible initiale étaient acceptés dans la mesure du possible. Tant que les inscrits s'intégraient dans un groupe d'une quinzaine de stagiaires, leur présence était acceptée, voire appréciée. En effet, une large part des référents comme des formateurs témoignent du fait que la diversité des publics donne une dynamique et un intérêt nouveau aux formations, dans lesquels des points de vue de professionnels divers se rencontrent et dialoguent.

*« Au fur et à mesure du déploiement du plan, la DRJSCS a voulu s'assurer de ne pas oublier de territoire. Pour ce faire, une liste des communautés de communes ou villes de plus 10 000 habitants qui avaient reçu une formation a été mise en place afin de ne pas en oublier. »*

DRJSCS Bourgogne-Franche-Comté

### d. La réception de la formation

Ces points de vue peuvent être schématiquement catégorisés de deux façons. Les acteurs de terrain (médiateurs, travailleurs sociaux) ont généralement une vision assez négative du principe de laïcité. Ils définissent en premier lieu la laïcité par ses interdits, et évoluent au cours de la formation vers une définition plus positive de la laïcité : elle apporte la liberté de croyance. Les stagiaires issus de la fonction publique, qu'elle soit d'Etat,

*« La formation a permis de donner des rappels utiles et plus nuancés sur la laïcité, notamment en définissant des notions connexes ou en rappelant la liberté de pratique religieuse. Nous avons, toutes deux, tendance à penser que l'impératif de neutralité s'imposait aux usagers. »*

Deux stagiaires, cadres du Centre hospitalier universitaire de Besançon

hospitalière ou territoriale, envisagent généralement une laïcité extensive (voir citation ci-dessus). Les deux jours de formation leur permettent de considérer le principe de laïcité de manière plus libérale : la laïcité est un des fondements du vivre-ensemble et garantit la liberté religieuse.

Ainsi, de deux points de vue assez opposés, les stagiaires aboutissent assez généralement à une vision commune du principe de laïcité, conforté par l'alliance d'apports historico-juridiques et l'analyse des cas pratiques. Les stagiaires sont généralement satisfaits à l'issue de la formation, dont ils jugent qu'elle leur apporte de nouvelles compétences et recadrent leurs connaissances préalables. À ce recadrage s'ajoute une possibilité de prendre du recul sur un sujet souvent discuté de manière crispée. En prenant deux jours, hors du contexte professionnel, pour discuter sur un pied d'égalité avec d'autres acteurs de terrain, mais aussi avec les formateurs, les stagiaires se sentent non seulement outillés mais valorisés : ils sont eux aussi porteurs d'un savoir sur le principe de laïcité, qu'ils souhaitent retransmettre au sein de leurs structures ou auprès des publics avec qui ils

travaillent au quotidien. Les stagiaires sont considérés comme des acteurs à même d'interpréter les discours juridiques, de confronter la loi à leurs pratiques pour finalement modifier ou adapter ces dernières en fonction des principes juridiques. Ils savent au terme de la formation faire la différence entre ce que dit la loi, ce que disent les médias et leur opinion. Ils ont aussi une idée de la posture à adopter avec les usagers et les habitants.

*« Nous nous sentons mieux outillés pour répondre aux questions des jeunes et nous pourrions mieux expliquer aux enfants ce qu'est la laïcité, qu'elle permet l'égalité et donne le droit d'exprimer sa religion dans l'espace public, tant qu'on respecte l'ordre public. »*

Deux stagiaires en service civique dans un club sportif en Ile-de-France

## 5. Enseignements et éventuelles évolutions du plan de formation

---

Cette démarche de capitalisation a permis d'observer les contextes locaux du déploiement du plan de formation et d'en tirer différents enseignements qui peuvent nourrir la réflexion sur ses pistes d'évolution d'un point de vue stratégique, pédagogique et opérationnel.

### a. Vers une formation interministérielle ?

En premier lieu, il semble que le périmètre des publics cibles « ville, jeunesse et sport » ne soit pas lisible pour les acteurs et que le plan se déploie sur un périmètre beaucoup plus large au niveau local. Comme nous l'avons vu, la présence d'acteurs issus d'autres horizons que ceux de la politique de la ville ou de la jeunesse enrichit le déroulement des formations. Ils participent aussi à élargir un réseau de structures et d'administrations qui disposent de connaissances historiques, juridiques et pratiques concernant la mise en œuvre du principe de laïcité. La structuration d'un tel réseau passe par l'habilitation de formateurs de milieux divers comme par la formation de stagiaires aux profils multiples. Il doit s'assortir d'un accompagnement des formateurs comme des stagiaires et d'une animation de ce nouveau réseau en cours de constitution, pour fournir des réponses à leurs questions et des ressources utiles afin que le plan de formation atteigne son but final : diffuser une vision claire, apaisée et partagée de ce qu'est la laïcité auprès des citoyens et des habitants.

*« Les acteurs qui devraient être mieux ciblés par la formation sont les encadrants et les supérieurs hiérarchiques qui sont responsables de l'application du principe de laïcité dans leur service et garant de son respect par leurs agents ou employés. Or, un certain nombre d'entre eux ne connaissent pas bien le principe de laïcité. »*

*Un formateur agent de l'Etat en Bourgogne-Franche-Comté*

En second lieu et afin que la démultiplication des formations jusqu'au niveau local soit effective, la plupart des personnes rencontrées défendent l'idée selon laquelle la diffusion doit être élargie horizontalement (donc, ouverte à de nouveaux publics), mais aussi verticalement dans un sens hiérarchique. En effet, de nombreux stagiaires, mais aussi formateurs, souhaitent que les encadrants et les élus soient destinataires de la formation. Il leur paraît évident que cette sensibilisation de la ligne hiérarchique rendrait les cadres moins réfractaires à laisser leurs agents ou employés se libérer pour être formés ou même pour être habilités.

## La fonction publique hospitalière : un public en difficulté face aux questions religieuses difficile à cibler

Le milieu de la santé ne fait pas partie du périmètre initial du déploiement local du plan de formation Valeurs de la République et laïcité. De son côté, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) a récemment déployé une offre de formation sur demande de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Certains acteurs du monde de la santé sont cependant ciblés par le plan *Valeur de la République et laïcité* (médiateurs, personnels d'association de santé communautaires) : ceux rencontrés dans le cadre de la démarche de capitalisation ne se disent pas très concernés par les problématiques de laïcité, quand bien même, à l'issue de la formation, ils réalisent qu'ils pourraient mobiliser le principe plus souvent, et que la formation les a utilement outillés.

La fonction publique hospitalière, non ciblée par le plan de formation, se montre néanmoins intéressée par ce dernier du fait de différentes situations problématiques auxquelles elle est confrontée. Ainsi, la DRJSCS Hauts-de-France a été sollicitée pour organiser des formations à destination de 390 agents d'un CHU. Faute de moyen, elle a réorienté cette demande vers le CGET, qui a transmis à la DGAFP sans que réponse ne lui ait été encore donné. Les difficultés rencontrées peuvent avoir trait au personnel des hôpitaux qui ne respectent pas les obligations de neutralité qui s'imposent aux agents, mais aussi à la difficulté de concilier pratique religieuse et administration des soins nécessaires pour certains usagers. Enfin, les situations qui polarisent le plus les tensions sont des situations de grande violence mobilisant un vocabulaire religieux pour lesquelles le principe de laïcité est difficile à mettre en œuvre de manière sereine.

*« Les situations de violence ne sont pas nouvelles dans l'hôpital, mais l'argumentaire religieux est de plus en plus mobilisé par les usagers violents (...). Au sein du CHU, la question de la laïcité se pose donc à l'ensemble des professionnels soignants (équipes soignantes des urgences, équipes d'accueil et d'orientation notamment), mais aussi aux personnels de la direction des ressources humaines, car le fait d'être exposé à ce genre de violences peut entraîner un changement de poste, participe au malaise des agents mais aussi à la déstabilisation de l'institution qui ne sait pas comment réagir. »*

Une stagiaire, cadre du CHU de Besançon

En contradiction de fait avec ce grand besoin de ressources, d'outils et d'apaisement, la fonction publique hospitalière semble souffrir de carences importantes en matière de ressources humaines, qui ne permettent pas de déployer le plan de formation à l'échelle des établissements. C'est pourquoi le CHU de Besançon a choisi de ne pas suivre la formation de l'ANFH, qui se déroule sur trois jours et non deux ce qui représentait un investissement de temps trop important. L'expérimentation menée par Trajectoire Ressources et la DRJSCS Bourgogne-Franche-Comté au CHU de Besançon a rassemblé un représentant de chaque direction et de presque toutes les instances de l'hôpital (on notera qu'il ne

s'agissait pas du public d'acteurs de terrains, plus habituel à la formation). Cette formation-action s'est étalée entre avril et mai 2017 et s'est structurée entre un jour et demi de résumé de la formation de niveau 3, d'une part, et d'une demi-journée d'élaboration d'un plan d'action structuré, d'autre part. Celui-ci a permis de définir les modalités de déploiement d'une information-communication-formation à propos de la laïcité auprès des 6900 employés de l'établissement mais aussi – autant que faire se peut – auprès de ses usagers.

On peut s'interroger sur la pertinence de la formation à court terme pour les agents de la fonction publique hospitalière qui témoignent d'une importante détresse à laquelle la formation ne répond pas. Cette dernière tient en effet davantage à la gestion de situations de violence agies et vécues, voire de prévention et de lutte contre la radicalisation, que de l'application du principe de laïcité. Néanmoins, sur le long terme, afin de favoriser une posture plus apaisée dans les établissements hospitaliers, la formation-action a permis aux cadres du CHU de réinterroger leurs connaissances historiques et juridiques et leurs pratiques, mais aussi et surtout de leur apporter un moment de recul afin de (re)considérer les situations, les acteurs en présence et les moyens qu'ils pourraient mobiliser en vue de diffuser un message sur la laïcité et les valeurs de la République au sein de leur établissement.

## **b. Quelle articulation entre pédagogie de la laïcité, lutte contre les discriminations et prévention de la radicalisation ?**

Un des enseignements majeurs du déploiement de cette formation est qu'elle ne peut tout à fait être détachée des concepts qui lui sont proches et qui sont omniprésents pour les acteurs de terrain. C'est tout d'abord le cas de la lutte contre les discriminations. Une formation visant à une compréhension juridique des discriminations et de leurs multiples critères reconnus par la loi ne peut être ajoutée au contenu pédagogique déjà dense de la formation. Cependant, son évocation permet sans aucun doute aux stagiaires de mieux qualifier les risques de discrimination à raison de la religion réelle ou supposée et doit permettre de les outiller pour une application non discriminatoire du principe de laïcité. Les CRPV sont particulièrement actifs dans ce travail d'articulation (cf. 1.d et citation ci-contre), qui semble bénéfique à une diffusion du principe de laïcité et de la lutte contre les discriminations parmi les acteurs.

La prévention et la lutte contre la radicalisation sont des politiques plus récentes que

*« Les formations de 4 jours IREV / DDCS Nord [dans le cadre des plans locaux de lutte contre les discriminations] sont diffusées dans les collectivités et ont permis de fédérer les acteurs du contrat de ville qui pouvaient être réticents à suivre le plan Valeurs de la République et laïcité. Sur les 43 contrats de ville de la région, 8 territoires ont reçu cette formation (4 dans le Nord, 4 hors du Nord), principalement dans des agglomérations petites ou moyennes. »*

IREV (CRPV des Hauts-de-France)

les acteurs associent systématiquement à la laïcité. La démarche de capitalisation a permis de réaliser qu'un certain nombre de stagiaires n'étaient pas satisfaits sur ce point : soit ils attendaient plus de contenus sur la radicalisation et ont l'impression d'avoir peu appris ; soit ils venaient à reculons en craignant qu'on ne leur assigne un rôle de repérage en matière de radicalisation (*voir citation d'une stagiaire au 3.a*). Dans le cadre du déploiement du plan, les acteurs régionaux (DR(D)JSCS, CRPV) adoptent des positions différenciées à cet égard : certains groupes de pilotage locaux ont choisi d'évoquer la prévention de la radicalisation pour bien la différencier du principe de laïcité (en Hauts-de-France), tandis que d'autres ont choisi de ne pas avoir de discours sur ce sujet qu'ils considèrent comme ne relevant pas de leurs prérogatives (en Provence-Alpes-Côte d'Azur ou en Bourgogne Franche-Comté). Néanmoins, ces deux thématiques restent très souvent liées pour les responsables de stratégies publiques, d'où une difficulté à se repérer de la part des acteurs locaux. Cela est d'autant plus vrai quand différents discours interfèrent à l'échelle régionale, comme en Ile-de-France où le Conseil régional organise une formation à destination des acteurs du sport, liant radicalisation et laïcité, tandis que la DRJSCS se refuse à opérer l'amalgame.

Ces aspects seraient probablement à prendre en compte pour la suite de la réflexion dans le cadre du déploiement du plan.

### **C. Quelle homogénéité du message transmis sur le principe de laïcité ?**

Si la laïcité continue de faire polémique dans le débat public, le déploiement du plan contribue à diffuser auprès des acteurs de terrain l'idée selon laquelle la laïcité est un bien commun indispensable à la cohésion sociale. Pour autant, dans cette vision partagée et apaisée de la laïcité, subsistent des nuances dans le sens qui lui est donné, qu'elle soit essentiellement pensée dans l'ordre de la loi et du droit, ou bien dans l'ordre des valeurs et du politique.

*« Il convient de mettre en garde contre l'idée qu'il faut tout articuler à la laïcité. Notre volonté est que le plan ne s'arrête pas à son déploiement actuel mais que la laïcité devienne une thématique transversale qui serait toujours réfléchie quand on parle de vivre-ensemble, de citoyenneté ou d'égalité. »*

DRJSCS Bourgogne-Franche-Comté

**Nous tenons à remercier les acteurs du plan dans les quatre régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Hauts-de-France, Ile-de-France et Bourgogne-Franche-Comté qui nous ont permis d'assister à des formations et qui nous ont délivré leurs connaissances et leur vision du déploiement du plan *Valeur de la République et laïcité* au niveau local sur leur territoire.**

**Yohanna Andriamanisa, Luc Faraldi, Julie le Goff, Perrine Simian**

## Annexe 1 : bilan chiffré au 1<sup>er</sup> juin 2017

Région	Nombre de formateurs niveau 2 habilités au 1 <sup>er</sup> juin 2017	Objectif nombre de formateurs niveau 2 habilités sur 2016 et 2017	Nombre de professionnels de terrain formés au 1 <sup>er</sup> juin 2017	Objectif du nombre de professionnels formés sur 2016 et 2017
Provence-Alpes-Côte d'Azur	135	160	1000	2000
Hauts-de-France	71	80	1050	2000
Ile-de-France	213	320	1600	2800
Bourgogne-Franche-Comté	70	80	625	900



## Annexe 2 : méthodologie de la démarche de capitalisation

De février à juin 2017, la démarche de capitalisation menée par le CGET (DST et DVCU) à propos du déploiement local du plan de formation *Valeurs de la République et laïcité* a cherché à se confronter aux réalités locales du déploiement de ce plan, ses modalités et ses temporalités, au jeu d'acteurs et à l'impact local d'une telle formation.

### 1. La démarche de capitalisation sur le terrain

#### *Définition des sites de la démarche de capitalisation*

Chacune des régions a été choisie en vue, d'une part, de diversifier les terrains et, d'autre part, d'observer des modes de déploiement local que le CGET considérait comme intéressants. Suite à ce choix, un courrier a été envoyé au préfet et à ses services afin de les informer de la démarche de capitalisation et de ses objectifs.

Un premier contact avec la DRJSCS a permis de prendre connaissance du planning des formations de niveau 3, des publics cibles et des lieux où se déroulaient les formations. Ce sont finalement les agents du CGET qui ont défini, en fonction de leurs disponibilités, le site choisi, le déplacement étant organisé par les services déconcentrés ou par leur partenaire organisateur de la formation.

#### *Les formations observées*

Lors de chaque formation visitée, les agents du CGET se sont efforcés de sélectionner les séquences du kit pédagogique les plus à même de varier localement (donc principalement celles qui traitaient de cas pratiques) ou les plus à même de poser problème aux formateurs (ce sont surtout les séquences historico-juridiques qui demandent une bonne appropriation du kit de la part des formateurs).

Les agents du CGET ont d'abord observé l'intégralité du deuxième jour d'une formation inter-acteurs de niveau 3 qui s'est déroulée au Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) d'Avignon le 7 février. La formation, rassemblant 38 stagiaires, était organisée en deux groupes. Les trois agents du CGET se sont séparés afin de pouvoir observer ces deux groupes. Le déroulement du déplacement avait été organisé par la référente en DDCS qui a accompagné les agents sur place, sans pour autant s'exprimer pour ouvrir la formation, comme ce fut souvent le cas dans les autres sites visités.

Les 23 et 24 février, les agents du CGET se sont déplacés dans le Nord où ils ont pu observer le premier jour d'une formation de niveau 3 dédiée à un public d'adultes-relais de l'arrondissement de Valenciennes (qui avait lieu dans un établissement universitaire de cette même ville), puis le deuxième jour d'une formation de niveau 2 délivrée à l'IREV (CRPV des Hauts-de-France), à Lille. Si cette dernière formation ne faisait pas à proprement parler partie du terrain de la démarche de capitalisation, elle a permis d'observer les futurs-formateurs en situation de formation de niveau 2, de s'intéresser au processus de démultiplication et de rencontrer un représentant de l'IREV ainsi que les référents en DRJSCS.

À Dijon, les agents du CGET ont assisté, le 4 avril, au deuxième jour d'une formation inter-acteurs, sachant que trois semaines s'étaient écoulées après le premier jour de cette formation. Celle-ci se déroulait dans un centre social situé en QPV et était animée par deux formateurs en binôme assistés, en début et fin de formation, par une employée de l'organisme de formation avec qui la DRJSCS a conventionné. Cette dernière s'occupait de l'organisation logistique de la formation. Les deux agents du CGET présents se sont concentrés sur l'observation des séquences qui concernent l'argumentaire et la posture.

La formation-action vouée aux encadrants du CHU de Besançon s'est déroulée en deux jours, répartis entre un jour et demi les 10 et 11 avril et une demi-journée conclusive le 9 mai. Deux agents du CGET ont effectué deux déplacements pour observer cette formation, dont les modalités d'expérimentation pouvaient s'avérer inspirantes. Organisée à la DRDJSCS de Besançon, elle était animée par deux agents publics (de la DRDJSCS et de la DRAC) ainsi que par une formatrice habilitée niveau 1 du CRPV. L'observation de la formation a pu ainsi s'articuler avec des moments d'entretien avec les référentes du plan, la formation ayant lieu sur leur lieu de travail.

A Gentilly (siège du CROS-IF), la formation a été observée durant les deux jours consécutifs de son déroulement, les 20 et 21 avril 2017, en se concentrant sur la séquence d'ouverture, les séquences historico-juridiques et le deuxième jour d'échange sur les pratiques professionnelles. Le CGET a aussi eu la possibilité, à l'occasion de cette formation, de s'entretenir avec le responsable de formation du CROS-IF. Cette observation a été complétée d'un entretien téléphonique ultérieur avec la DRJSCS.

Un compte-rendu descriptif a été produit lors de chaque formation visitée.

### *Les entretiens*

35 personnes ont été interrogées durant cette démarche de capitalisation. Les entretiens se sont répartis comme suit (certains entretiens sont comptabilisés deux fois lorsqu'ils ont été commencés en face à face et terminés au téléphone) :

	Entretien téléphonique en amont de l'observation	Entretien en face à face lors de la formation	Entretien téléphonique après la formation
DRJSCS	1	2	2
DDCS (ou déléguée du préfet)	1	1	
CRPV		2	1
Formateurs		11	
Stagiaires		11	4
Responsable de formation de l'organisme de formation partenaire		1	

La majorité des entretiens se sont donc déroulés durant la formation, en marge de celle-ci ou après qu'elle se soit terminée. Dans certains cas, ces entretiens ont été complétés par un échange téléphonique, ou par les retours de l'interrogé par mail (voir plus bas).

## **2. Un travail collaboratif de traitement et de synthétisation des données recueillies**

De ces observations et entretiens est ressortie une très importante matière, qu'il a fallu traiter pour l'adapter au format de fiche de capitalisation (une par région) défini au préalable par les agents du CGET.

Après le travail de retranscription et de synthèse des entretiens, ils ont chacun été envoyés aux interrogés, afin qu'ils puissent y faire leurs commentaires, corrections et amendements. L'échange par mail a permis des précisions, d'éviter des contresens, mais aussi de développer en fournissant éventuellement de la ressource pour étayer les propos tenus.

Il a fallu par la suite effectuer la synthèse entre ce qui avait été dit et ce qui avait été observé. Cette opération a mené à la rédaction de quatre fiches régionales exhaustives, qui comportent toutes les mêmes informations pratiques sur le déploiement du plan (modalités, jeux d'acteurs, temporalités), le contexte local et les pratiques inspirantes développées localement. Ces fiches de capitalisation ont été validées par les services déconcentrés de chaque région et ont vocation à leur proposer une vision d'ensemble du déploiement du plan sur leur territoire.



Premier ministre  
COMMISSARIAT  
GÉNÉRAL À L'ÉGALITÉ  
DES TERRITOIRES

MINISTÈRE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES

RETROUVEZ-NOUS SUR

[www.cget.gouv.fr](http://www.cget.gouv.fr)

