



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PROGRAMME D'ACTION ET RECOMMANDATIONS POUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Yazid Sabeg

Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances

Mai 2009

À l'attention de Monsieur le Président de la République

Monsieur le Président,

Le 17 décembre dernier, vous m'avez demandé d'élaborer un programme d'action pour l'égalité réelle et la diversité. Pour la première fois dans l'histoire de la République, vous avez interpellé l'opinion de notre pays sur les conséquences sociales des discriminations, et notamment des discriminations ethniques. Vous avez souhaité un plan global d'action, fondé sur des critères objectifs, sociaux et territoriaux et assorti d'outils de suivi à même de caractériser les retards et les progrès de l'égalité réelle, à tous les niveaux.

J'ai voulu identifier les voies et moyens pour mobiliser les ressources de l'Etat en ce sens. Le programme s'articule autour de 76 propositions d'actions. Je les ai conçues avec la conviction que notre pays devait redonner à chacun sans distinction, dès le plus jeune âge et tout au long de sa vie, des perspectives de réussite, de réorientation et d'insertion. Elles ne visent pas une catégorie de français en particulier, mais bien l'ensemble de nos concitoyens.

Ces mesures sont toutes structurelles. Elles doivent s'inscrire dans la durée et me semblent de loin préférables aux solutions palliatives et ponctuelles mises en œuvre depuis 30 ans notamment pour réduire le chômage des jeunes.

La situation nous commande d'agir rapidement et avec pragmatisme. Les inégalités que nous devons résorber sont le plus souvent trans-générationnelles et cumulatives : scolaires, sociales, territoriales. Aussi ai-je voulu que ce programme y apporte des réponses circonstanciées dans les domaines étroitement liés de la formation, de l'emploi et de la politique de la ville.

En tout premier lieu, nous devons réaliser un rééquilibrage significatif de nos investissements publics au profit de notre jeunesse. Certaines des actions présentées nécessitent des investissements que la France ne peut différer, mais la plupart ne demande pas de moyens supplémentaires, seulement une meilleure allocation des ressources disponibles et un réaménagement des dispositifs réglementaires et légaux en vigueur.

À ce niveau, l'éducation et l'accès à l'emploi sont des champs d'action prioritaires. L'école, conçue dès l'origine comme un levier d'ascension sociale, est progressivement devenue un instrument de sélection des meilleurs et de reproduction de nos élites. Ceux qui souffrent déjà de la précarité sociale et de l'exclusion territoriale ont aussi le plus de mal à bénéficier et à s'orienter dans l'offre scolaire qui ne profite qu'aux initiés. Plus de 150 000 élèves quittent chaque année le système scolaire sans formation. Trois ans après la sortie d'étude, 40% des 16-24 ans sont dans une situation précaire persistante, et 10% durablement éloignés de l'emploi.

Les conditions défavorables de l'accès à l'emploi résultent aussi du décalage grandissant entre l'offre de formation d'une part et les besoins sociaux, économiques et industriels de notre pays d'autre part, auxquels s'ajoutent les phénomènes de discriminations à l'embauche et dans la promotion interne en entreprise.

Cette situation va encore s'aggraver. En effet, à l'issue de la crise économique actuelle, la France sera confrontée aux départs à la retraite mal anticipés, elle aura besoin de ressources humaines qualifiées et nombreuses. Si des efforts massifs de formation ne sont pas consentis dès aujourd'hui, notre pays se trouvera dans une situation préoccupante, marquée par le durcissement de la compétition mondiale. Nous devons impérativement gagner la bataille de la qualification.

Pour ce faire, nous avons le devoir de relever significativement le niveau général de qualification de tous les jeunes français. Cela suppose de permettre l'accès de tous les jeunes français de 16 à 24 ans à une formation pleinement qualifiante et diplômante, que ce soit dans l'enseignement supérieur ou la formation en alternance. Je propose l'instauration d'un quota de 5% de salariés en alternance dans l'effectif social des entreprises de plus de 50 personnes, avec un CDI à la clé. Je propose également de porter à 100 000 par an le nombre de VAE, avec un vrai diplôme à la clé. Une telle ambition suppose également d'élargir la recherche de l'excellence à d'autres domaines que strictement académiques et théoriques, d'être non plus seulement hyper-sélectifs mais aussi réellement pluri-sélectifs, notamment dans les concours d'entrée aux grandes écoles.

Cette approche requiert aussi une réforme de notre service public de l'orientation, ainsi que la simplification et la réorganisation de nos filières secondaires et supérieures. Je pense surtout à la filière technologique, dont le potentiel reste sous-exploité pour la formation professionnelle des techniciens et des ingénieurs dont la France a tant besoin. La revalorisation de cette filière – qui accueille un nombre significatif d'élèves boursiers – passe par l'augmentation du nombre de classes préparatoires technologiques et l'ouverture des concours aux candidats qui en sont issus. La création d'une agence interministérielle pour mutualiser et mobiliser les moyens des grandes écoles d'ingénieurs et les rapprocher des universités et des IUT serait opportune. Elle pourrait superviser l'augmentation et la diversification des promotions des grandes écoles d'ingénieurs. Enfin, je pense à la refonte de nos dispositifs d'accompagnement pédagogique et social, et en particulier l'expérimentation d'un « pass' prépa », qui intégrerait bourse, place en internat et accompagnement pédagogique.

Outre les actions de formation et d'accès à l'emploi, il n'y a pas de politique d'égalité possible sans politique de la ville globale, qui enrayer les inégalités territoriales et assure un renouvellement urbain harmonieux. Le Commissariat expose ici les conditions d'un « new deal » pour les quartiers sensibles, par la prolongation du programme national de rénovation urbaine élargi à l'aménagement foncier (qui relève de l'échelle réellement intercommunale) et au transport (levier essentiel du désenclavement des quartiers et de mobilité des habitants).

J'estime qu'une action volontariste soutenue et durable dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la ville permettra de résorber l'essentiel des écarts entre l'égalité formelle que nous proclamons et l'égalité réelle que nous souhaitons.

En complément, je crois nécessaire de mener aussi une politique nettement plus vigoureuse en matière de lutte contre toutes les discriminations, et d'améliorer notre connaissance des phénomènes discriminatoires, notamment par une meilleure mesure de la diversité. Je crois que la mesure de la diversité peut devenir l'un des indicateurs des avancées de l'égalité réelle. J'ai confié à François Héran, directeur de l'INED, le soin de réunir un comité pour en définir les modalités techniques et scientifiques, en particulier pour ce qui touche à la question ethnique, particulièrement sensible. Sans préjuger du résultat final, j'ai voulu préciser ici les principes généraux pour la mise en œuvre d'un tel outil.

Je voudrais ajouter enfin cette remarque : les personnes les plus touchées par les inégalités et les discriminations ont conscience de la gravité et de la complexité de la situation. Elles ne croient plus aux mesures dont les effets attendus seraient immédiats. Elles souhaitent que les pouvoirs publics montrent que leurs préoccupations sont enfin comprises et que des transformations sont engagées, même si elles doivent prendre du temps.



Yazid Sabeg

SOMMAIRE

PARTIE I	MISER SUR LA JEUNESSE	6
1.	UN PACTE NATIONAL POUR L'EMPLOI DES JEUNES (16/24 ANS) AVEC L'ACCÈS MASSIF AUX DISPOSITIFS DE FORMATION EN ALTERNANCE ET À L'EMPLOI DURABLE	10
1.1	Rééquilibrer en faveur des jeunes le contenu de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009	11
1.2	Organiser des états généraux de la formation professionnelle des jeunes pour unifier le pilotage des dispositifs	11
1.3	Augmenter le nombre de bénéficiaires de la formation en alternance jusqu'à 5% des effectifs des entreprises de plus de 50 salariés	14
1.4	Faire de la fonction publique hospitalière le fer de lance de la formation en alternance	19
2.	PORTER LES PROCÉDURES DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) À 100 000 BÉNÉFICIAIRES PAR AN	21
2.1	La survalorisation des diplômes	21
2.2	Mise en œuvre d'un pilotage national et d'un vrai accompagnement des candidats	22
3.	RÉNOVER LE SERVICE DE L'ORIENTATION ET SIMPLIFIER LES FILIÈRES	24
3.1	Mieux articuler le lycée et l'enseignement supérieur pour révéler le plus grand nombre de talents	24
3.2	Rénover la voie technologique industrielle	25
3.3	Professionaliser l'orientation et rendre indépendante l'évaluation des filières	27
4.	ACCROÎTRE ET DIVERSIFIER LE RECRUTEMENT DES GRANDES ÉCOLES	32
4.1	25% d'élèves boursiers accueillis en CPGE dès la rentrée 2009	33
4.2	Accueillir 30% de boursiers en CPGE en 2010 grâce au développement des filières technologiques	34
4.3	Pour un concours inclusif aux grandes écoles	37
4.4	Accroître les places disponibles en internat pour les élèves boursiers	38
4.5	Accroître les filières d'apprentissage dans les écoles d'ingénieurs	41
4.6	Accroître de 30% les effectifs des grandes écoles d'ingénieurs	42
4.7	Créer une agence pour concentrer et mutualiser les moyens consacrés au développement des grandes écoles d'ingénieurs	43
PARTIE II	PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS	44
1.	MESURER ET OBSERVER LES DISCRIMINATIONS ET LA DIVERSITÉ	45
1.1	la mesure et l'Évaluation de la diversité et des discriminations	47
1.2	CrÉer un observatoire de la diversité et de l'Égalité des chances	49
2.	L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITES TERRITORIALES	50
2.1	La haute fonction publique	50
2.2	Ouvrir les concours de la fonction publique	53
2.3	Des classes préparatoires intégrées pour les écoles du service public	53
2.4	L'alternance dans la fonction publique	54
2.5	Faciliter les stages dans la fonction publique	55
2.6	L'achat public	56

3. L'ENTREPRISE	61
3.1 Faire évoluer les méthodes de recrutement	61
3.2 Susciter la création d'une fondation interentreprises pour promouvoir les bonnes pratiques	63
3.3 Promouvoir le label diversité	63
3.4 Inscrire les actions en faveur de la diversité dans le bilan social des entreprises	65
3.5 Inscrire la diversité au cœur du dialogue social	66
4. LES PARTIS POLITIQUES	67
5. LES MÉDIAS	69
6. L'ÉCOLE	73
7. LA HALDE	74
PARTIE III UN « NEW DEAL » POUR LA POLITIQUE DE LA VILLE	76
1. RÉINSÉRER LES QUARTIERS SENSIBLES DANS LA VILLE	78
1.1 Poursuivre le programme national de rénovation urbaine au-delà de 2012	78
1.2 Désenclaver rapidement les quartiers défavorisés à l'horizon du PNRU (2012)	80
1.3 Une loi au service de la diversité dans l'habitat	81
2. ACCROÎTRE LA LISIBILITE ET LA COHERENCE DES ACTIONS MENEES EN FAVEUR DES QUARTIERS	83
2.1 Concentrer l'action publique sur les quartiers en difficulté inclus dans le périmètre de référence (le CUCS)	83
2.2 Faire des établissements publics de coopération intercommunale - garants de la solidarité locale - les pilotes de la politique de la ville et de la rénovation urbaine	84
2.3 Renforcer les préfets dans leur mission pour le financement de la cohésion sociale	85
2.4 Faire du dispositif « École ouverte » une priorité pour l'égalité des chances dans les quartiers défavorisés	86
2.5 Faire des établissements « ségrégués » des lieux d'excellence	87
2.6 Développer le e-learning	88
2.7 Organiser un dépistage systématique de la dyslexie, pour prévenir l'échec scolaire	89
2.8 Accroître la transparence dans l'utilisation des dotations de solidarité en faveur des quartiers avec la création de comptes d'affectation spéciaux	90
2.9 Vers un suivi et une évaluation globale et transparente de la politique de la ville	91
ANNEXES	94
SYNTHÈSE DES ACTIONS	96
Discours de M. le Président de la République à l'Ecole polytechnique – Palaiseau – 17 décembre 2008	104
Lettre de mission du Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances	114

Paris, le 23 FEV. 2009

Monsieur le Commissaire,

Le 17 décembre, j'ai pris à l'école Polytechnique des engagements solennels pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans notre pays. Vous avez accepté d'assumer le pilotage de ce chantier décisif et je vous en remercie.

L'égalité des chances doit cesser d'être théorique pour devenir réelle et cette exigence constitue le socle de votre mission. Elle doit s'ancrer dans la réalité pour tous les Français, en particulier à l'école et dans le monde du travail.

La diversité en est la représentation. C'est la raison pour laquelle il faut sans plus tarder ouvrir les élites administratives mais aussi politiques et culturelles, ainsi que je l'ai indiqué à l'école Polytechnique.

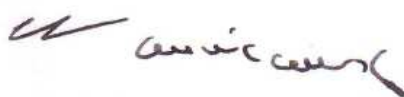
Vous ferez progresser notre volonté commune sur la base de critères sociaux et géographiques et vous vous attacherez à développer un outil statistique permettant la mesure de la diversité, afin de pouvoir à terme en contrôler les progrès.

Pour mettre en œuvre les engagements prioritaires que j'ai pris en décembre dernier, vous mobiliserez les acteurs concernés, suivrez l'application des différentes mesures et illustrerez leurs résultats auprès des Français.

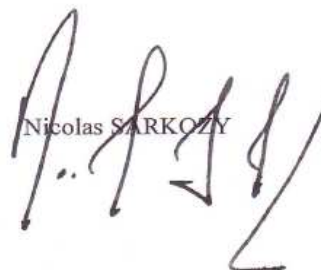
Avant la fin du mois de mars, vous me présenterez, ainsi qu'au Premier ministre, un plan d'action détaillé, comprenant les propositions complémentaires que vous jugerez utiles. Il précisera les étapes nécessaires, le calendrier prévisionnel et les indicateurs de résultats associés à chaque mesure. Vous me rendrez ensuite compte de son avancement chaque trimestre.

Pour la mise en œuvre de ces engagements, je vous demande de travailler avec les ministres intéressés et leurs équipes, sous l'autorité du Premier ministre.

En vous renouvelant ma confiance, je vous prie de croire, Monsieur le Commissaire, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Nicolas SARKOZY



Monsieur Yazid SABEG
Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances
80 rue de Lille
75007 PARIS

PARTIE I

MISER SUR LA JEUNESSE

La France n'a pas suffisamment investi dans sa jeunesse, qui cumule les handicaps en termes de formation, de revenu et d'accès aux postes à responsabilité.

Les jeunes français de moins de 25 ans sont les victimes d'un divorce intergénérationnel et depuis 30 ans d'arbitrages en faveur de la génération des baby boomers. Le déclassement social des jeunes français hypothèque gravement leur confiance en l'avenir et compromet celui de notre pays.

Les jeunes – singulièrement ceux des quartiers défavorisés – n'ont pas bénéficié au cours des 30 dernières années d'une redistribution solidaire des revenus et du patrimoine entre les générations. Par voie de conséquence, le taux de pauvreté des moins de 25 ans excède aujourd'hui 20% – pourcentage 5 fois supérieur à celui observé il y a trente ans – sous l'effet cumulé de l'entrée plus tardive dans la vie active (allongement des études) et des difficultés d'accès à l'emploi (chômage, précarité). Enfin, l'allongement de la durée de vie allonge le cycle de la redistribution patrimoniale et aggrave le déséquilibre du financement des retraites.

Loin de compenser ces inégalités, l'attribution des crédits de l'Etat entre jeunes et seniors se révèle inéquitable. Alors que les générations d'avant-guerre avaient consenti des efforts au nom d'un meilleur avenir pour leurs enfants, la génération des baby boomers de 1945 a vécu « à crédit » sur la génération suivante et reporte aujourd'hui sur elle la charge de la dette et le poids des ajustements.

Les déficits accumulés sont autant de ressources qui n'ont pu être affectées à des dépenses d'avenir telles que l'éducation ou la recherche, mais pèsent au contraire lourdement sur la situation des jeunes qui devront financer la dette, mais aussi les dépenses croissantes de santé et les retraites de leurs aînés. Rapportée au PIB, la masse des pensions passerait de 13,1% en 2006 à 14,1% en 2020 et à 14,7% en 2050. À titre de comparaison, le budget de l'Education Nationale – qui constitue pourtant 28% du budget de l'Etat en 2007 – ne représente que 4% du PIB. Les dépenses éducatives ont à peine augmenté en 30 ans et moins rapidement que le PIB – l'investissement de la France par étudiant est de 13% inférieure à la moyenne de l'OCDE.

■ Une situation de précarité accentuée par la crise

La crise actuelle révèle et accentue cette situation d'éviction des jeunes. Ils subissent aujourd'hui un déclassement social comparativement à leurs parents, à niveau de diplôme égal. Le taux de chômage des jeunes s'établit à 20%. Trois ans après la sortie d'études, 40% des 16-24 ans sont toujours dans une situation précaire, avec un noyau de 10% durablement éloigné de l'emploi. Les titulaires d'une licence ou âgés de 30 ans et 35 ans ne représentent plus que 54% des cadres, alors qu'ils en représentaient 70% au cours des années 70.

L'insertion des jeunes, dans la conjoncture actuelle risque d'hypothéquer durablement l'avenir de toute une génération. En effet, les conditions d'entrée sur le marché du travail déterminent le déroulement de la carrière et l'accès limité à la formation professionnelle – qui bénéficie majoritairement aux plus qualifiés – empêche la correction des inégalités scolaires initiales.

■ **Le système éducatif français constitue ses diplômés en ressource rare et exclut une grande part des jeunes de l'enseignement supérieur**

L'accès à l'enseignement supérieur en France reste insuffisant et fortement inéquitable selon la filière choisie après la classe de troisième et le type de baccalauréat obtenu. En effet, plus de 90% d'une génération de jeunes qui entrent sur le marché du travail sont titulaires du baccalauréat, mais seuls 55% d'entre eux poursuivent des études supérieures.

Près de 20%, essentiellement titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique, ne poursuivent pas d'études supérieures. Et près du tiers des 22% d'une génération qui obtient un baccalauréat professionnel ou technologique et décide de poursuivre dans l'enseignement supérieur sortira sans diplôme, contre 20% de ceux issus de la filière générale. Pour l'essentiel, les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique n'iront pas au-delà du niveau BAC+2.

De surcroît, on observe des taux importants d'abandon dans l'enseignement supérieur. Parmi les bacheliers qui poursuivent leurs études, 13% arrêteront leurs études avant d'obtenir un diplôme et seulement 11% obtiendront une formation haut niveau (BAC+ 5 / grandes écoles / doctorat). À titre d'exemple, le système scolaire ne forme que 3% d'une génération au titre d'ingénieur. Ces derniers sont majoritairement titulaires d'un bac S (2,7%) et très minoritairement d'un bac STI (0,3%).

Il importe par conséquent de réduire de moitié le taux d'échec des bacheliers technologiques et professionnels – par une refonte du système de orientation et de formation – pour atteindre l'objectif de 50% de diplômés de l'enseignement supérieur.

■ **Le krach des compétences**

Faute d'avoir suffisamment anticipé les évolutions démographiques et économiques majeures que connaît notre pays, la France est aujourd'hui confrontée à un « effet de ciseaux ».

Le départ à la retraite massif des baby boomers va provoquer des tensions considérables sur le marché du travail, avec des besoins en profils qualifiés accrus.

Or les jeunes appelés à remplacer ces départs n'ont pas été formés en nombre suffisant. Le système éducatif français ne parvient à produire que 41% de diplômés de l'enseignement supérieur, 9 points de moins que l'objectif fixé par l'OCDE. Sur les 42% qui quittent l'enseignement secondaire, seule la moitié s'insère facilement et durablement sur le marché du travail. Plus de 17% de la jeunesse française quittent

le système éducatif sans diplôme¹. À l'hyper sélectivité du système éducatif, qui constitue ses diplômés en ressources rares, s'ajoute celle du marché du travail, qui conforte les positions acquises et amplifie la reproduction sociale et le phénomène de files d'attente.

Si la taille de la génération des 16-24 ans qui entre aujourd'hui sur le marché du travail est quasi équivalente à celle qui part en retraite, seulement 3/5^{ème} des jeunes sont suffisamment formés pour remplacer les générations sortantes. Cette conjonction historique défavorable entraîne le pays à l'horizon 2010 – 2017 vers un krach des compétences qui n'a pas été anticipé.

■ Une compétition mondiale accrue sur le marché du travail

La compétition mondiale va s'aggraver à l'avantage de la Chine, de l'Inde et d'autres pays comme l'Indonésie. À titre indicatif, les États-Unis forment 137 000 ingénieurs par an, la Chine 350 000, l'Inde 112 000 et la France seulement 28 000². D'ici à 2045, 60% des élèves chinois auront au moins un diplôme d'études secondaires, 60% aux États-Unis et au Japon. Avec l'augmentation du taux d'emploi (objectif de 70%) et l'élévation du niveau de recrutement, des tensions apparaîtront inévitablement pour la satisfaction des besoins de l'économie en jeunes diplômés. On estime que la France manquera de 54 000 ingénieurs, 175 000 collaborateurs pour la banque et l'assurance, 207 000 informaticiens et 382 000 techniciens (hors administratifs) à l'horizon 2015³.

Pour faire face à ces évolutions, il est illusoire d'envisager de compenser le déficit attendu de main-d'œuvre qualifiée en France par le recours à l'immigration sélective. Seuls 5% des expatriés hautement qualifiés des pays de l'OCDE choisissent de migrer vers la France, contre 37% pour les États-Unis, où les perspectives professionnelles des minorités sont autrement plus attractives.

■ L'urgence d'une politique correctrice

Cette situation, prévisible de longue date mais aggravée aujourd'hui, exige un effort considérable de rééquilibrage et de soutien massif à la formation et à l'employabilité de notre jeunesse.

En l'absence d'une politique correctrice – structurelle, innovante et volontariste – en matière d'éducation, de formation et d'emploi, la crise va placer notre pays dans une situation économiquement et socialement insoutenable au moment de la reprise.

Les besoins urgents en main d'œuvre qualifiée ne pourront pas être pourvus et le chômage de masse, en particulier des jeunes peu ou pas qualifiés issus des quartiers, s'aggraverait encore. La France risque d'hypothéquer durablement son avenir, sa croissance et sa cohésion sociale.

¹ Cf. enquêtes Céreq 1998 et 2004

² "Duke Outsourcing Study: Empirical Comparison of Engineering Graduates in the United States, China, and India", Duke university, December 2005

³ direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

La France doit par conséquent miser sur sa jeunesse et améliorer le niveau de formation et de qualification du plus grand nombre, pour rétablir sa compétitivité, mais aussi offrir à sa jeunesse un accès équitable à l'éducation, à la formation et à l'emploi et de réelles perspectives. Le Commissariat propose à ce titre une action volontariste dans trois directions :

- En premier lieu, une augmentation massive des efforts en faveur de l'alternance, prioritairement à destination des jeunes qui sortent du système éducatif sans diplôme (17% des jeunes de 16 à 24 ans). Ces derniers ne peuvent se contenter de solutions palliatives, qui ne leur offrent ni vraie formation, ni véritable statut.

Il est urgent d'assurer aux jeunes une formation qualifiante, adaptée aux besoins des entreprises.

- En second lieu, une meilleure liaison entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur. L'enjeu est de créer une dynamique qui permette à chaque élève du secondaire de se « hisser » jusqu'au plus haut niveau, quel que soit son domaine de compétence et la voie choisie initialement – formation continue, alternance ou apprentissage.

Cela suppose d'accroître sensiblement les capacités d'accueil dans l'enseignement supérieur, notamment par une mobilisation des ressources de la formation professionnelle et d'y orienter un plus grand nombre d'élèves issus de filières diverses.

Notre système éducatif doit également devenir véritablement « pluri-sélectif » et faire émerger l'excellence dans un plus grand nombre de domaines, y compris au-delà des disciplines académiques classiques. Les jeunes qui s'engagent dans des formations supérieures courtes, comme le BTS, doivent avoir la possibilité de poursuivre leurs études, après obtention de leur diplôme et bénéficier d'un plus grand nombre de passerelles *effectives*.

Aussi, l'ouverture des grandes écoles à la diversité des talents et à la diversité sociale des élèves (Cf. partie I-4) devrait permettre l'accès d'un plus grand nombre d'élèves, notamment ceux issus de l'apprentissage ou de l'alternance, aux filières d'excellence.

- En troisième lieu, un accès plus équitable à l'emploi garanti pour les jeunes, par le développement des filières porteuses, à travers l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), ainsi qu'un système d'orientation plus efficace, qui assure l'adéquation entre les qualifications des jeunes et les besoins de l'économie. Cet objectif exige une synergie accrue entre l'Education Nationale et les services d'information des branches professionnelles. Il suppose aussi de renforcer le dispositif de VAE pour atteindre l'objectif initial de 100 000 personnes par an (contre 27 000 aujourd'hui).

1. UN PACTE NATIONAL POUR L'EMPLOI DES JEUNES (16/24 ANS) AVEC L'ACCÈS MASSIF AUX DISPOSITIFS DE FORMATION EN ALTERNANCE ET À L'EMPLOI DURABLE

Promouvoir l'égalité des chances dans le monde professionnel, c'est agir en priorité sur l'accès au premier emploi de tous les jeunes y compris ceux issus des quartiers défavorisés. L'orientation des jeunes vers des filières porteuses, la professionnalisation en alternance et le recrutement sur la base des compétences sont les leviers les plus puissants en faveur de l'intégration de la jeunesse dans notre société. La mobilisation simultanée de ces leviers réclame une mutation profonde de l'appareil de formation et une appréciation volontariste des règles de la démocratie sociale. À cet égard, elle doit s'accompagner d'une mobilisation sans ambiguïté des entreprises et de leurs représentations professionnelles, notamment de branches.

Pour les jeunes faiblement qualifiés (niveau V ou inférieur) et singulièrement ceux des quartiers sensibles, la formation en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) s'impose comme une voie prioritaire de construction de projet professionnel et d'insertion dans l'entreprise. Elle constitue par ailleurs un rempart contre la désocialisation, car elle opère en amont des dispositifs palliatifs d'accompagnement social, de portée réduite.

La réforme de la formation professionnelle annoncée par le Président de la République le 4 mars dernier à Valence ouvre aussi la voie à une réflexion plus vaste, devenue urgente, sur la nécessité de développer massivement l'alternance pour la formation initiale.

1.1 REEQUILIBRER EN FAVEUR DES JEUNES LE CONTENU DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 7 JANVIER 2009

L'accord national international interprofessionnel (ANI) du 7 janvier dernier a innové avec la création d'un fonds national de 900 M€ pour la sécurisation des parcours professionnels. Cette initiative devrait aujourd'hui être complétée par un effort équivalent en faveur des jeunes qui entrent dans le monde professionnel par la voie de l'alternance.

Un tel effort traduirait une solidarité intergénérationnelle volontariste et nécessaire en raison de l'arrivée massive de jeunes faiblement qualifiés sur le marché du travail.

Action 1 : Confier au Parlement une mission visant à permettre, dans le respect des compétences des partenaires sociaux, le doublement de l'effort prévu le 7 janvier dernier, dont la moitié serait sécurisée pour couvrir les dépenses de formation des jeunes en alternance.

1.2 ORGANISER DES ETATS GENERAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES POUR UNIFIER LE PILOTAGE DES DISPOSITIFS

Depuis 25 ans, une série de dispositions législatives a transféré la responsabilité de la formation professionnelle des jeunes aux régions. Un article de principe de la loi du 13 août 2004 stipule que la région définit et met en œuvre la « politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes ».

Parallèlement à ce mouvement, l'Etat (rectorat, service public de l'emploi, etc.) et les systèmes paritaires continuent de développer leurs propres actions :

- L'Éducation Nationale et le MESR sont en charge des formations professionnelles publiques initiales (programmes et personnels enseignants). Dans le supérieur, les TOS et les locaux (universités dont IUT et écoles professionnelles rattachées) relèvent également de l'Etat.
- Les partenaires sociaux sont en charge des contrats de professionnalisation.
- Les communes sont en charge des missions locales et PAIO⁴.
- Pôle emploi est en charge des jeunes au chômage mais n'est pas en mesure de leur proposer de contrat d'apprentissage et offre peu de contrats de professionnalisation.

⁴ permanence d'accueil

- Les DDTEFP⁵ et DRTEFP⁶ sont en charge du chômage des jeunes mais ne gèrent directement que les contrats non marchands.

Dans ce contexte, la coordination est minimale pour la programmation des moyens et les structures régionales de concertation restent cloisonnées. L'outil d'animation des politiques conjointes est également embryonnaire et l'outil spécifique au développement de l'apprentissage (contrats d'objectifs et de moyens) associe peu les grands réseaux de formation (consulaires ou de branches)⁷ à l'Etat et à la région. Enfin, l'observation partagée, animée par les régions, de l'emploi et des besoins de compétences sur les territoires (OREF⁸), comme l'information sur l'offre de formation (CARIF⁹), certes utiles, ne constituent qu'un outillage annexe.

Il est devenu urgent de remédier à l'enchevêtrement et à la dilution des responsabilités, des financements et des dispositifs, qui pénalisent l'action publique de formation, singulièrement au détriment des jeunes.

En accord avec les partenaires sociaux et les régions, la création d'un fonds national de la formation initiale et continue devrait fongibiliser les financements (6,8 G€ en 2006¹⁰) consacrés à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation et unifier les modalités de leur mise en œuvre.

Des états généraux de la formation professionnelle des jeunes permettront de préciser l'organisation, les moyens et la gouvernance de ce fonds. Ils permettront de définir les conditions d'un doublement, d'ici à 2011, du nombre de jeunes actuellement en alternance (de 600 000 à 1 200 000 en 2011) et de leur accueil, en particulier par une adaptation et une meilleure répartition du parc de CFA.

Ces états généraux de la formation professionnelle des jeunes devraient en outre clarifier les responsabilités des acteurs impliqués et préciser la nature de leur engagement dans le développement de la formation en alternance, qui constitue une réponse structurelle aux difficultés d'accès des jeunes au monde du travail. Il conviendrait en effet :

- de resserrer et de clarifier les relations entre le service public de l'emploi et les acteurs de branches dans l'organisation de la promotion des contrats de professionnalisation ; en effet, l'absence de relations opérationnelles doit être comblée rapidement ; des conventions-cadres avec les branches, sur le modèle de celles conclues entre l'AFPA et Pôle emploi avec les branches en tension et leurs OPCA (BTP, FAF-SAB), préciseraient les modalités concrètes de prescription, les

⁵ direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

⁶ direction régionale du travail, emploi et formation professionnelle

⁷ bien qu'il fût expressément convenu, lors de la création des COM, que leur mise en œuvre serait liée à une concertation entre l'Etat, la région et les réseaux de formation

⁸ observatoire régional de l'emploi et de la formation

⁹ centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation

¹⁰ selon les chiffres communiqués par la DARES en décembre dernier

contacts au sein des OPCA et les modalités de personnalisation des parcours ;

- de préciser les obligations des acteurs de Pôle emploi avec l'inscription, dans les indicateurs d'activité et les modalités d'intéressement, des objectifs chiffrés d'entrée dans le dispositif. Un avenant au contrat de progrès 2006-2010 serait la voie la plus simple ;
- de réexaminer les termes de l'accord du 29 juin 2006 conclu avec le conseil national des missions locales, qui représente 3 950 lieux d'accueil des jeunes sur le territoire (Cf. infra).

Dans le prolongement et sur le modèle de la conférence de la famille, une conférence annuelle de la formation professionnelle des jeunes devrait être organisée pour traiter et suivre, dans un cadre cohérent, l'ensemble des orientations qui seront adoptées¹¹.

Action 2 : Organiser, avant fin 2009 des états généraux de la formation professionnelle des jeunes, qui rassemblent toutes les parties intéressées (l'Etat, Pôle emploi, les entreprises, les acteurs de branches ou les acteurs interprofessionnels, les régions, les professionnels de l'orientation). La création d'un fonds national pour la formation initiale et continue des jeunes comptera parmi ses objectifs prioritaires.

¹¹ La systématisation des études d'impact des mesures proposées pourra s'aligner sur l'esprit de l'amendement présenté par le député Jean-Luc Warsmann en matière de politique de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes (article 7 du projet de loi).

1.3 AUGMENTER LE NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE LA FORMATION EN ALTERNANCE JUSQU'A 5% DES EFFECTIFS DES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

Les entreprises ont déjà largement adopté l'insertion dans la vie professionnelle par la voie de la formation en alternance. Il est nécessaire et possible de relever les objectifs de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, pour agir *structurellement* sur le taux d'emploi des jeunes, notamment de ceux dont le niveau de qualification et le taux d'emploi sont les plus faibles.

Il serait donc nécessaire de mobiliser rapidement les entreprises dans le cadre de ce pacte pour l'emploi des jeunes et d'améliorer l'attractivité, l'adaptabilité et la simplicité du contrat de professionnalisation et par le développement de l'apprentissage¹².

Action 3 : Rendre effective dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'ici à fin 2011, l'obligation légale de 5%¹³ de salariés en formation en alternance, en tenant compte des structures d'emploi et de qualification des secteurs/entreprises concernés. Les contrats d'alternance déboucheraient sur un CDI.

■ Rendre l'alternance attractive pour les entreprises

Cet objectif ne pourra être atteint sans une réelle volonté des entreprises de procéder à des recrutements en alternance. Celles-ci devraient y être fortement incitées, avant d'être pénalisées en cas de non-atteinte de cet objectif.

Il est donc essentiel que soit fait droit à une revendication constante des entreprises de faire précéder cette mesure d'une réduction du coût du contrat de professionnalisation. À cette fin, la solution la plus simple, rapide et lisible serait la création d'un dispositif de crédit d'impôt aligné sur celui de l'apprentissage (1 600 €/an par apprenti) et l'institution d'un versement, par les OPCA¹⁴ ou le fonds unique de péréquation (FUP), de l'équivalent du versement minimal régional pour les contrats d'apprentissage (1 000 € en une fois)¹⁵.

¹² Aujourd'hui, les deux dispositifs totalisent 600 000 bénéficiaires : 430 000 pour l'apprentissage (dont 30000 dans les CFA agricoles et 100 000 de niveau supérieur à IV) et 170 000 (167 000 selon la DARES) en contrats de professionnalisation. Ces chiffres sont à rapprocher de ceux du seul apprentissage au milieu des années 1950 : 600 000 pour une population de 41,8M d'habitants (63,7M aujourd'hui) et un taux de chômage frictionnel à l'époque.

¹³ La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale fixait à 3% le taux de salariés en formation en alternance dans les entreprises de plus de 250 salariés.

¹⁴ organismes paritaires collecteurs agréés

¹⁵ Un premier chiffrage de ces mesures, en données brutes, fait apparaître :
- à dispositif constant (167 000 contrats), un coût de 267,2M€ pour la mesure crédit d'impôt et 167M€ pour l'aide directe OPCA/FUP ;
- à dispositif doublé : 535 et 334 M€.

Le coût unitaire du tutorat, des glissements de postes et des autres surcoûts induits par la mesure devraient faire l'objet – après négociation – d'un traitement compensatoire gradué. Celui-ci tiendrait des dispositions actuelles, dans le cadre d'un réexamen des dispositifs d'aide aux bas salaires.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, le recrutement en alternance serait assorti d'une clause de fidélité à l'entreprise de 2 ans à l'issue de la qualification et de l'obtention du diplôme.

Les organisations interprofessionnelles et de branches devraient engager une négociation pour tenir compte des structures d'emploi entre secteurs d'activité et prévoir un dispositif conforme aux capacités d'accueil réelles des entreprises. Ce dispositif, qui devrait rester lisible, préviendrait les distorsions de concurrence manifestes et mesurerait les taux d'accueil relatifs.

Un rôle de premier plan devrait être réservé aux entreprises dans la conception et la conduite des contrats de professionnalisation. Les TPE-PME devraient bénéficier d'aides spécifiques pour formaliser leurs projets et pour une meilleure prise en compte de leurs besoins par les acteurs de l'offre de formation. Le recours au CDI et, le cas échéant et comme l'y autorise la loi, à des opérateurs externes (GEIQ et ETTI notamment) pourrait faire l'objet d'incitations.

■ **Rendre l'alternance attractive pour les jeunes**

L'attractivité du contrat de professionnalisation (barème des salaires de 10% supérieur, à tous âges, à celui de l'apprentissage) devrait être améliorée, par une valorisation systématique de ses atouts : personnalisation des formations, modularité, possibilité de dépasser les 25% de temps de formation pour les jeunes sortis du système scolaire avant la fin du cycle d'études secondaires, etc.

En débouchant sur un CDI, l'alternance serait enfin reconnue comme une voie d'accès à l'emploi durable. Il est impératif que les contrats proposés conduisent clairement, pour tous et dès l'entrée dans les dispositifs, à des contrats de travail de droit commun. À cet égard, les nouvelles règles de séparabilité sont une garantie suffisante pour lever les réticences des entreprises.

Les réseaux associatifs, culturels, artistiques et sportifs devraient être mobilisés pour assurer la promotion de l'alternance auprès des jeunes. Des mesures incitatives supplémentaires¹⁶ devraient être mises en œuvre pour que les jeunes faiblement qualifiés bénéficient de ces dispositifs (seulement 32% des contrats concernent aujourd'hui les niveaux V et inférieurs).

¹⁶ Envisagées à coût constant, ces mesures réclameront des arbitrages volontaristes dans le cadre du réexamen des dispositifs d'allègements de charge de droit commun.

■ Coordonner et impliquer durablement les acteurs de l'emploi et de la formation

La montée en puissance des dispositifs – singulièrement du contrat de professionnalisation – est aujourd'hui hypothéquée par la multiplicité des acteurs et leur insuffisante coordination, notamment au sein du service public de l'emploi et entre ce dernier et ses partenaires.

Cette situation se traduit, au stade de la prescription, par la même absence de coordination, en particulier entre Pôle emploi, l'AFPA et les missions locales :

- Pôle emploi promeut ses propres dispositifs (APR et AFPE, même si ces derniers s'adressent aux adultes) et ne possède pas les ressources internes pour assurer une véritable prescription des contrats de professionnalisation, en l'absence de relations construites avec les branches OPCA qui lui permettraient de maîtriser les variables à arbitrer (phase préparatoire, durée nécessaire, date pertinente, tutorat, part de la formation etc.) ;
- L'AFPA ne peut encore offrir de formations suffisamment modulables, en partie en raison de son modèle économique et de sa fragilisation liée à l'échec du programme d'accès à la vie active (PAVA). L'AFPA et les GRETA compétents pourraient assurer certaines opérations locales, en appui des programmes financés par les régions. Les OPCA administrés par les régions et les partenaires sociaux seraient associés au programme ;
- Enfin les missions locales devraient être mobilisées et professionnalisées pour être les véritables vecteurs d'un service de l'emploi dans les quartiers défavorisés.

■ Mobiliser et professionnaliser les missions locales

Aucun dispositif – incitatif ou coercitif – n'existe, qui implique réellement les missions locales dans la promotion du contrat de professionnalisation, malgré leur proximité avec les jeunes. Ainsi, moins de 3% des 537 000 contrats signés en 2007 sur leur initiative (pour 995 000 jeunes reçus), étaient des contrats de professionnalisation. Une renégociation de la convention conclue en 2006 permettrait de leur fixer de nouveaux objectifs de promotion de l'alternance et de collaboration active renforcée et structurée avec le service public de l'emploi et le secteur du travail temporaire.

En premier lieu, les missions locales devraient être dotées des moyens d'informer et d'orienter les jeunes vers des emplois ou des formations en alternance. L'outil informatique « Parcours 3 » n'a pas fait la preuve de sa capacité à faciliter leur action. Il convient donc rapidement, avec l'aide d'un groupe pionnier de missions locales, de conduire un appel d'offres pour sélectionner un nouvel outil inspiré de ceux utilisés par les entreprises de travail temporaire et interopérables avec eux, qui pourrait être déployé au niveau national après validation.

À moyen terme, cet outil mesurerait les résultats des missions locales et donnerait lieu à une réflexion sur la conditionnalité de leurs subventions au regard des services rendus aux publics concernés.

Considérant le statut juridique des missions locales et de leur collectivité de rattachement, une réforme de nature législative pourrait être envisagée en cas de difficultés lors de la phase de déploiement.

Action 4 : Déployer avec l'aide d'un groupe pionnier de missions locales, une plateforme informatique et un système d'information inspirés de ceux des entreprises de travail temporaire de mission et interopérable avec celles-ci et Pôle emploi.

Réexaminer les termes de l'accord du 29 juin 2006 conclu avec le conseil national de missions locales pour introduire des règles qui conditionnent les financements aux résultats en termes d'accès à l'emploi.

■ Impact financier

On recense environ 430 000 apprentis, dont 30 000 dans les dispositifs agricoles et 100 000 dans l'enseignement supérieur (niveau IV et supra). La Cour des comptes recense 300 000 apprentis dans les dispositifs. Par ailleurs, le dernier relevé des contrats de professionnalisation réalisé par l'IGAS dénombre 170 000 bénéficiaires.

Pour des effectifs très voisins, les montants engagés en 2006 par les financeurs finaux, selon la DARES (décembre 2008) étaient les suivants :

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle
Entreprises	1,01	0,98
Etat	1,27	0,50
Régions	1,84	0,86
Ménages	0,22	-
Total	4,37	2,34

L'objectif d'un passage à 5% des effectifs employés correspond donc, globalement, à un doublement du nombre des apprentis et des jeunes en contrats de professionnalisation dans les entreprises relativement à 2007 (2,6 %).

Un doublement des effectifs engagés dans une formation en alternance nécessiterait ainsi un investissement supplémentaire de l'ordre de 5 à 6 G€.

Cependant, l'accroissement de l'effort au profit des jeunes alternants pourrait résulter de l'économie de crédits affectés à des établissements d'enseignement technologique et professionnels dans les disciplines obsolètes (entre 15 et 20% des crédits) soit 1,5 à 2 G€.

Dans ce contexte, le Ministère de l'Education devrait être considéré comme un opérateur et être aussi associé à la conception de cette politique au titre d'expert. Les établissements (CFA, l'AFPA et enseignement privé) doivent également être considérés comme des experts au même titre que l'Education Nationale.

L'Education Nationale pourrait aussi envisager la mutation de certains de ses établissements vers la formation en alternance, avec une ingénierie pédagogique commune avec les CFA et l'AFPA convergente avec des enseignements centrés sur des mises en situation (habiletés) mieux adaptées aux besoins de entreprises et plus prisées par les jeunes. Une gestion des ressources humaines associée à une politique d'échanges et de mobilité professionnelle des formateurs et enseignants sera utile. Des allers retours avec l'entreprise pourraient être envisagés. De même les entreprises ou les laboratoires de recherche pourraient déléguer des praticiens de la technologie pour enseigner l'état de l'art. Au moment où de nombreux plans sociaux sont envisagés, les opportunités d'emplois d'enseignants ou de formateurs pourraient bien intéresser certains professionnels expérimentés pour se reconvertir ou bénéficier de contrats de mise à disposition de longue durée pour motif d'intérêt général.

Enfin, l'impact réel doit tenir compte du taux d'accès dans l'emploi de ces formations (plus de 65%, dont près de 40% en CDI) et du faible recours à ces contrats comparativement à l'Allemagne (33% contre 60%) et enfin de l'emploi caché estimé (près de 500 000 emplois) par les enquêtes Besoins en main d'œuvre (BMO) de l'UNEDIC ou encore du PRISME, au delà des secteurs en tension.

Un jeu d'hypothèses optimal (montée en charge rapide des dispositifs, doublement du taux de recours par les entreprises et maintien du taux observé d'accès à l'emploi) permet d'avancer un objectif cible de 620 000 jeunes qui accéderaient à l'emploi, au terme d'un cycle complet d'alternance.

Une évaluation du gain d'assiette contributive pour l'ACOSS¹⁷, qui tiendrait compte des allègements de charges, s'avère moins intéressante que l'effet de ces recrutements sur la création directe de valeur ajoutée et sur la demande (PIB), mais aussi sur l'ensemble des dispositifs mis en place pour les demandeurs d'emploi à partir de 25 ans.

¹⁷ agence centrale des organismes de sécurité sociale, caisse nationale des URSAFF

1.4 FAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE LE FER DE LANCE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

La fonction publique hospitalière, qui emploie plus d'un million de personnes, soit plus de 20% des fonctionnaires, connaît des tensions sans précédent et qui vont s'aggraver. En effet, alors que la demande de soins médicaux croît sous l'effet du vieillissement démographique et de la dépendance, les effectifs de la plupart des professions paramédicales, au-delà des professions médicales, restent insuffisants. De surcroît, on déplore une distribution territoriale inéquitable des services de la santé.

Des difficultés de recrutement existent déjà chez les infirmières, selon les disciplines et les établissements, et celui des aides soignantes est prévisible, notamment dans les maisons de retraite. Plus de 200 000 postes d'infirmières et d'aides soignantes sont à pourvoir d'ici à 2015 et 69 000 dans les professions paramédicales. À titre d'exemple, les effectifs d'orthophonistes libéraux (77%) déclineraient à partir de 2006/2007¹⁸, alors que les besoins – notamment pour le dépistage de la dyslexie – sont sous estimés et appelés à croître. À plus long terme, les effectifs se stabiliseraient autour de 6 000 professionnels à compter de 2030, contre 11 405 en 2002.

Globalement, le système de santé fonctionne en sous-effectifs pour l'ensemble de la profession. Les phénomènes de fuite du secteur ou de retrait d'activité¹⁹ y sont particulièrement accentués.

Les professionnels paramédicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes etc.), mais aussi non médicaux (aides soignants, brancardiers etc.) de la fonction hospitalière, sont indispensables au travail des médecins, avec lesquels ils constituent des équipes soignantes. C'est pourquoi un plan de formation massif à leur endroit est devenu indispensable.

Le Commissariat propose donc que les professions non médicales en tension bénéficient d'un plan prioritaire de formation par l'alternance, en lien avec les futures agences régionales de santé. Celles-ci pourraient planifier et assurer l'adéquation des effectifs en formation avec les besoins des établissements publics hospitaliers pour faire face aux besoins immédiats et aux enjeux démographiques. L'accès des aides soignantes, mais aussi des personnels non médicaux qui en ont les capacités, au diplôme d'infirmière, serait alors favorisé par la VAE. D'autre part, les professions non médicales également en tension feraient l'objet d'un plan de formation renforcé, avec la création, au sein des établissements les plus importants et des CHU, de CFA et de formations adaptées.

¹⁸ rapport de la mission sur la démographie des professions de santé, Yvon Berland, 2006

¹⁹ « Les métiers en 2015 », DARES et CAS, janvier 2007

Action 5 : Atteindre, dès 2010, l'objectif de 5% d'apprentis dans les établissements publics hospitaliers et celui de 5% de contrats de professionnalisation dans les établissements dits PSPH (participant au service public hospitalier), dans les professions non médicales, après concertation avec les futures agences de régionales de santé. Dans cette perspective, s'assurer d'un coût égal des deux dispositifs pour les établissements de soins.

Développer les effectifs de la formation pour les professions paramédicales, avec la création de CFA.

La fonction publique hospitalière bénéficierait des mêmes avantages que les entreprises en matière d'exonérations de charges sociales.

2. PORTER LES PROCÉDURES DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) À 100 000 BÉNÉFICIAIRES PAR AN

2.1 LA SURVALORISATION DES DIPLOMES

▪ L'enjeu

Notre système de formation se caractérise par une survalorisation des diplômes qui conduit à des réflexes de sur-sélection à l'embauche, ainsi qu'à une insuffisante prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Cette situation est historique. Déjà, la loi du 10 juillet 1934 relative aux conditions de délivrance et à l'usage du titre d'ingénieur avait tenté de pallier le manque d'ingénieurs en organisant l'accès au diplôme d'Etat sur la base d'une expérience professionnelle de 5 ans.

Aujourd'hui, le krach des compétences annoncé et le faible nombre de diplômés justifie la mobilisation et la valorisation des compétences acquises en entreprise pour faire face aux besoins qui s'exprimeront dès 2010.

▪ Le développement de la VAE

La loi du 17 janvier 2002 a ouvert les possibilités d'accès au dispositif de VAE :

- Les certifications peuvent être accordées par l'ensemble des ministères ;
- Le délai minimum pour être éligible est ramené à 3 ans contre 5 auparavant ;
- La conception de l'expérience est élargie aux apprentis bénévoles et non salariés ;
- L'expérience seule, sans épreuves complémentaires, suffit à obtenir un titre.

Le plan de développement de la VAE de juin 2006, placé sous la responsabilité de le DGEFP²⁰, annonçait 60 000 certifiés par an.

Dans les faits, tous certificateurs confondus, 60 000 candidats sont entrés dans un parcours VAE fin 2007, mais seulement 48 000 se sont présentés devant un jury et en définitive, seules 26 000 personnes ont pu bénéficier d'une certification.

²⁰ délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

2.2 MISE EN ŒUVRE D'UN PILOTAGE NATIONAL ET D'UN VRAI ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATS

▪ Les freins institutionnels

La dispersion des certificateurs et le fait que chaque structure autorisée à délivrer un titre crée ses propres procédures pour valider une même expérience, sont autant d'obstacles aux parcours des candidats.

Malgré la mise en place d'un comité de développement de la VAE (DGEFP), la création d'un portail internet commun aux ministères et la mise en place de schémas régionaux, le dispositif reste mal connu, voire opaque pour une majorité des salariés éligibles.

▪ Les freins pratiques

La conception d'un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a conduit à la définition de 15 000 certifications dont seuls 4 500 sont consultables sur internet.

Le pilotage complexe avec les régions ne permet pas de capitaliser les bonnes pratiques.

Action 6 : Faire évoluer le dispositif de VAE pour atteindre l'objectif initial en 2011 et répondre aux enjeux du « krach des compétences » ainsi qu'aux attentes des salariés, en intégrant dans le dispositif un minimum de 120 000 nouveaux candidats ou en s'assurant d'un taux de succès proche de 100%.

▪ Renforcer le rôle du comité de pilotage national

Trois mesures s'imposent :

- le développement du site internet et de la publicité des dispositifs de VAE, par le biais de campagnes d'information ciblées et généralistes ;
- la conclusion et le renforcement des conventions de pilotage avec les régions ;
- la mobilisation des ministères et l'instauration d'un dispositif de suivi pour les mettre en situation d'atteindre l'objectif.

En cas d'échec de la convention de pilotage avec les régions, les conditions de délégation des fonctions d'animation et de conseil aux régions seraient réexaminées, conformément à la loi du 13 août 2004.

- **Instituer un accompagnement véritable des candidats**

L'organisation et la conduite effective de l'accompagnement des candidats représente un coût (600 € /candidat) qui peut être assumé aisément. Les chèques ou Pass VAE, effectifs dans certaines régions, sont des exemples à généraliser.

La mise en place de cet accompagnement par les régions devrait être conçue avec les services de l'Etat et Pôle emploi et conduire à une procédure d'évaluation par la DGEFP.

- **Augmenter et mettre le dispositif sous tension**

Les conditions budgétaires et pratiques pour augmenter le nombre de jurys et le rythme de leurs travaux doivent être évaluées préalablement et organisées.

Les membres de jurys qui dépendent de ministères devraient valoriser l'assiduité et la participation aux procédures de complétion pour les candidats titulaires d'une validation partielle.

3. RÉNOVER LE SERVICE DE L'ORIENTATION ET SIMPLIFIER LES FILIÈRES

La priorité de l'orientation est la réduction du nombre de jeunes qui quittent le système éducatif sans diplôme ni qualification. L'orientation devrait également contribuer à l'obtention des « bons diplômes », dans les secteurs porteurs en termes de débouchés professionnels et faire éclore les vocations. C'est une triple exigence, pour l'égalité des chances, pour l'efficacité de notre système de formation et pour la compétitivité de notre pays.

Aujourd'hui, la multiplicité des filières, l'insuffisance des passerelles et leur manque de lisibilité nuisent à l'articulation entre l'enseignement secondaire et le supérieur.

De plus, l'orientation des élèves se détermine très tôt et se fonde en grande partie sur l'échec dans les apprentissages où dominent les capacités déductives – l'hyper sélection par les mathématiques – à défaut de pouvoir détecter des aptitudes plus concrètes. L'orientation fonctionne en effet selon une mécanique d'exclusion²¹ et relève d'une gestion des effectifs marquée par la hiérarchie des filières. Enfin, l'orientation aujourd'hui ne permet pas ou peu de réversibilité.

La France gâche ainsi un nombre considérable de ses talents.

C'est pourquoi le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose de revoir en profondeur l'organisation de l'orientation des jeunes et l'évaluation des filières, pour accroître le niveau global de formation et de qualification en France et exploiter tous les potentiels de notre pays.

3.1 MIEUX ARTICULER LE LYCEE ET L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR POUR REVELER LE PLUS GRAND NOMBRE DE TALENTS

La dernière réforme du lycée (1993) avait pour objectif de rééquilibrer les séries du baccalauréat pour leur donner une égale dignité en termes d'attractivité et de débouchés. Elle visait aussi à mettre un terme à la prééminence de la section C, qui préemptait les filières de prestige dans l'enseignement supérieur sans prendre en compte le principe de continuité pédagogique.

Cette réforme n'a pas eu les effets attendus. En effet, la filière S reste la voie royale qui ouvre toutes les voies de l'enseignement supérieur, y compris celles destinées aux bacheliers technologiques et littéraires. Les lycéens issus de la filière S préemptent ainsi entre 20 et 25% des places en classes préparatoires littéraires et une part croissante d'entre eux choisissent la filière économique des classes préparatoires de gestion.

²¹ « L'orientation scolaire », haut conseil de l'éducation, 2008 ; « L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes, propositions du conseil d'orientation pour l'emploi », janvier 2009

Cette situation dévalorise les autres filières et contribue à leur éviction. Le « taux de fuite » observé entre filières entraîne un flux croissant de bacheliers technologiques vers les universités à défaut de pouvoir intégrer les formations courtes telles que les IUT, qui recrutent une part croissante de bacheliers S.

À l'évidence, l'orientation fonctionne moins selon un processus logique de continuité pédagogique, que selon une logique de tri scolaire et social, qui favorise les initiés.

Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose donc d'ajuster l'offre de formation aux besoins et non plus seulement à la demande étudiante. Des règles plus strictes de conformité de la continuité pédagogique devraient être fixées, pour préserver l'égalité des chances entre lycéens, quelle que soit la filière choisie.

Un système de régulation de l'accès aux différentes filières de l'enseignement supérieur, dont les capacités devraient, le cas échéant, être ajustées, permettrait de maîtriser le cursus d'origine des élèves avec le seul objectif de leur offrir de meilleures perspectives professionnelles.

Action 7 : Confier à l'IGEN et à l'IGAENR une mission pour évaluer la pertinence d'un système de régulation de l'accès à l'enseignement supérieur, pour orienter prioritairement les élèves vers les filières où les conditions de succès sont les mieux assurées, dans une logique de continuité pédagogique.

3.2 RENOVER LA VOIE TECHNOLOGIQUE INDUSTRIELLE

Créée en 1968, la voie technologique a incontestablement permis aux enfants des classes ouvrières et agricoles d'accéder aux études supérieures, courtes et longues et contribué à l'ascenseur social. Cette filière a formé des cadres intermédiaires et supérieurs, qui ont permis l'expansion de la France durant les Trente Glorieuses.

Aujourd'hui, cette filière souffre d'un manque de lisibilité au lycée. Considérée comme contraignante et dévalorisée, la filière STI fait souvent l'objet d'un choix par défaut. Les effectifs de la voie technologique industrielle ont ainsi chuté de 47 000 élèves en 1996 en terminale technologique (privé et public) à 39 5000. Le nombre d'admis au baccalauréat STI est de 34 197 en 2007 (avec seulement 9,3% de filles) avec un taux de réussite de 81,1%.

L'offre de baccalauréats STI – pléthorique – se décompose en 6 spécialités²² et celle du génie mécanique en 6 options. La série STL (sciences et technologies de laboratoire) compte quant à elle 3 spécialités²³.

²² génie mécanique, électronique, électrotechnique, génie des matériaux, génie civil, arts appliqués

²³ physique de laboratoire et de procédés industriels, chimie de laboratoire et de procédés industriels, biochimie-génie biologique

Les options « production mécanique », « électronique » et « électrotechnique » présentent les flux les plus importants. Ce sont ces élèves qui alimentent les CPGE TSI. Il existe à ce titre une CPGE spécifique pour les titulaires d'un baccalauréat STL.

Alors que les filières STG et ST2S ont été récemment rénovées pour donner plus de poids à l'enseignement général, la réforme de la filière STI se fait toujours attendre, bien que tous les acteurs de la filière réclament une simplification. Et si depuis 1994, les ministres de l'Éducation Nationale ont tour à tour été saisis réduire le nombre de baccalauréats, la dernière réforme proposée en 2005 a été reportée *sine die*.

Dans le cadre de la future réforme du lycée, une filière attractive avec une perspective de poursuite d'études supérieures jusqu'au niveau bac+5 devrait être proposée. À la rentrée 2009, l'ensemble des programmes de technologie seront rénovés. Ils prévoient d'aborder sur l'ensemble du collège les grands champs technologiques en cohérence avec la société : transports, habitat et ouvrages, confort et domotique, réalisation de projets collectifs. L'option DP²⁴ (découverte professionnelle) développe des liens avec le monde de l'entreprise. Ce rapprochement ouvre les élèves au monde professionnel par une découverte des métiers, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social. Ces relations doivent être poursuivies.

La philosophie de cette réforme devrait aboutir à un baccalauréat plus généraliste, qui comporterait des mathématiques et de la physique appliquées ainsi qu'un enseignement technologique pour les métiers de l'ingénieur. Trois séries de baccalauréats seraient envisagées : « techniques de l'ingénieur », « arts appliqués » et « biotechnologies et social ». La première remplacerait l'actuelle série « sciences et technologies industrielles » – la plus complexe (11 baccalauréats). La nouvelle structure s'appuierait sur un enseignement technologique « transversal ».

Positionner la formation technologique sous un aspect plus conceptuel permettrait de s'affranchir des plateaux techniques coûteux et d'implanter plus facilement ces filières dans les lycées généraux. L'obstacle lié aux équipements serait ainsi levé. Par ailleurs, les grands concepteurs de logiciels informatiques seraient sollicités pour fournir des outils aux établissements scolaires.

Pour que cette filière trouve toute sa place, une offre de qualité et d'excellence devrait être proposée aux futurs bacheliers. À ce titre, ces bacheliers seraient prioritaires sur les bacheliers S dans les IUT. Aucune promotion en IUT ne devrait accueillir plus de 20% d'élèves titulaires d'un BAC S.

²⁴ option actuellement facultative, de 3 heures

Action 8 : Réorganiser l'enseignement de la technologie et des sciences appliquées du collège à l'enseignement supérieur, simultanément à la simplification et un renforcement de la filière dès la seconde. Les élèves titulaires d'un baccalauréat technologique bénéficieraient d'une intégration prioritaire dans les IUT, avec une logique de continuité pédagogique.

L'augmentation significative de CPGE réservées aux élèves de la filière STI s'accompagnerait d'une réforme du concours des écoles d'ingénieurs (Cf. actions 13, 14 et 19).

3.3 PROFESSIONNALISER L'ORIENTATION ET RENDRE INDEPENDANTE L'EVALUATION DES FILIERES

Un grand nombre d'élèves et de jeunes adultes ne bénéficient d'aucune aide pour le choix de leur filière et de leur orientation. Cette situation a un coût humain et social : un tiers des jeunes sortent du système scolaire sans formation (niveaux VI et V bis) ou avec un niveau insuffisant pour s'y maintenir. Plus de la moitié des jeunes adultes (18-29 ans) – soit 2,5 millions de personnes – sont plus ou moins éloignés d'un emploi stable (CDD, intérim, temps partiel, etc.) et 430 000 sont exclus ou éloignés du marché du travail²⁵. Cette situation est aggravée par plusieurs facteurs :

- une évolution plus rapide des métiers et des compétences ;
- une orientation des jeunes de plus en plus discriminante en fonction de l'environnement social et familial, qui se conjugue avec une forte dispersion de l'offre²⁶ ;
- des trajectoires sociales de plus en plus déterminées par ces choix (ou non-choix) initiaux et non-réversibles.

Le caractère encore malthusien et socialement discriminant de notre système éducatif nous éloigne de l'objectif fixé par l'OCDE, mentionné dans la loi d'orientation pour l'école de 2001²⁷, de faire accéder 50% d'une classe d'âge à l'enseignement supérieur.

Ainsi, notre système reste pénalisant à tous les niveaux : les classes préparatoires restent endogamiques, les écoles d'ingénieurs connaissent une pénurie de candidats et 20% d'une génération – soit 150 000 jeunes – sortent chaque année du système éducatif sans diplôme ni qualification. Et près de 100 000 jeunes – soit 14% d'une génération – sortent de l'enseignement supérieur sans diplôme. Au-delà des échecs

²⁵ Cf. étude du CREDOC n°218, février 2009

²⁶ À titre d'exemple, on dénombrait 12 bac pro en 1986 et 73 en 2008.

²⁷ Loi n°2001-380 du 23 avril 2005 d'orientation des programmes pour l'avenir de l'école

liés à une mauvaise orientation, signalons qu'environ 10% des étudiants qui quittent l'enseignement supérieur sans diplôme le feraient pour des raisons financières.

■ Des filières et des étapes éducatives sources d'exclusion

Historiquement, notre système éducatif²⁸ se caractérise par un clivage entre ses filières plus ou moins prestigieuses (grandes écoles, universités etc.). Parallèlement, des formations professionnelles moins reconnues²⁹ se sont constituées, qui relèvent du second degré ou du supérieur et ont offert, au fil des réformes, différents statuts – élève, apprenti, étudiant ou encore stagiaire.

Ce clivage a profondément marqué l'organisation du système éducatif secondaire et supérieur et l'orientation. Il aboutit aujourd'hui à ce que les enfants privés de capital social et singulièrement ceux issus de l'immigration, sont – aux deux tiers – précocement orientés vers les filières techniques (STI et STG) et d'apprentissage.

En effet, l'orientation au collège et au lycée dépend étroitement du niveau initial des élèves à l'école primaire. Cette orientation est le plus souvent subie et fondée sur la non-réussite académique. Elle fonctionne ainsi comme un marqueur d'exclusion et alimente la défiance ou le rejet des jeunes concernés³⁰.

La gouvernance globale de notre système ne pourra conserver sa légitimité en l'absence :

- d'un jeu d'opérateurs de l'éducation et de la formation plus clair – aux stades de la formation initiale, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- de règles transparentes et de passerelles adaptées, pour enrayer le déterminisme des parcours et les choix par défaut ;
- d'une convergence des diplômes, titres et certificats ;
- d'une réelle possibilité de valoriser les acquis professionnels.

■ La faiblesse de la gouvernance

Les opérateurs institutionnels de la formation sont multiples et trop nombreux : l'Etat (avec sept ministères certificateurs), les régions (en charge des plans de développement de la formation professionnelle pour les jeunes comme pour les adultes) et les branches ou les organisations interprofessionnelles (UIMM notamment).

²⁸ dans lequel certains baccalauréats (STG, STS, STI) souffrent toujours d'une faible considération et fonctionnent comme des choix par défaut.

²⁹ avec pour principaux jalons les lois Astier (1919), de 1925 sur l'apprentissage, celles du 16 juillet 1971 et 23 juillet 1987 (qui élargit les DIP de cap jusqu'ingénieur) qui organisent la formation professionnelle initiale et l'intègrent au code de l'éducation.

³⁰ Cf. « Perception du système éducatif et projets d'avenir des enfants d'immigrés », Education et formation n°74.

Cette multiplicité des acteurs se double d'une pluralité d'opérateurs, lycées, IUT, universités, GRETA, CFA, CFAA, AFPA, ou encore centres de rééducation professionnelle des armées qui nuit à toute réforme de fond³¹. On observe aussi une multiplicité de titres – 198 CAP, 35 BEP, 73 baccalauréats professionnels, 109 BTS, 1450 licences professionnelles, 1200 titres professionnels, etc.

Enfin, la complexité des modes d'intervention³² des différents opérateurs conduit à une illisibilité complète du système et institue de fortes inégalités d'accès aux dispositifs de formation selon les régions.

Le système pâtit également de la carence des dispositifs d'orientation, en dépit des aménagements qui sont intervenus récemment³³. L'orientation continue de fonctionner au détriment des jeunes les moins favorisés et dépourvus en capital social, qui intègrent massivement les filières professionnelles, sans être en mesure de se projeter dans l'avenir.

■ Objectifs clés

L'objectif central de l'orientation devrait être d'aider et d'accompagner les jeunes, en particulier les plus défavorisés, à définir un projet professionnel pertinent au regard de leurs capacités, de leurs contraintes (familiales, financières, géographiques) et cohérent avec les besoins du marché de l'emploi. Il s'agit aussi de leur offrir de vraies perspectives de vie et de mobilité ascendante. Il est donc nécessaire de replacer l'individu au cœur du système, et de concilier les objectifs d'équité, de réalisme et de valorisation de l'ensemble des talents. La réalisation de tels objectifs devraient respecter plusieurs principes :

- l'indépendance des organismes ou responsables chargés de sa conduite³⁴ notamment au regard des opérateurs des systèmes éducatifs et de la formation professionnelle ;
- la mise en œuvre systématique en classe de troisième de tests d'acquisition et d'habiletés dans les quartiers sensibles et les zones rurales, pour détecter les talents et aptitudes ;
- la définition, avec l'élève, de parcours optimaux qui incluent systématiquement l'identification des passerelles existantes entre filières et les modules nécessaires à leur passage ;
- l'implication directe du monde de l'entreprise.

³¹ Cf. rapport thématique de la Cour de comptes, septembre 2008

³² Ainsi, pour la seule formation initiale du second degré, les 4350 structures existantes se répartissent-elles entre lycées (professionnels, LEGT ou polyvalents-64%), CFA et CFAA (28% dont la moitié sont des établissements privés), maisons familiales rurales (8%).

³³ Depuis la rentrée 2006, des modules de découverte professionnelle existent en classe de troisième de 4 et 6 heures.

³⁴ les 600 centres d'information et d'orientation (CIO), les missions locales, Pôle emploi, mais aussi les 4500 conseillers d'orientation professionnelle qui travaillent dans les CDI d'établissements

Le second objectif est de réorganiser, sous une gouvernance unifiée, les dispositifs de formation pour les rapprocher des besoins des entreprises. En effet, la déconnexion entre les dispositifs de formation initiale et continue, y compris à des niveaux élevés (I/II), et les besoins des entreprises, est un facteur d'inefficacité.

Une gouvernance unifiée qui associerait les entreprises permettrait d'anticiper les besoins en termes de formation et de prévenir la sur-sélection fondée sur le diplôme au moment du recrutement.

■ Actions

Les actions proposées sont de plusieurs ordres :

- rapprocher encore le monde éducatif de celui de l'entreprise, avec dans un premier temps, une obligation de stage en entreprise pour les 4 500 conseillers d'orientation-psychologues puis pour tous les enseignants ;
- concomitamment, une instance nationale en charge du pilotage de l'orientation devrait être instituée. Elle associerait les représentants du monde professionnel (à l'un desquels la présidence échoirait) et ceux des familles et des usagers ;
- instituer un véritable service de l'orientation par le regroupement des missions des services et organismes existants (ministères, ONISEP, délégué interministériel, régions, OPCA, FAF³⁵, etc.) et leur redéploiement territorial ;
- confier à une instance indépendante le soin d'évaluer l'efficacité et la pertinence des filières existantes, de proposer leur réorganisation, ou leur suppression³⁶ et d'organiser, par étapes, la convergence des titres et des diplômes en s'appuyant sur les outils existants (VAE, extension des référentiels, création des CPQI, développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, etc.).

Action 9 : Créer un GIP, qui regrouperait les opérateurs de l'orientation scolaire et professionnelle. Ses modalités de constitution et de gouvernance devraient garantir son indépendance à l'endroit de l'Education Nationale et des opérateurs de la formation professionnelle.

³⁵ fonds d'assurance formation, qui finance la formation des chefs d'entreprises artisanales et de leurs conjoints non salariés

³⁶ Ainsi, les filières de formation initiale ou continue dont les résultats seraient insuffisants, notamment au plan de l'intégration dans l'emploi, devraient être réduites, voire supprimées et leurs enseignants reconvertis.

Le GIP assurerait la promotion des dispositifs d'information unifié pour les organismes d'orientation, mais aussi directement des usagers et des familles, notamment avec la création d'une plateforme téléphonique associée à un numéro dédié.

La mission de préfiguration de ce GIP serait confiée aux trois inspections générales compétentes (IGAS, IGEN, IGENR) qui rendraient leur rapport avant l'été 2009. Sa mise en œuvre bénéficierait de la réallocation des moyens existants.

Action 10 : Créer une haute autorité en charge du rapprochement et du dialogue des mondes éducatif et professionnel pour garantir une adaptation constante des filières de formation aux besoins réels de l'économie et des entreprises. À cette fin, donner à la haute autorité la capacité de contractualiser avec les acteurs de la formation et les régions pour agir concrètement sur les réorganisations de filières et d'établissements.

La préfiguration de cette institution – en rupture avec les modes d'organisation existants – devrait être confiée à une commission de personnalités choisies en toute transparence par les ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de l'emploi et de l'économie. La commission bénéficierait de la collaboration d'un rapporteur général et rendrait ses travaux avant le dernier trimestre 2009.

La haute autorité devrait être créée par redéploiement de moyens et ses engagements futurs être garantis par les économies liées aux réorganisations conduites.

4. ACCROÎTRE ET DIVERSIFIER LE RECRUTEMENT DES GRANDES ÉCOLES

Conçue à l'origine pour le recrutement méritocratique des cadres de la Nation, les grandes écoles et les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) sont devenues le lieu de la reproduction sociale des élites. Les classes sociales favorisées y restent en effet surreprésentées. À la rentrée 2005-2006, on recensait seulement 18% d'élèves boursiers en CPGE et 23% en 2006-2007, avec des disparités très importantes entre les établissements. Et la part des enfants de catégories socioprofessionnelles supérieures représente 85% des effectifs des quatre grandes écoles les plus prestigieuses (Ecoles normales supérieures, Ecole polytechnique, ENA et HEC).

Le système des grandes écoles reste malthusien. Les promotions d'entrée à l'École polytechnique ont à peine doublé depuis les années 1930, alors que le nombre de bacheliers annuels a été multiplié par 100 pendant la période.

Cette situation est doublement pénalisante. D'une part, un nombre considérable de lycéens sont exclus *de facto* des filières d'excellence, parce qu'ils n'en connaissent pas l'existence, s'autocensurent ou n'ont pas les moyens de s'engager dans des filières longues, perçues comme risquées et onéreuses. D'autre part, la France se prive de nombreux talents et potentiels, qui lui sont pourtant indispensables pour assurer son avenir. À ce jour, le nombre d'élèves des grandes écoles et plus précisément d'ingénieurs est en effet insuffisant pour permettre à la France de développer ses ambitions industrielles.

Le Président de la République a décidé de porter à 25% (en 2009) puis à 30% (en 2010) le nombre d'élèves boursiers qui entrent en CPGE, dans chaque lycée. Le nombre de boursiers en CPGE sera ainsi aligné sur le taux moyen de boursiers de l'enseignement supérieur.

Pour la rentrée scolaire prochaine, les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur se sont mobilisés pour atteindre ces objectifs, y compris dans les lycées privés sous contrat avec l'Etat.

Pour la rentrée suivante, le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose une mesure phare et des actions complémentaires pour atteindre l'objectif de 30%. À plus long terme, un effort particulier devra être déployé pour développer les internats et gérer l'afflux attendu d'élèves de condition modeste.

Le Commissariat propose ainsi une série de mesures pour dépister les talents, lutter contre l'autocensure des élèves et des équipes pédagogiques, modifier le système du concours, accroître les effectifs des grandes écoles, renforcer l'accompagnement individuel des élèves boursiers et les affecter prioritairement dans les internats.

4.1 25% D'ELEVES BOURSIERS ACCUEILLIS EN CPGE DES LA RENTREE 2009

Près de 40 000 étudiants (25 000 en section scientifique, 9 000 en section commerciale et 1000 en section littéraire) intègrent chaque année une CPGE. Aujourd'hui, le pourcentage de boursiers en CPGE est de 23%. Porter ce taux à 25% correspond à un accroissement de 1 000 boursiers. Considérant le nombre de places vacantes en CPGE scientifiques et dans les écoles d'ingénieurs³⁷, cette augmentation n'entraînera aucune éviction d'élèves non boursiers.

Action 11 : Demander, par voie d'instruction, aux recteurs de porter le taux de boursiers à 25% dès la rentrée 2009, pour que les lycées qui comptent un faible taux de boursiers élargissent leur vivier de recrutement. Cette condition serait intégrée dans les critères d'évaluation des proviseurs de lycée.

Des contacts ont été établis avec les proviseurs des lycées privés sous contrat, qui accueillent un nombre plus faible d'élèves en CPGE, mais dont le budget est assuré à 60% par l'Etat.

Les inscriptions, qui permettent de connaître la part de boursiers et les acceptations de dossiers seront suivies avec prévision par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le Président de la République a aussi demandé que, dans tous les lycées, les boursiers de terminale les plus méritants aient accès de droit, à compter de la rentrée 2009, à ces places réservées. Les élèves qui présentent le potentiel nécessaire seront repérés et aiguillés par les enseignants et chefs d'établissements.

Action 12 : Lors de la procédure complémentaire d'affectation des élèves en CPGE, si toutes les places ne sont pas pourvues, les services du rectorat proposeront un entretien individuel à chaque élève boursier titulaire d'une mention au baccalauréat, en vue d'une inscription en CPGE.

³⁷ D'après Claude Boichot, inspecteur général de l'Education Nationale, 4000 places restent vacantes en CPGE, toutes filières confondues, et 1500 en écoles d'ingénieurs.

4.2 ACCUEILLIR 30% DE BOURSIERS EN CPGE EN 2010 GRACE AU DEVELOPPEMENT DES FILIERES TECHNOLOGIQUES

■ Une mesure simple et équitable

Pour la rentrée 2010-2011, tous les lycées / CPGE devront compter 30% de boursiers.

Ce taux peut être atteint quasi mécaniquement dans les sections scientifiques par un recrutement accru dans la filière TSI³⁸ (Cf. action 8). Cette filière se caractérise par une part d'enfants d'ouvriers et d'employés de 20% supérieure à celle constatée dans les CPGE scientifiques mais ne pourvoit que très faiblement à leurs effectifs (770 élèves sur un total de 19 000 en première année).

Les élèves de cette filière devraient bénéficier, au cours des deux ou trois années de CPGE, d'un enseignement renforcé en physique et d'un plus large enseignement pratique dans le domaine des sciences de l'ingénieur, qui fassent appel à leurs acquis de l'enseignement secondaire.

La filière technologique ne représente que 4% des étudiants inscrits en section scientifique, contre 8% en section économique et commerciale.

L'ouverture d'une classe préparatoire TSI par établissement à la rentrée 2010 ou encore un quadruplement des effectifs permettrait d'atteindre un taux d'élèves boursiers de près de 4% supérieur en CPGE scientifique et donc de près de 3% pour l'ensemble des CPGE.

Cette mesure pourrait résulter du simple redéploiement et ne nécessiterait que l'ouverture des places au concours aux côtés des prépas PT, MPSI, MP et PC. Les grandes écoles d'ingénieurs accueillent déjà des étudiants TSI, au même titre que ceux des sections scientifiques. Le passage des candidats de classes préparatoires technologiques en école d'ingénieurs se fera sans effet d'éviction, considérant le nombre de places non pourvues.

Action 13 : Quadrupler les effectifs de la filière TSI pour atteindre un taux de 30% d'élèves boursiers en 2010.

³⁸ technologies et sciences industrielles

Action 14 : Ouvrir dès 2009 une classe préparatoire technologique au sein des 10 lycées les plus prestigieux qui disposent déjà de classes préparatoires et de 5 lycées situés en zone d'éducation prioritaire, pour accroître la visibilité et l'image de cette filière et créer un effet d'entraînement auprès des autres lycées pour une généralisation en 2010.

■ Des actions complémentaires : informer systématiquement les lycéens et détecter les talents

Un grand nombre d'élèves, mais aussi d'enseignants, proviseurs et conseillers d'orientation sont peu informés sur le système des classes préparatoires et notamment technologiques, les grandes écoles, leurs débouchés ou encore les différentes passerelles entre les filières.

D'autre part, on observe un phénomène d'autocensure de la part des élèves³⁹, qui s'interdisent d'aspirer aux voies d'excellence, et n'y sont souvent pas encouragés par le milieu familial. Un grand nombre de parents issus de milieux défavorisés ignorent en effet les rouages du système éducatif et sont incapables de guider leurs enfants dans leurs choix d'orientation ou de les soutenir aux plans pédagogique et financier. De surcroît, les classes préparatoires sont perçues comme des études longues, coûteuses et risquées.

Enfin, on déplore parfois le rôle faiblement prescripteur de certains enseignants, conseillers pédagogiques et proviseurs, qui peuvent préférer garder leurs meilleurs élèves pour leurs filières BTS ou estiment que les filières prépas « ne sont pas faites pour eux ».

Le Commissariat propose ainsi une action volontariste pour la mise en place d'un dispositif de détection systématique des talents, d'affecter prioritairement les lycéens issus des filières technologiques pour saturer les places vacantes en CPGE et d'informer systématiquement l'ensemble des élèves sur les filières d'excellence.

Action 15 : Instruire les chefs d'établissements situés dans les quartiers prioritaires pour qu'ils intègrent dans leur projet d'établissement un repérage systématique des élèves talentueux et des élèves les plus en difficulté. Ce travail pourrait être organisé par groupes de besoins et ferait l'objet d'un rapport annuel détaillé.

Action 16 : Instruire les chefs d'établissement pour que chaque élève bénéficie d'un bilan de compétences à chaque fin de cycle scolaire.

³⁹ Cf. « Diversité sociale dans les classes préparatoires aux grandes écoles – mettre fin à une forme de *délit d'initié* », rapport d'information au Sénat n°441 (2006-2007) du sénateur Yannick Bodin

Action 17 : Organiser une journée nationale annuelle « Découverte – grandes écoles – entreprises » sous l'égide du Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances, avant les inscriptions en classes préparatoires (en janvier).

Les grandes écoles délégueraient des enseignants et des élèves ou anciens élèves et des salariés d'entreprises dans les collèges et les lycées, sur l'ensemble du territoire et prioritairement dans les zones urbaines sensibles.

Action 18 : Instituer des conventions partenariales de recrutement entre lycées CPGE et établissements secondaires situés en ZEP.

■ Le « Pass' prépa », une bonne initiative pour pérenniser les bourses et ouvrir droit à l'internat et au tutorat

Pour les familles modeste, le coût d'études longues (frais d'hébergement, de transport, frais d'inscription aux concours, achat de livres...) est un frein à l'inscription en classes préparatoires.

La volonté exprimée de poursuivre et d'amplifier l'effort d'ouverture sociale des filières longues, avec un objectif de 30% de boursiers en classe préparatoire dès 2010 est manifeste, mais se heurte à deux obstacles majeurs :

- la non pérennisation du paiement des bourses, qui retient certaines familles de s'engager, de crainte que la bourse ne soit pas renouvelée d'une année sur l'autre ;
- le non fléchage des dépenses ; en effet, les bourses de l'Education Nationale sont directement payées aux familles, au risque de s'apparenter à un simple supplément de pouvoir d'achat.

On déplore aussi le nombre relativement faible de bourses au mérite (526), contingentées par académie. En effet, celles-ci ne représentent que 3,7% des 14 185 bourses attribuées aux élèves de classes préparatoires, sur près de 75 000 élèves au total.

Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose que le proviseur informe chaque élève, lors de son inscription en CPGE, des possibilités – y compris privées – d'accompagnement financier mais aussi pédagogique et logistique, pour assurer les conditions de sa réussite.

À ce jour, seules les fondations privées offrent un système que l'on pourrait nommer « Pass' prépa », qui assure la pérennité de l'accompagnement financier et ouvre droit à une place en internat et à un tutorat adapté⁴⁰.

Ces fondations expérimentent ce dispositif avec succès depuis quelques années et ont d'ores et déjà mobilisé de nombreux établissements scolaires et grandes entreprises.

4.3 POUR UN CONCOURS INCLUSIF AUX GRANDES ECOLES

■ Le concours – tel qu'il est conçu – constitue un obstacle social à l'entrée dans les grandes écoles

Le concours fait figure de garant de la méritocratie. Certes, les épreuves scientifiques des concours ne sont affectées par aucun biais et ne favorisent aucune catégorie socioprofessionnelle. Cependant, la culture générale (français, philosophie, etc.) et l'anglais constituent des matières socialement discriminantes, au-delà de ce que justifie la seule détection des talents. Il importe ainsi de réfléchir à la façon dont ces épreuves pourraient être réaménagées, pour assurer à chacun un haut niveau minimal dans ces disciplines fondamentales, sans pour autant alimenter une course à la performance qui engendre *de facto* une reproduction des élites et n'a plus d'autre finalité qu'elle-même.

Aux Etats-Unis, la recherche de la diversité a permis aux grandes universités américaines de démocratiser leur recrutement, tout en restant hautement sélectives. Ainsi, dès les années 50, plusieurs prestigieuses universités de l'*Ivy League*, Harvard, Yale et Princeton, ont eu le souci de mieux refléter la diversité de la nation américaine et de rechercher « certaines qualités dont la société américaine [avait] besoin ». Elles ont ainsi cessé de recruter exclusivement les candidats qui ont obtenu les meilleurs scores aux SAT (équivalent du baccalauréat), pour constituer des promotions de « jeunes gens représentant une variété d'intérêts, de talents et de milieux ». Pour y parvenir, elles sont devenues pluri-sélectives et ont eu recours à de nouveaux critères de sélection (« une créativité supérieure », une capacité à « formuler des questions avec acuité et originalité », ou encore à « chercher des réponses avec une audace non conventionnelle » etc.).

À titre d'exemple, le système des Olympiades académiques de mathématiques en France, ouvertes aux étudiants chinois, confirme qu'il serait possible de sélectionner des élèves sur leurs seules matières d'excellence, en contrepartie d'une formation renforcée sur les autres matières, postérieurement à l'admission.

Ainsi, l'ESC Grenoble, avec le soutien de la région Rhône-Alpes, propose un concours spécifique aux lycéens de terminale STG, ES et L issus de milieux modestes et domiciliés dans la région. Plusieurs dossiers sont présélectionnés, en partenariat avec FACE⁴¹ et l'IUT de Grenoble. Après avoir passé des épreuves écrites et orales dès la classe de terminale, les candidats retenus intègrent

⁴⁰ fondations Télémaque, Euris ou Francis Bouygues, etc.

⁴¹ fondation agir contre l'exclusion

directement l'IUT. Au terme de cette seconde année d'IUT, s'ils obtiennent le DUT sans avoir redoublé, ils intégreront sans concours la première année de l'ESC Grenoble. Sept personnes ont bénéficié de ce dispositif en 2008.

Par ailleurs, un projet d'école à destination des Bac pro – majoritairement boursiers et issus de familles modestes – actuellement piloté par le CNAM, vise à faire accéder les meilleurs bacheliers issus de la filière professionnelle aux grandes écoles par la voie de l'alternance. La création de cette école démontre qu'il est aussi possible d'accéder à une grande école par une sélection sur les compétences et non sur les seules connaissances académiques. Les établissements sélectionneront les meilleurs étudiants et détecteront les meilleurs potentiels, qui passeront ensuite une série de tests et d'entretiens. Les étudiants bénéficieront de deux années de mise à niveau de leurs connaissances générales fondée sur une pédagogie inductive.

La future école accueillera dès 2009 une trentaine d'élèves. À cette fin, le CNAM a établi des partenariats avec l'IUT et l'école supérieure de commerce de Troyes, l'EM Lyon, l'INSA, Audencia et Centrale Nantes. L'ESCP-EAP et Centrale Paris devraient prochainement intégrer le réseau des écoles participantes.

Action 19 : Dans le cadre d'une mission d'inspection, l'IGAENR évaluera la dispersion des résultats par matière selon les catégories socioprofessionnelles. Elle proposera d'ici la rentrée scolaire 2009 une rénovation des concours, à l'instar de la fonction publique⁴². Différentes possibilités seront examinées, dont le rattrapage des élèves sur leurs matières faibles au cours de leur cursus, qui conditionnera l'obtention du diplôme.

4.4 ACCROITRE LES PLACES DISPONIBLES EN INTERNAT POUR LES ELEVES BOURSIERS

Actuellement, seuls 70% des lycées sont en mesure d'offrir un accueil en internat (70,6% des établissements publics et 57,3% des lycées privés sous contrat). En 2006, 39 820 candidats à une CPGE ont souhaité une place en internat. Avec seulement 13 560 places offertes aux étudiants de première année, seuls 34% des candidats à une classe préparatoire avec internat ont pu voir leur demande satisfaite.

75 000 étudiants poursuivent leurs études en classe préparatoire, dont environ 30% auraient besoin d'une place en internat, taux équivalent à celui des élèves boursiers, ce qui représente un minimum de 22 500 places nécessaires. 7 500 places⁴³ en internat feraient défaut pour accueillir l'ensemble des étudiants boursiers en classe préparatoire.

⁴² Cf. partie I-1-1.2

⁴³ 13 560 places existent déjà.

Pour atteindre l'objectif de 30% de boursiers en CPGE, il conviendrait de créer, additionnellement aux programmes déjà engagés⁴⁴ et sous réserve de confirmation, 7 500 places d'internat, prioritairement près des grands lycées franciliens mais aussi de métropoles régionales comme Lyon ou Marseille.

Le coût d'un programme de développement de l'internat peut être estimé à 700 millions d'euros (pour la construction neuve). Les emprises foncières publiques inutilisées pourraient être exploitées. Aussi, le développement de solutions ancillaires (conventions avec les CROUS et développement de solutions de logement chez l'habitant) devrait être envisagé, de même que le recours à des financements innovants.

Action 20 : Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche nommerait un directeur de projet pour établir et mettre en œuvre un plan de développement de l'internat pour chaque académie, en relation directe avec les recteurs ou les chefs d'établissement, France Domaine et les régions. Ce directeur de projet proposerait en décembre prochain un programme de développement de l'internat pour la période 2010 à 2012.

La construction d'internat au sein de l'établissement devrait être engagée à chaque fois que le plan local d'urbanisme le permet. La responsabilité de cette construction incombe aux régions, en charge des structures d'accueil des lycées. Lorsqu'une construction extérieure est requise – notamment en zone dense comme Paris intra-muros – un partenariat étroit entre le maître d'ouvrage HLM et le gestionnaire CROUS devrait permettre la construction rapide sur des terrains publics appartenant majoritairement à RFF (réseau ferré de France) et à l'Etat (ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et ministère de la Défense).

Le dispositif s'appuierait sur :

- la mobilisation des terrains publics par utilisation des baux administratifs emphytéotiques (BEA) d'une durée de 45 ans, sur l'exemple des prêts HLM ;
- l'implication des grands bailleurs publics, en particulier ceux qui dépendent de la Caisse des dépôts (SNI) et des sociétés HLM spécialisées dans les résidences ; l'ADOMA « New Deal » pourrait également intervenir pour la construction de foyers étudiants ;
- le financement sur les ressources du logement locatif social (ministère du logement) et des crédits spécifiques du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans le cadre du programme DAOL⁴⁵. La solvabilité des

⁴⁴ À la suite du rapport de Jean Paul Ancaux (février 2008) sur le logement étudiant, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a engagé un programme de construction de logements étudiants qui ne répond qu'en partie aux besoins d'internat des CPGE.

⁴⁵ développement et amélioration de l'offre de logement

étudiants boursiers serait assurée par l'allocation personnalisée au logement, qui couvre la plus grande partie du loyer.

Action 21 : Dans le cadre du Plan de relance, prévoir la construction de 7500 places supplémentaires d'internat réservées aux boursiers scolarisés en classes préparatoires aux grandes écoles et prioritairement à ceux qui résident dans les quartiers défavorisés.

Action 22 : Affecter prioritairement aux internats une partie des terrains publics disponibles recensés par la délégation interministérielle au logement à proximité des lycées / CPGE.

Action 23 : Mobiliser le CROUS et les grands bailleurs publics et prévoir le financement des internats dans le cadre des enveloppes budgétaires – abondées en 2009 – du ministère du logement et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

4.5 ACCROITRE LES FILIERES D'APPRENTISSAGE DANS LES ECOLES D'INGENIEURS

L'apprentissage comme formation initiale constitue un vivier alternatif pour les écoles et constitue aussi pour les élèves un mode de financement de leurs études.

D'autre part, l'apprentissage assure une adéquation entre la formation et le marché du travail, comme l'atteste le taux d'emploi élevé des apprentis. Ainsi, en 2006, 80% des titulaires d'un bac professionnel par apprentissage occupaient un emploi, contre 64% pour la voie scolaire. Pour les titulaires d'un CAP-BEP, les quotités respectives étaient de 66% et 43%⁴⁶.

Malgré ses avantages indéniables, l'apprentissage ne représente aujourd'hui que 28,7%⁴⁷ de l'ensemble des formations du second degré et ne concerne que 8% des 236 écoles d'ingénieurs. 17 écoles forment 400 ingénieurs par an par apprentissage, soit 1,5% des 26 000 ingénieurs diplômés chaque année.

Seules quatre écoles parmi les vingt premières proposent une filière d'apprentissage (Supelec, ENST Bretagne, Centrale Lille, et Centrale Nantes), alors que 17 écoles de management sur 35 soit 50% ont ouvert cette filière.

La position de la commission des titres d'ingénieurs (CTI), qui impose un déroulement de l'apprentissage sur l'ensemble du cursus de formation est un obstacle au développement de cette filière. En effet, l'école Centrale s'est vue à ce titre refuser l'ouverture d'une filière d'apprentissage.

Action 24 : Modifier les règles qui régissent la formation en apprentissage dans les écoles d'ingénieurs et notamment l'obligation d'un déroulement de l'apprentissage sur l'ensemble du cursus de formation – en concertation avec la CTI (commission des titres d'ingénieurs) – pour y favoriser l'ouverture de sections par apprentissage.

L'apprentissage devrait également être développé dans les lycées et les IUT.

⁴⁶ RERS, MEN-DEPP, 2007

⁴⁷ RERS 2008

4.6 ACCROITRE DE 30% LES EFFECTIFS DES GRANDES ECOLES D'INGENIEURS

Seule parmi les pays de taille moyenne, l'industrie française a su développer et réaliser des projets complexes dans tous les secteurs avancés (transports terrestres et aéronautique, énergies nucléaire et pétrolière, ouvrages d'art...) et bénéficié d'un grand rayonnement technologique. La France le doit à la qualité de ses ingénieurs et de ses scientifiques, qu'elle a su former en nombre et en qualité, pour contribuer à la constitution de grands champions industriels de taille mondiale. Cependant, dans la bataille de la qualification et de l'intelligence qui s'engage et à laquelle participent de nouveaux acteurs (Chine, Corée, Inde, Brésil), les positions de la France sont menacées par plusieurs facteurs :

- les départs en retraite massifs : les prévisions de la DARES attestent un déficit de 54 000 ingénieurs au cours des 10 prochaines années, soit 5 400 ingénieurs par an, à comparer aux 18 000 ingénieurs formés chaque année dans les écoles d'ingénieur publiques dont les effectifs se sont accrus de 60% en 20 ans contre plus de 90% à l'université;
- les délocalisations, qui jusqu'à présent concernaient essentiellement les activités manufacturières. Désormais, la rareté de la ressource technologique et scientifique en France, leur abondance dans les pays concurrents et les transferts de technologie dans le cadre de grands contrats risquent de provoquer de véritables délocalisations intellectuelles et la constitution de centres d'ingénierie *off shore* ;
- la distanciation des PME ont été distancées par leurs concurrents internationaux en termes d'invention et de compétitivité, qui accaparent les ressources disponibles et obèrent la capacité des PME – dont la taille est déjà insuffisante – à se développer.

Le développement accéléré des grandes écoles d'ingénieurs est indispensable pour fournir massivement le pays en ressources humaines hautement qualifiées. Dans l'immédiat, l'économie aurait besoin de 30% d'ingénieurs supplémentaires diplômés par an. Le coût additionnel récurrent en année pleine à un horizon de 6 ans est estimé à 300 M€ (sur la base d'un coût de scolarité moyen fixé à 14 000 €), hors coûts complémentaires de construction estimés au total à 750 M€.

Action 25 : Accroître de 30% en 3 ans la taille des promotions des grandes écoles d'ingénieurs, dans le cadre d'un programme de développement de l'ingénierie. Celui-ci rationaliserait et mutualiserait les moyens, pour mobiliser 750 M€ d'investissements et 300 M€ de dépenses annuelles récurrentes supplémentaires.

Action 26 : Décider la création d'un institut ou d'une école nationale supérieure du génie nucléaire, qui répondrait aux besoins soutenus du nucléaire français.

4.7 CREER UNE AGENCE POUR CONCENTRER ET MUTUALISER LES MOYENS CONSACRES AU DEVELOPPEMENT DES GRANDES ECOLES D'INGENIEURS

Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose la création d'une agence de moyens pour le développement des grandes écoles d'ingénieurs, avant fin 2009, pour accompagner l'effort significatif de développement des grandes écoles,

Sans remettre en question l'autonomie des établissements, cette agence à effectif très limité regrouperait à coût nul les tutelles des ministères concernés – 10 ministères dont celui de l'enseignement supérieur et de la recherche et plus de 90 écoles.

Elle serait chargée prioritairement de répertorier les moyens pédagogiques et de recherche et d'identifier les complémentarités entre établissements et avec les universités. Elle proposerait ainsi des réallocations d'activités avec une rationalisation et une mutualisation des moyens, dans le cadre de la constitution de « clusters ».

À l'issue de cette phase préliminaire, l'agence conduirait l'effort de développement en conditionnant l'augmentation des budgets à la création de nouvelles capacités d'accueil, de CFA, par la mutualisation des moyens disponibles et procéderait éventuellement à la réallocation d'activités d'enseignement ou de recherche.

Action 27 : Créer une agence interministérielle des grandes écoles d'ingénieurs avant la fin de l'année 2009, consécutivement à une mission de préfiguration des corps d'inspection concernés, qui aura été diligentée par le Premier ministre.

PARTIE II

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Après la lutte contre les inégalités économiques et sociales, les inégalités devant le handicap, les disparités de territoires, la promotion de la diversité apparaît aujourd'hui comme la nouvelle frontière de l'égalité. Les discriminations liées au genre, à l'origine, à l'âge ou encore au handicap, ont établi une relative uniformité à la tête des entreprises – et de l'Etat. Elles perpétuent les inégalités à l'embauche et favorisent une reproduction endogame des élites.

L'Etat se doit d'être exemplaire pour être effectivement à l'image de la diversité de la population française, à tous les niveaux de son administration. La fonction publique doit donc s'ouvrir plus largement, pour donner à chacun des chances de promotion sociale et permettre aux hommes et aux femmes talentueux aux parcours atypiques d'intégrer tous les niveaux de la fonction publique. Celle-ci redeviendrait alors un véritable creuset d'inclusion sociale.

De grandes entreprises, mais aussi des PME, confrontées à des difficultés de recrutement, remettent quant à elles progressivement en cause la sélection exclusive par le diplôme, en raison de la concurrence mondiale des compétences.

La diversité des individus et de leurs parcours, avant d'être un indicateur de justice sociale – ce qu'elle est aussi – doit d'abord être considérée par le monde de l'entreprise comme un enjeu économique et stratégique (envisagée dans ses rapports à la performance économique, la productivité des équipes, la cohésion sociale, l'adéquation aux marchés, etc.).

L'efficacité de la promotion de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations suppose :

- de disposer d'instruments de mesure des discriminations pour caractériser les situations et faire la preuve des progrès et des retards (Cf. action 28 et 29) ;
- une implication de toutes les parties concernées, publiques et privées, sur des mesures emblématiques et fortement mobilisatrices.

1. MESURER ET OBSERVER LES DISCRIMINATIONS ET LA DIVERSITÉ

Dans son discours du 17 décembre 2008 à Palaiseau, le Président de la République a indiqué que la France devait « se doter d'outils statistiques qui permettent de mesurer sa diversité », afin de pouvoir « identifier précisément ses retards et mesurer ses progrès » dans la lutte pour l'égalité réelle et contre les discriminations, notamment celles liées à l'origine et/ou au phénotype. Il a exprimé la volonté que ces outils « reposent sur des méthodes incontestables », et qu'ils soient définis, dans un esprit de dialogue et de consensus, avec l'appui de la communauté scientifique.

L'objectif de ce type de mesure est d'éclairer l'ensemble de la société et des pouvoirs publics sur les mécanismes discriminatoires, aujourd'hui pour partie occultés faute d'outils statistiques adaptés. En effet, les données dont nous disposons ne permettent pas d'obtenir une vision suffisamment juste de la diversité française et des phénomènes de discriminations. Certes, il existe déjà des enquêtes statistiques sur la diversité des origines, à partir des patronymes, des lieux de naissance ou de l'origine des parents. Mais de telles données ne permettent pas d'appréhender toute la réalité des discriminations et ne suffisent plus à identifier et à caractériser la nature ethno-raciale de nombre d'entre elles. Les victimes de ces discriminations sont souvent des Français nés en France. Pour les sortir de l'invisibilité et compléter notre connaissance des caractéristiques de la société française, il est nécessaire de procéder à l'acquisition de nouvelles données, avec éventuellement de nouveaux modes de recueil.

Un consensus sur cette question semble s'être peu à peu constitué. Le comité de réflexion sur le préambule de la Constitution, présidé par Mme Simone Veil, a en effet confirmé la nécessité de mesurer les discriminations pour pouvoir les combattre efficacement. Ce comité rappelle en outre que le Conseil Constitutionnel a précisé, dans sa décision du 15 novembre 2007 n°2007-557, n'être pas opposé à la collecte de données objectives telles que le nom, l'origine géographique ou la nationalité antérieure à la nationalité française, ni même au traitement de données subjectives comme celles fondées sur le « ressenti d'appartenance⁴⁸ ».

Il paraît toutefois souhaitable de mieux définir les données susceptibles d'être recueillies et les modalités pour le faire. Un comité de réflexion – comité pour la mesure de la diversité et des discriminations (COMEDD) – présidé par M. François Héran, président de l'INED a été réuni à cet effet. Le comité aura notamment pour objectifs de déterminer la pertinence, le contenu, les méthodes de recueil, la normalisation et la généralisation de la mesure de la diversité.

⁴⁸ Cf. rapport du comité de réflexion présidé par Mme Simone Veil sur le préambule de la Constitution, La documentation française, p 61.

En établissant ce comité, le Commissariat a voulu aussi rappeler la vraie place qu'il faut accorder à la mesure de la diversité :

- La finalité de la mesure de la diversité serait de fournir une meilleure connaissance des processus discriminatoires, avec une distinction claire entre celles qui ont un caractère social et les autres – fondées sur le critère de l'apparence physique, du sexe, de l'orientation sexuelle ou encore du handicap. De tels instruments devraient permettre en second lieu d'orienter et de concentrer si nécessaire les politiques publiques et les initiatives privées sur le traitement des inégalités ainsi objectivées. Ils sont enfin un moyen indispensable au suivi et à la veille constante de l'action publique ;
- Les instruments de mesure ne sont pas un préalable indispensable à la lutte contre les discriminations. Toutefois, ils complètent les dispositifs existants, qui sont parfois défailants et insuffisants ;
- La diversité ne saurait en aucun cas être une « fin en soi ». Les instruments de mesure permettent d'évaluer les situations discriminatoires, pour mieux orienter l'action publique et réaliser l'égalité *réelle*.

Reste que la mesure de la diversité suscite chez certains des inquiétudes : craintes d'assignation ethno-raciale, fichage, fragmentation de la société. Le COMEDD proposera des dispositifs obéissant à des règles de collecte qui respectent l'anonymat et le volontariat et qui excluent toute constitution de fichier ou de classement obligatoire des individus dans des catégories ethno-raciales. De telles dispositions empêcheront donc aussi que quiconque ne soit ou ne se sente enfermé dans une identité particulière.

Les situations mesurées localement et par secteur pourront être rapportées à une mesure de l'état général d'une population donnée et à des bassins d'emploi, afin que des comparaisons soient possibles, que des preuves soient établies et que les discriminations indirectes puissent être connues.

La production régulière de données sur la diversité et les discriminations devrait donc être aussi un objectif inscrit dans la durée.

En tout état de cause – pour répondre à une crainte régulièrement exprimée – le Président de la République a clairement rappelé que « la question d'une action publique volontariste fondée sur des critères ethniques ou religieux doit être close ». La mesure de la diversité ne vise donc pas l'introduction de pratiques fondées sur des droits spécifiques ou privilèges en faveur de communautés ethniques ou religieuses. Les actions volontaristes décrites dans le programme ci-après s'appuient d'ailleurs exclusivement sur des critères objectifs, sociaux et territoriaux.

1.1 LA MESURE ET L'ÉVALUATION DE LA DIVERSITÉ ET DES DISCRIMINATIONS

Notre pays va s'engager dans la mise en œuvre d'une mesure de la diversité et des discriminations.

L'objectif est de compléter les instruments et les données publiques et de recherche en sciences sociales, dont nous disposons déjà, afin de caractériser les situations discriminatoires, de mieux évaluer leur étendue réelle, de mesurer les retards et les progrès de la diversité dans les entreprises, les médias ou la vie publique. Il s'agit aussi d'orienter plus efficacement l'action publique dans les domaines du logement, de l'école et de l'emploi. Elle devrait aussi permettre de disposer de moyens de preuve pour combattre plus efficacement les comportements discriminatoires.

Pour ce faire, deux modes de collecte des données peuvent être envisagés :

- le questionnaire nominatif, anonymisé *a posteriori* pour les besoins du traitement (modèle du recensement national) ;
- le questionnaire anonyme *à la source*, où l'identité du répondant n'est pas recueillie (modèle du sondage volontaire).

La mesure des discriminations et de la diversité pourrait être aisément réalisée au moyen d'enquêtes anonymes *à la source*, ce qui exclut leur utilisation sous forme de fichier. De telles enquêtes ne relèveraient pas de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, puisque les données recueillies – du fait de l'anonymat – n'auraient pas de caractère personnel.

Cette méthode anonyme à la source, qui n'est pas constitutive de données à caractère personnel, est conforme aux principes énoncés dans la décision n°2007-557 DC du 15 novembre 2007 du Conseil Constitutionnel, portant sur la loi relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile. Le Conseil Constitutionnel avait en effet déclaré contraire à la Constitution une disposition de cette loi, qui résultait d'un amendement parlementaire tendant à permettre, pour la conduite d'études sur la mesure de la diversité et des origines, de la discrimination et de l'intégration, et sous réserve d'une autorisation de la commission nationale de l'informatique et des libertés, la réalisation de traitement de données à caractère personnel faisant « apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques des personnes ».

La République ne connaît en effet que des citoyens, et certains individus pourraient effectivement être réticents à se situer dans telle ou telle composante de la nation. Le renvoi éventuel à des origines pourrait aussi contribuer à affaiblir une démarche d'assimilation républicaine. Ce rappel est juste. Toutefois, s'agissant d'enquêtes anonymes et volontaires dès la source, nul ne pourra être placé dans l'obligation de devoir se situer s'il y répugne.

Pour confirmer cette analyse, cette question devra être jugée par le Conseil d'Etat, lequel serait saisi par le Gouvernement.

À cet égard, si l'on peut admettre que la réalisation de telles enquêtes permettra de mesurer la persistance des discriminations et, les connaissant mieux, de mieux les combattre, il est essentiel de leur conserver un caractère d'intérêt général et scientifique. La communauté scientifique et les chercheurs réunis au sein du COMEDD, devront aussi dire comment répondre au mieux à ces nécessités dans le cadre d'une démarche explicative, normative et comparative.

Ultérieurement, un comité scientifique et d'éthique permanent pourrait être constitué avec pour principale mission de valider des procédures de collecte (rédaction des questions, détermination des critères, pour conférer une dimension scientifique aux enquêtes. Ce comité, dont l'avis serait motivé et publié, serait composé de démographes, de sociologues, de chercheurs en sciences politiques et sociales, de la CNIL et de la HALDE.

Action 28 : Le Gouvernement pourrait saisir le Conseil d'Etat afin qu'il confirme la licéité d'un recueil des données sur la base d'enquêtes anonymes. La question des modalités de la détermination des critères pourrait être incluse à la demande d'avis au Conseil d'Etat. Un comité pourrait également être constitué pour attester du caractère éthique et scientifique des enquêtes.

Action 29 : Parallèlement, dès le mois de juin 2009, des expérimentations de mesure seront engagées sur la base des recommandations du comité de mesure de la diversité et des discriminations, en utilisant les outils proposés.

1.2 CRÉER UN OBSERVATOIRE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

L'observatoire de la diversité et de l'égalité aurait pour mission d'identifier, d'évaluer et d'analyser les inégalités et les progrès de la diversité dans les domaines politique, économique et social. Cet observatoire aurait pour mission de :

- centraliser, commanditer et diffuser, au besoin dans le cadre de programmes spécifiques, les données, analyses, études et recherches sur la situation et l'inclusion des minorités en France ;
- évaluer l'évolution des inégalités et identifierait les obstacles à la diversité, notamment dans les domaines politique, économique et social ;
- recenser et diffuser les bonnes pratiques en faveur de la diversité et de l'égalité des chances ;
- émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont il serait saisi par le Gouvernement, établir des recommandations et propositions de réformes au Gouvernement pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

L'observatoire réunirait les activités de promotion de la diversité et de l'égalité des chances assurées actuellement par la HALDE et l'ACSE (activités pour lesquelles un budget de plus 15 M€ est alloué chaque année).

Dans un souci d'économie budgétaire et de rationalisation des structures, le futur observatoire pourrait être une des composantes de l'observatoire de la parité qui s'adjoindrait l'égalité et la diversité.

Action 30 : Créer, dès 2009, un observatoire de la parité, de la diversité et de l'égalité des chances. L'IGAS et l'IGF assureraient une mission de préfiguration, dont les résultats seraient disponibles d'ici à l'été 2009.

La loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité seraient modifiées en conséquence.

2. L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Sous l'impulsion du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, la fonction publique nationale, territoriale et hospitalière s'est engagée dans un processus de démocratisation à différents niveaux, et cherche ainsi à rétablir sa fonction d'ascenseur social.

Cette inflexion significative procède aussi du constat que le cumul des handicaps subis par les candidats issus de la diversité, singulièrement pour l'accès à la haute fonction publique, est contraire à nos principes.

La sphère publique se caractérise en effet par un déterminisme social puissant. Selon l'INSEE⁴⁹, 41% des fonctionnaires recrutés étaient issus d'une famille dans laquelle l'un des deux parents était fonctionnaire en 2005. En revanche, seulement 6% des agents du secteur public ont un ou deux parents immigrés. La surreprésentation des enfants de fonctionnaires dans la fonction publique équivaut ainsi à celle de la sous représentation des immigrés. Pour un candidat né en France et âgé de 18 à 65 ans, la probabilité d'accéder à la fonction publique est « toutes choses égales par ailleurs, inférieure de 6,5% si les parents sont tous deux immigrés au lieu d'être nés en France »⁵⁰.

Les efforts de l'Etat employeur pour la promotion de la diversité dans la fonction publique, au même titre que ceux des entreprises, devraient donc pouvoir être évalués dans le cadre du label diversité (Cf. partie II-3.3, relative au label diversité).

2.1 LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

■ Réformer le troisième concours de l'école nationale d'administration (ENA)

La création d'une troisième voie à l'ENA en 1982, devenue « troisième concours » en 1987, visait prioritairement le recrutement de fonctionnaires issus de la société civile (responsables syndicaux ou associatifs, élus locaux). Cette réforme a effectivement permis de diversifier les profils de la haute fonction publique mais n'a pas corrigé les effets du tri social systématique de notre système éducatif (Cf. parties I-3 et I-4 relatives à l'orientation et aux grandes écoles).

Par voie de conséquence, les candidats de la diversité qui intègrent l'ENA restent très minoritaires. Si les trajectoires sociales des candidats admis par le troisième concours sont plus ouvertes que celles des deux autres concours, la quotité d'enfants d'ouvriers et d'employés reste toutefois très faible.

⁴⁹ « Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'Etat », Raymond-François Le Bris, décembre 2008

⁵⁰ « Quelques données sur la diversité des origines dans la fonction publique », INED, novembre 2008

Il est donc aujourd'hui nécessaire de concilier avec volontarisme les règles du concours et la promotion de candidats de la diversité, souvent d'origine sociale très modeste et dont les parcours sont moins académiques.

À ce titre, il convient de rappeler la conformité d'une telle mesure avec la décision du Conseil Constitutionnel du 14 janvier 1983⁵¹, jugeant que « le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics [...] ne s'oppose pas à ce que les règles de recrutement destinées à permettre l'appréciation des aptitudes et des qualités des candidats à l'entrée dans une école de formation ou dans un corps de fonctionnaires ou dans un corps de fonctionnaires soient différenciées pour tenir compte tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public ».

Trois conditions sont nécessaires pour la conduite de cette action :

- le respect des principes qui régissent le contenu et le déroulement des concours, pour prévenir les contentieux éventuels en cas de rupture supposée du principe d'égalité ;
- l'autonomie de la direction de l'ENA pour la conduite de cette réforme susceptible de concerner les autres concours ;
- une contrainte forte en termes d'ouverture de postes, élaborée avec les administrations de débouchés, pour atteindre des objectifs qui seraient étalés sur trois ans.

Action 31 : Saisir le directeur de l'ENA et son conseil d'administration pour que soient arrêtés, après expertise du Conseil d'Etat et de la DGAFP, les modalités de recrutement de 20% de candidats issus de la diversité d'ici trois ans, au titre du troisième concours.

Action 32 : Introduire un principe de suppression automatique de postes ouverts en cas de non réalisation de cet objectif, pour renforcer l'implication et la vigilance de toutes les administrations.

⁵¹ CC, 14 janvier 1983, n°82-153 DC, Loi relative au statut général des fonctionnaires

▪ **Décloisonner le recrutement dans les grands corps techniques et administratifs de l'Etat**

Les grands corps techniques et administratifs recrutent essentiellement, pour les premiers, au sein de l'Ecole polytechnique, pour les seconds au sein de l'ENA. Les règles statutaires de la plupart des corps techniques disposent notamment que les anciens élèves de l'Ecole polytechnique doivent représenter au moins deux tiers des membres.

Dans les faits, la composition des corps de l'Etat est très peu diverse. L'abolition du classement de sortie à l'ENA permet dorénavant aux corps administratifs de l'Etat de choisir leurs nouveaux membres en tenant compte de leur projet professionnel et de leur personnalité. Afin de garantir la transparence et l'égalité de traitement des candidats, les critères de sélection ainsi que les postes à pourvoir au sein des administrations devraient être publiés. Les grands corps techniques de l'Etat devraient aussi adopter cette disposition.

Action 33 : Supprimer le classement de sortie à l'Ecole polytechnique, pour diversifier le recrutement des grands corps techniques.

Action 34 : Publier les postes à pourvoir au sein des administrations ainsi que les critères de sélection, afin de garantir la transparence et l'égalité de traitement.

Il est nécessaire de diversifier réellement et rapidement les grands corps de l'Etat en offrant la possibilité :

- pour les élèves de l'Ecole polytechnique, d'intégrer les grands corps administratifs dès le début de leur carrière ;
- pour les élèves de l'ENA, d'intégrer les corps techniques de l'Etat.

À l'issue de leur première expérience professionnelle, les élèves bénéficieraient d'une formation courte : un an à l'ENA pour les élèves de l'Ecole polytechnique, un an à l'Ecole polytechnique ou dans l'une de ses écoles d'application pour les élèves de l'ENA.

Action 35 : Décloisonner le recrutement dans les grands corps de l'Etat pour les élèves de l'Ecole polytechnique et ceux de l'ENA.

2.2 OUVRIR LES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique a engagé en 2008⁵² la redéfinition des épreuves de concours et de professionnalisation des jurys.

Plus de 180 concours ont déjà été redéfinis, soit plus de 51% des concours et examens professionnels ouverts en 2008.

Le recrutement des attachés par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA) a été entièrement rénové⁵³. Ainsi, le nombre d'épreuves est réduit et simplifié, une nouvelle épreuve de validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) a été introduite ainsi qu'un entretien de recrutement. Les effets de cette réforme ont été immédiats : le nombre d'inscrits aux concours, en particulier internes et troisième concours, a considérablement augmenté.

2.3 DES CLASSES PREPARATOIRES INTEGREES POUR LES ECOLES DU SERVICE PUBLIC

Il est désormais souhaitable que des classes préparatoires aux concours de la fonction publique soient mises en place – dès cette année – dans tous les ministères, pour accueillir des élèves boursiers et/ou issus des quartiers. Intégrées aux écoles de service public, ces classes préparatoires devraient accueillir un effectif correspondant à 30% des postes mis au concours. Il est nécessaire de s'assurer, par l'évaluation et le suivi, que l'application du dispositif à l'ensemble de la fonction publique d'Etat ait valeur d'exemple et d'entraînement.

Le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, en liaison avec le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances, devrait favoriser l'ouverture de classes préparatoires dans toutes les écoles de service public. À cette fin, les 169 directeurs d'école concernés devraient se réunir pour confirmer cet engagement et discuter des conditions de sa réalisation.

L'ENA et les IRA disposeraient de classes préparatoires intégrées dès la rentrée 2009 et devraient offrir 115 places à des candidats sous condition de ressources, qui auraient été préalablement détectés. Ils bénéficieraient d'un soutien financier et du tutorat d'un ou de plusieurs élèves de ces écoles. Cette contribution pourrait être valorisée dans le cursus des élèves tuteurs.

⁵² Après remise du rapport intitulé « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique » de Corinne Dorne-Corraze en juillet 2008

⁵³ Cf. arrêté du 6 juin 2008

D'autres ministères se sont déjà progressivement mobilisés pour la mise en place des classes préparatoires intégrées sur ce modèle :

- le ministère de l'intérieur, avec l'école nationale supérieure de police à Saint-Cyr au Mont d'Or ;
- le ministère de la Justice avec l'école nationale de la magistrature, l'école nationale de l'administration pénitentiaire, l'école nationale du greffe et l'école d'éducation de la protection judiciaire de la jeunesse.

Au total, ce sont près de 250 jeunes élèves qui devraient intégrer les écoles de service public, chaque année, par le biais de ces dispositifs.

Action 36 : Faire assurer par la DGAFP le pilotage des actions de tous les ministères et la coopération avec les opérateurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière, pour l'ouverture de classes préparatoires intégrées. Elle devrait élaborer un indicateur de suivi des réalisations et des performances.

Dès la fin de 2010, un premier bilan devrait être réalisé pour évaluer l'efficacité du recrutement des candidats, le taux de succès à l'issue des classes préparatoires intégrées et la performance globale du dispositif, rapportée notamment à celle d'un dispositif d'accès aux catégories A et B par l'alternance.

Action 37 : Dès fin 2010, évaluer la performance du dispositif de classes préparatoires intégrées et la comparer à celle d'un dispositif de recrutement et de promotion par l'alternance.

2.4 L'ALTERNANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales) est un dispositif qui visait à répondre à l'objectif de diversification des candidats à la fonction publique.

Initialement conçu pour accueillir dans les trois fonctions publiques 20 000 jeunes en alternance, pour un coût estimé à 96 M€, sa mise en œuvre s'est révélée complexe et peu efficace à ce jour.

Action 38 : Réaliser un retour d'expérience d'ici à fin juin, qui aboutisse à des mesures de simplification ainsi qu'à une identification des difficultés du dispositif actuel pour atteindre rapidement l'objectif de 2005. Il s'appuierait sur les capacités de recrutement du réseau des missions locales et du service public de l'emploi.

Des dispositions réglementaires ont été adoptées en 1992 pour l'apprentissage dans la fonction publique. Toutefois, en pratique, ces dispositions ne sont pas appliquées alors que la proximité des services des collectivités publiques et des écoles constitue un atout majeur pour intégrer les plus jeunes dans le monde professionnel.

Action 39 : Rétablir le dispositif d'apprentissage dans la fonction publique dans le cadre de l'alternance, pour favoriser l'intégration des jeunes dans le monde professionnel.

2.5 FACILITER LES STAGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et la charte des étudiants en entreprise pose les principes directeurs pour les stages dans les entreprises privées, mais aussi dans les entreprises publiques, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et les associations. Cette charte s'applique aussi à la fonction publique et dispose que le stage :

- doit avoir une finalité pédagogique ;
- ne peut en aucun cas être assimilable à un emploi ;
- doit faire l'objet d'une gratification quand il excède 3 mois.

Cette charte met aussi l'accent sur la transparence et l'égalité des chances, tant pour l'accès aux offres de stage que pour la sélection des candidats. À l'instar du secteur privé, les administrations devraient communiquer leurs offres de stages aux étudiants sur le site même des universités, dans le cadre de forums de stage, au moins une fois par an. Les candidats devraient pouvoir, s'ils le souhaitent, répondre aux offres sur une base anonyme.

Dans le cadre d'un stage d'observation (rédaction de comptes-rendus de réunion, travaux ponctuels, etc.), l'étudiant bénéficierait a minima d'un défraiement et de facilités telles que l'accès aux restaurants administratifs. Dans le cadre de stages assortis d'une mission, avec la définition de vraies attributions et de responsabilités, l'étudiant serait pris en charge à l'égal d'un agent public et soumis aux mêmes devoirs et obligations. Il bénéficierait alors de garanties (protection sociale, congés), y compris pour la rémunération, au moins égale au SMIC.

Des annonces en ce sens devraient être faites très prochainement par les ministres du budget, des comptes publics et de la fonction publique, et celui de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2.6 L'ACHAT PUBLIC

Le dernier recensement – lacunaire – des marchés publics notifiés en 2007 par l'ensemble des collectivités publiques (Etat et collectivités territoriales) indique un montant d'achats de 55 G€. La commande publique constitue donc un puissant levier pour encourager l'insertion professionnelle de publics en difficulté ainsi que la diversité en entreprise.

Les 55 G€ mentionnés plus haut intègrent de l'ordre de 10 G€ d'achats courants réalisés par l'Etat. Le reste de la commande étatique (26 G€) concerne des achats de travaux et des achats dits de « métiers ».

En tout état de cause, la puissance publique dispose de la capacité juridique et opérationnelle pour contribuer à l'insertion professionnelle des publics en difficulté par le biais de la politique d'achat. Elle pourrait aussi exiger, sous certaines conditions, notamment pour la réalisation des marchés publics les plus importants, que les entreprises soient titulaires du label diversité.

■ L'insertion des publics en difficulté grâce à l'achat public

L'article 5 du code des marchés publics impose aux pouvoirs adjudicateurs, préalablement à la passation des marchés, de déterminer précisément leurs besoins et de tenir compte des objectifs de développement durable et de progrès social. Il résulte de l'article 14 du même code que « [l]es conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social ».

Ces dispositions sont à rapprocher de celles de l'article 26 de la directive communautaire 2004/18/CE du 31 mars 2004, aux termes desquelles « les pouvoirs adjudicateurs peuvent exiger des conditions particulières concernant l'exécution du marché pour autant qu'elles soient compatibles avec le droit communautaire et qu'elles soient indiquées dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges. Les conditions dans lesquelles un marché est exécuté peuvent notamment viser des considérations sociales et environnementales ».

La même directive précise que « les conditions d'exécution d'un marché sont compatibles avec la présente directive pour autant qu'elles ne soient pas directement ou indirectement discriminatoires et qu'elles soient annoncées dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges. Elles peuvent notamment avoir pour objet de favoriser la formation professionnelle sur chantier, l'emploi de personnes qui connaissent des difficultés particulières d'insertion, de lutter contre le chômage ou de protéger l'environnement. Citons à titre d'exemple, les obligations – applicables à l'exécution du marché – de recruter des chômeurs de longue durée ou de mettre en œuvre des actions de formation pour les chômeurs ou les jeunes, de respecter en

substance les dispositions des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail (OIT) dans l'hypothèse où celles-ci n'auraient pas été mises en œuvre dans le droit national, de recruter un nombre de personnes handicapées qui irait au-delà de ce qui est exigé par la législation nationale ».

Les acheteurs publics peuvent donc aisément et librement fixer, parmi les conditions d'exécution des marchés publics, des exigences relatives à l'insertion de publics en difficulté. À ce titre, ils devraient intégrer des clauses en faveur de la diversité notamment par l'insertion de personnes éloignées de l'emploi, et singulièrement des habitants des zones urbaines sensibles.

Action 40 : Demander à l'institut de gestion publique et de développement économique du ministère des finances et au centre national de formation de la fonction publique territoriale de délivrer une formation aux responsables administratifs susceptibles de conclure des marchés qui intègrent des clauses sociales.

Le recours à la clause d'insertion devrait être systématiquement signifié aux collectivités territoriales par l'Etat lors de la négociation des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) avec les collectivités locales. La circulaire qui encadrera la négociation des futurs CUCS en 2009 devrait comporter un rappel détaillé pour la mise en œuvre de cette clause. Les collectivités territoriales qui recourraient à ces clauses, considérant la structure de leurs achats, pourraient dépasser l'objectif que l'Etat s'est fixé dans le domaine des achats courants.

Action 41 : Utiliser les CUCS, dont le renouvellement est prévu cette année, pour systématiser les clauses d'insertion dans les marchés conclus par les collectivités territoriales.

■ Fixer des objectifs en matière d'achats courants

Une circulaire du 3 décembre 2008 signée du Premier ministre incite d'ores et déjà les services de l'Etat à l'exemplarité en faveur du développement durable. Elle précise que 10% des marchés d'achats courants qui incluent 50% de main-d'œuvre devront comporter des clauses d'insertion.

Les clauses d'insertion ont un effet positif sur l'emploi, avec un taux de création d'emploi durable qui peut atteindre jusqu'à 50%.

Action 42 : Confier à l'observatoire économique de la commande publique le suivi de la mise en œuvre des clauses d'insertion et des progrès réalisés en s'appuyant sur les délégués du préfet et les acteurs locaux de l'insertion (PLIE, missions locales, etc.).

- Fixer des objectifs en matière d'achat de travaux

La clause d'insertion introduite dans les conventions conclues par l'agence nationale de rénovation urbaine (ANRU) est un exemple réussi qu'il convient de généraliser. Les crédits consentis par l'ANRU sont d'ores et déjà assortis d'une clause d'insertion qui impose de réserver 5% des heures travaillées sur un chantier de rénovation aux résidents du quartier en situation de chômage ou d'exclusion. Cette disposition a d'une part un effet direct sur l'emploi dans le quartier concerné. Plus largement, les collectivités territoriales peuvent être conduites à étendre la clause à l'ensemble de leurs marchés.

S'agissant des marchés de travaux de l'Etat, une première mesure rapide à mettre en œuvre serait de généraliser et à activer les clauses adoptées par l'ANRU pour ses besoins propres à la commande des autres opérateurs de l'Etat, y compris France-Domaine.

Un groupe de travail sur les impacts sociaux de la commande publique a été constitué au sein du groupe d'étude des marchés « développement durable – aspects sociaux », auquel participera le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances.

Action 43 : Pour les marchés de travaux, généraliser après les avoir adaptées, les clauses sociales définies par l'ANRU pour ses besoins, aux opérateurs de l'Etat et prioritairement par France-Domaine. Fixer des objectifs quantitatifs en termes de marchés concernés.

- Promouvoir le label diversité grâce à l'achat public

En l'état actuel du droit communautaire, les adjudicateurs ne peuvent exiger, pour l'admission des candidats à l'attribution des marchés publics, la détention du label diversité (Cf. partie II-3.3) ou le respect d'engagements en matière de diversité. Aucune disposition légale ne l'a prévu ni pour les dispositions relatives aux capacités techniques et professionnelles des candidats, ni pour celles relatives aux normes de garantie de la qualité.

Les acheteurs publics ne peuvent donc pas fixer d'exigence de cette nature parmi les critères d'attribution des marchés, au nombre desquels figure seul le critère lié aux performances du candidat en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté. Il convient par ailleurs de rappeler que le respect d'engagements de

diversité ne peut relever des spécifications techniques du marché, qui portent exclusivement sur la nature et les caractéristiques des prestations commandées.

A contrario et au titre de l'article 14 du code des marchés publics, les acheteurs disposent de la faculté de fixer, parmi les conditions d'exécution des marchés publics, le respect d'engagements en matière de diversité. La détention du label diversité pourrait compter parmi ces conditions, sous réserve qu'aucune discrimination ne soit introduite entre les candidats.

Il convient à cet égard de relever que la norme française d'attribution du label diversité n'est pas aujourd'hui établie comme une norme européenne.

Action 44 : Inviter l'AFNOR à poursuivre les efforts en faveur de la normalisation de la diversité en entreprises au sein du comité européen de normalisation puis dans le cadre de l'ISO.

De plus, pour des marchés de faible montant, l'exigence de ce label pourrait être discriminatoire à l'endroit de certaines PME, considérant les coûts afférents à la démarche de certification.

Le code des marchés publics et les directives communautaires relatives aux marchés publics ne permettent pas que la détention du label ou le respect d'exigences de diversité dans l'entreprise soient retenues par les acheteurs publics lors de l'attribution des marchés et accords-cadres.

Une modification en ce sens du code des marchés publics et des autres textes qui réglementent la commande publique ne peut être envisagée que dans la mesure où elle deviendrait compatible avec le droit communautaire. Une modification des directives « marchés publics » devrait donc être envisagée à court terme.

Néanmoins, la détention du label diversité ou le respect des exigences dont il procède pourrait constituer une condition d'exécution des marchés publics les plus importants, sous réserve de vérification au cas par cas du respect du libre et égal accès à la commande publique et à la condition que les opérateurs puissent satisfaire aux exigences du pouvoir adjudicateur. Les engagements du titulaire du marché devraient être contrôlés, en particulier si celui-ci n'est pas détenteur du label diversité ou s'il ne s'est pas engagé dans cette démarche au cours de l'exécution du marché.

Action 45 : Pour les marchés publics de l'Etat les plus importants et sous réserve du respect du libre et égal accès à la commande publique, les acheteurs inciteraient les entreprises contractantes à obtenir la délivrance du label diversité en cours d'exécution du marché, s'ils n'en bénéficient pas déjà.

Le service des achats de l'Etat et la direction des affaires juridiques du ministère des finances établiraient une circulaire à destination des acheteurs publics.

3. L'ENTREPRISE

Depuis l'instauration en 2004 de la charte de la diversité, les entreprises ont consenti des efforts réels et ont pris conscience des progrès qui restent à réaliser. À ce jour, 2 300 grandes entreprises et PME ont signé la charte de la diversité, avec le soutien des confédérations syndicales, qui ont aussi pris conscience des enjeux de la diversité.

Certaines entreprises ont engagé des procédures volontaristes (sensibilisation et formation des salariés, méthodes de recrutement renouvelées, pratiques de promotion interne, etc.). Toutefois, le mouvement constaté s'est aussi traduit par des pratiques hétérogènes. De nombreuses entreprises attendent un accord interbranche véritablement normatif et des outils pour agir et progresser.

Le Commissariat propose un programme en faveur de l'égalité de traitement et de la transparence des processus de recrutement. Il préconise dans ce cadre la mise en œuvre d'un suivi des progrès, la promotion et diffusion des bonnes pratiques et encourage la renégociation de l'accord interbranches de 2006.

3.1 FAIRE EVOLUER LES METHODES DE RECRUTEMENT

- Élargir les viviers de recrutement

Les entreprises qui déplorent régulièrement le faible nombre de candidats de la diversité ont observé que les jeunes des quartiers sensibles sont le plus souvent les moins qualifiés et diplômés, en raison de leur éviction du système d'éducation et de formation supérieure. En outre, un phénomène d'autocensure conduit un grand nombre de ces derniers à négliger aussi les dispositifs d'accès à l'emploi durable ou de la formation en alternance, et à se résigner à des solutions précaires. Enfin, ceux-ci subissent massivement des discriminations liées à leur lieu de résidence.

Les missions locales devraient, parce qu'elles sont effectivement présentes dans les quartiers, assurer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les possibilités de formation et d'emploi offertes aux jeunes, sur la base d'un partenariat renouvelé entre le service public de l'emploi, les réseaux de formation et les acteurs territoriaux de l'emploi et du développement économique (Cf. partie I-1).

Le mouvement des entreprises engagées pour la diversité devrait faciliter ce rapprochement et cette collaboration nouvelle pourrait favoriser la constitution d'une fondation interentreprises (Cf. partie II-3.2).

Action 46 : Mobiliser plus largement les missions locales comme pivot des relais d'information et d'accompagnement dans les quartiers défavorisés et nouer des relations actives avec les entreprises engagées dans l'apprentissage, l'alternance et la promotion de la diversité.

- **Lever l'obstacle du premier entretien d'embauche**

Le CV anonyme et d'autres méthodes et instruments de recrutement pour l'égalité de traitement ont prouvé, dans d'autres pays, leur efficacité pour accroître les chances des candidats issus de la diversité d'accéder au premier emploi. La loi sur l'égalité des chances⁵⁴ adoptée en 2006 a rendu obligatoire le CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 salariés. Toutefois, le décret d'application n'a pas été promulgué et la disposition n'a pas été appliquée. Seules quelques entreprises l'ont mis en œuvre de leur propre initiative.

L'anonymisation des CV requiert une application informatique. Les PME, ne sont pas équipées pour réaliser un tel traitement. Ce sont donc principalement de grandes entreprises qui ont testé le CV anonyme. Pôle emploi est aujourd'hui en mesure de proposer aux entreprises une offre de service d'anonymisation de CV, qui lève les obstacles techniques.

Le Commissariat a proposé à 150 entreprises de participer à une expérience d'anonymisation de CV.

Action 47 : Confier au Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances et à Pôle emploi la responsabilité de suivre et d'évaluer l'expérimentation du CV anonyme et d'autres instruments d'égalité de traitement. Un rapport d'évaluation serait délivré en décembre 2009. L'expérimentation pourrait être lancée au mois de juin 2009.

Un bilan de cette expérimentation pourra être dressé en fin d'année sur la base d'un dispositif de suivi (comité de coordination, fichier des entreprises, groupe de travail, analyse des résultats et difficultés).

⁵⁴ article L 121-6-1 du Code du travail

3.2 SUSCITER LA CREATION D'UNE FONDATION INTERENTREPRISES POUR PROMOUVOIR LES BONNES PRATIQUES

Une fondation interentreprises serait en mesure de contribuer à normer les bonnes pratiques aujourd'hui observées, de les promouvoir et surtout de soutenir de nouveaux développements en faveur de la diversité. Elle encouragerait les actions des entreprises en faveur :

- de la transparence dans les processus de recrutement ;
- du renouvellement des critères de sélection et d'égalité de traitement (méthodologies et finalisation des entretiens, méthodes des habiletés, etc.) ;
- de la sensibilisation et de la formation des salariés à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité ;
- de la sensibilisation des sous-traitants et des fournisseurs et de la diffusion des bonnes pratiques ;
- de partenariats avec le monde associatif et les acteurs de l'éducation et de la formation situés dans les quartiers sensibles.

Un soutien des pouvoirs publics à la création de cette fondation pourrait être consenti.

Action 48 : Inciter les entreprises adhérentes à la charte de la diversité à créer une fondation interentreprises.

3.3 PROMOUVOIR LE LABEL DIVERSITE

Grâce au volontarisme des entreprises, un label diversité a été créé le 17 décembre dernier, avec la mise en place, par décret, d'une commission d'attribution. À ce jour, sept entreprises⁵⁵ ont obtenu ce label et une cinquantaine d'autres sont engagées pour obtenir cette certification.

Le label diversité est actuellement attribué sous l'égide du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire. Dans la réalité, la diversité dans le monde du travail touche à la représentation des femmes, des handicapés ou encore de l'orientation sexuelle. À terme et idéalement, la gestion et l'attribution du label devrait échoir à l'observatoire de la parité, qui pourrait être étendu à la diversité et à l'égalité (Cf. action 30).

⁵⁵ PSA Peugeot Citroën, International Language Organisation (ILO), NEF (groupe OMENDO), Randstad, Eau de Paris, BNP Paribas et CNP Assurances

Initié par l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), le label diversité est aujourd'hui propriété de l'Etat. Il s'appuie sur une norme (NF X50-784) établie par l'AFNOR, dont la filiale AFAQ est à ce jour l'unique organisme certificateur du label, en l'absence d'offre alternative.

L'attribution du label diversité se fonde sur un référentiel pour la lutte contre les discriminations dans les domaines où celle-ci est quantifiable tels que l'âge, le genre, l'affiliation syndicale ou encore le handicap. Mais en l'absence d'instruments de mesure (Cf. action 28 et 29), le label diversité ne certifie pas la non-discrimination au regard de l'origine ethnique.

La certification des processus de recrutement avec le « label diversité » reste donc partielle. En effet, elle ne certifie que l'engagement de l'entreprise en termes de moyens mis en œuvre pour la promotion de la diversité, mais ne constate pas les résultats obtenus et n'évalue pas les progrès méthodologiques.

Néanmoins, le label diversité est une incitation forte à recourir à des processus transparents pour la gestion des ressources humaines pour les recrutements et des promotions internes.

Il reste aujourd'hui à assurer une diffusion plus large de ce label, notamment :

- avec l'ouverture de son champ d'attribution aux différentes fonctions publiques ;
- en favorisant l'émergence de nouveaux certificateurs et une réduction des coûts, qui restent élevés pour de nombreuses PME.

Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances a proposé aux 150 entreprises pressenties pour l'expérimentation du CV anonyme et des autres instruments d'égalité de traitement d'engager dans le même temps une démarche de labellisation.

Les fonctions publiques nationales et territoriales devraient aussi s'engager dans ce processus.

Action 49 : Organiser l'engagement des fonctions publiques et des collectivités territoriales dans la démarche de labellisation diversité. Transférer la gestion du label au futur observatoire de la diversité et de l'égalité des chances (Cf. partie II-1.2).

3.4 INSCRIRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE DANS LE BILAN SOCIAL DES ENTREPRISES

L'établissement d'un bilan social est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Ce bilan social doit faire l'objet d'une présentation annuelle au comité d'entreprise, qui émet un avis. L'article L 2323-70 du code du travail indique que ce document « récapitule les principales données chiffrées qui permettent d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social » et comprend « les informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ». Des entreprises de plus en plus nombreuses y intègrent également des informations relatives à la parité, à l'âge et à l'emploi des personnes handicapées.

Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose de modifier le code du travail pour compléter le bilan social en y incluant les informations relatives à l'égalité de traitement et à la diversité.

L'accord interprofessionnel de 2006 sur la diversité préconise par ailleurs d'enrichir le bilan social avec les initiatives de l'entreprise en faveur de la diversité de ses ressources humaines. À titre d'exemple, il propose d'inclure des critères tels que la recherche de candidatures dans les quartiers de la politique de la ville, le recours au CV anonyme, ou encore la sensibilisation et l'information des recruteurs, des managers et des salariés aux questions de discrimination.

Action 50 : Une disposition législative pourrait compléter l'article 2323-70 du code du travail pour faire figurer des informations complètes relatives à la diversité dans le bilan social. Il reviendrait au ministre en charge des relations du travail d'en déterminer le contenu en fonction des instruments et des méthodes d'évaluation disponibles.

Le bilan social, qui est aussi destiné aux actionnaires, est un moyen de dialogue social et de négociation collective mais n'a pas de caractère public. Le rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise pourrait en revanche avoir un impact plus large. Il faut donc envisager aussi de compléter le volet sur la responsabilité sociale des entreprises⁵⁶ avec des informations relatives à la diversité. Il ne serait pas nécessaire de modifier la loi NRE. Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances a entamé un dialogue sur cette question avec les agences de notation sociale.

⁵⁶ intégré au rapport d'activité depuis la loi sur les nouvelles régulations économiques – NRE – adoptée en 2000

3.5 INSCRIRE LA DIVERSITE AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL

La promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination devraient faire l'objet de nouvelles négociations interprofessionnelles. Il faut rappeler que les confédérations syndicales et le MEDEF ont conclu en octobre 2006 un accord interprofessionnel sur la diversité, qui a été étendu par le ministre du travail. Cet accord n'est malheureusement pas normatif et ne comporte pas d'obligations contraignantes pour les entreprises. Il ne leur impose pas non plus d'objectifs en matière de diversité. Il introduit néanmoins des concepts pour favoriser l'égalité de traitement : diversification des méthodes de recrutement, sensibilisation de l'encadrement, échanges des bonnes pratiques, introduction de la diversité dans le dialogue social par l'information des institutions représentatives du personnel. Début 2009, le MEDEF a inscrit l'évaluation et la renégociation de l'accord de 2006 à l'ordre du jour de sa prochaine délibération sociale.

Action 51 : Favoriser l'inscription de la diversité à l'ordre du jour des négociations collectives. Un nouvel accord complété pourrait être conclu avant fin 2009 au niveau interprofessionnel. Celui-ci fixerait les conditions d'un diagnostic et d'objectifs normés, ainsi que la promotion du label diversité, des sanctions et des incitations.

4. LES PARTIS POLITIQUES

■ Le retard français

L'élection de Barack Obama à la présidence des Etats-Unis a souligné les retards de la représentativité de la classe politique française au regard de la diversité de la société française et interpellé l'opinion publique sur les discriminations multiples et persistantes à tous les stades de la vie politique.

Aujourd'hui, la représentation nationale se compose seulement de trois députés sur 577 (soit 0,5%) et quatre sénateurs sur 343 (soit 1,1%) issus de l'immigration extra-européenne.

Ce retard est aussi flagrant dans la vie municipale, dont l'importance en termes d'exemplarité et de capillarité dans le tissu politique est réelle. Malgré une évolution favorable, les élus de la diversité ne représentent qu'environ 6% des élus municipaux⁵⁷.

Ce constat est toutefois relatif, si l'on considère que depuis les dernières élections municipales, la diversité a nettement progressé au niveau local. Avec 13,8%, Strasbourg a le conseil municipal le plus divers devant Lille et Montpellier (11,5%)⁵⁸.

■ Les freins à l'ouverture du monde politique à la diversité

L'absence de diversité en politique s'inscrit dans un phénomène plus large, qui résulte du ralentissement du renouvellement générationnel et de la faible féminisation de la classe politique, en dépit de la loi et de la réforme constitutionnelle de 2008.

Plus largement, on ne peut que déplorer l'insuffisante promotion de la société civile dans la vie publique.

Seules des mesures radicales seraient de nature à favoriser le renouvellement global de la classe politique et l'émergence d'une véritable diversité dans le personnel politique.

Ce renouvellement reste en effet soumis à trois contraintes majeures :

- le cumul des mandats (en nombre et en durée) et le mode de scrutin, qui raréfient les postes disponibles et réduisent la mobilité des candidats ;
- les pratiques et les procédures des partis politiques pour la désignation de leurs instances dirigeantes et des candidats éligibles, marquées par l'opacité et un présupposé sur l'attente des électeurs ;

⁵⁷ étude de 2009 commanditée par le haut conseil à l'intégration (HCI) et réalisée à partir d'une étude des patronymes

⁵⁸ « Ouvrir la politique à la diversité », note d'Eric Keslassy, Institut Montaigne, janvier 2009

- plus largement, l'absence de renouvellement général des élites issues des grandes écoles et de la haute fonction publique (Cf. parties I-4 et II-2.1) qui réduit le vivier de talents et pénalise la diversification du personnel politique.

■ L'installation d'une commission pour la diversité en politique

La réduction des écarts entre la composition de la classe politique et celle de la population française dont la persistance affecte la démocratie représentative, la légitimité des institutions, voire le sentiment d'appartenance nationale, le Commissariat propose la création d'une commission de réflexion transpartisane consacrée à cette question.

Action 52 : Créer une commission pour la diversité en politique, chargée d'élaborer une charte de la diversité en politique, de normer le contenu d'un rapport sur la diversité dont la publication serait obligatoire antérieurement et postérieurement au renouvellement des instances des partis et des échéances électorales. Elle établirait les modalités d'un financement plus favorable des partis en fonction d'une meilleure représentation de la diversité.

Cette commission serait composée d'élus et de personnalités chargées de la diversité au sein de chacun des partis ainsi que de personnalités qualifiées, pour :

- rédiger une charte de la diversité en politique – compatible avec la Constitution et le droit électoral – et approuvée par l'ensemble des partis ;
- définir le contenu d'un rapport moral sur la diversité, obligatoirement établi et diffusé à la faveur de chaque renouvellement d'instances partisanes bénéficiant de financement publics et d'échéances électorales, préalablement et postérieurement aux élections;
- organiser les travaux de concertation dans la perspective d'une modification de la loi n°88-227 du 11 mars 1988 relative à la transparence financière de la vie politique. Il s'agirait d'intégrer la prise en compte des actions menées en faveur de la diversité et de la non discrimination au nombre des conditions de leur financement.

L'observatoire de la diversité et de l'égalité des chances (Cf. partie II-1.2) aurait pour mission de réunir l'ensemble des données statistiques relatives à la diversité en politique pour en mesurer les progrès.

■ Pilotage et calendrier

L'ensemble des partis politiques pourraient être consultés avant la fin du second semestre 2009, en prévision de la préparation des listes pour les élections régionales de 2010.

Les dispositions relatives à la modification de la loi n°88-227 du 11 mars 1988 relative au financement des partis pourraient être adoptées avant les élections régionales de 2010.

5. LES MÉDIAS

▪ Réaliser la diversité dans les médias

Les médias sont à de multiples titres au cœur des questions de diversité. Comme entreprises et acteurs sociaux, ils sont naturellement soumis aux mêmes obligations et dispositions qu'eux. Mais leur influence sur les représentations collectives en fait un levier essentiel pour la promotion de la diversité dans tous les domaines et tous les champs de la représentation sociale.

Les médias ont en effet une responsabilité supplémentaire en ce domaine pour trois raisons :

- Ils sont le miroir de la société, en ce qu'ils contribuent largement à forger les opinions et les représentations immédiates ;
- Ils sont les garants du pluralisme et de la qualité de l'information ;
- Ils contribuent largement à l'évolution des préjugés et des mentalités.

À ces trois titres, la promotion de la diversité dans les médias revêt donc une importance capitale, comme indicateur tangible de pratiques égalitaires, comme encouragement à la pluralité des opinions et à véhiculer des modèles positifs.

La loi du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances a confié au conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) la mission de veiller à la représentation de la diversité dans les médias audiovisuels et de contribuer aux actions en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les discriminations. D'autres pays européens, comme le Royaume-Uni, se sont depuis longtemps engagés dans cette voie.

En novembre 2008, le CSA a communiqué les résultats d'une étude qui constate à nouveau le manque de diversité à la télévision, mais aussi engagé un plan d'actions qui incite notamment les diffuseurs à promouvoir la diversité. La promotion de la diversité dans les médias audiovisuels suppose également la mobilisation des personnels, des fournisseurs et des entreprises elles-mêmes, à tous les niveaux des fonctions et des segments de l'activité.

Enfin, le CSA n'a pas de compétence sur la presse écrite. Si l'on considère la question du pluralisme de l'information, les enjeux de diversité et de lutte contre les discriminations y sont pourtant fondamentaux.

■ Un groupe de travail dédié à la représentation de la diversité dans les médias

Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances – en lien avec le CSA – a constitué un groupe de travail pluraliste composé de professionnels du secteur, animé par Bernard Spitz⁵⁹, pour élaborer un constat et des recommandations à l'endroit des médias audiovisuels (à l'écran et hors écran), de la radio, de la presse écrite, de la publicité mais aussi pour promouvoir la diversité des fournisseurs et des producteurs, des contenus, ou encore l'ouverture des formations et des écoles de journalisme⁶⁰.

Simultanément, les groupes de médias seront incités à évaluer les résultats de leurs programmes en faveur de l'égalité de traitement et de la diversité : transparence du recrutement, label diversité, pluralisme du contenu, relations avec les sous-traitants.

Le groupe de travail mènera une réflexion sur des dispositions complémentaires pour accroître la transparence des procédures dans les médias publics. Il identifiera les obstacles spécifiques à la diversité dans les médias et formulera des préconisations pour les surmonter et étudiera en particulier :

- les conditions d'accès aux écoles de journalisme et celle de la diversification du recrutement de leurs élèves ;
- les modalités d'un recrutement transparent et diversifié des groupes de médias avec notamment l'ouverture des recrutements dans les écoles supérieures de journalisme et d'IUT qui forment des professionnels des médias ;
- le rôle exemplaire du service public comme levier de changement ;
- le périmètre des compétences du CSA et singulièrement la question de l'élargissement de ses attributions à l'ensemble des médias, notamment par le biais de son observatoire de la diversité ;
- la sensibilisation au pluralisme et à la diversité des sociétés de production ;
- l'opportunité de grands rendez-vous avec la diversité (émissions, productions, etc.) ;
- la désignation, au sein de chaque entreprise média, d'une personnalité, chargée, auprès de la direction générale, du suivi des questions de diversité, y compris des recrutements ;
- la création d'un fonds autonome dédié au développement de la production cinématographique issue de la diversité, en remplacement de celle gérée

⁵⁹ conseiller d'Etat, précédemment chargé des états généraux de la presse

⁶⁰ À ce titre, citons l'association de l'école supérieure de journalisme de Lille et le Bondy Blog pour lancer un programme de formation d'envergure nationale, « Nouveaux médias, nouveaux usages », à Lille, Bondy et Montpellier.

conjointement par le CNC et l'ACSÉ, qui permettrait la collecte de fonds privés (dons, donations, etc.).

Ce groupe de travail proposera d'ici au mois de septembre ses conclusions et ses recommandations. La mise en œuvre fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

■ La renégociation de la convention collective et de l'audiovisuel : le cas particulier du service public

France Télévisions et Radio France se sont engagées dans la négociation de nouveaux textes conventionnels qui régissent le statut de leurs personnels (Cf. loi du 5 mars 2009 sur l'audiovisuel).

Les futurs accords seront négociés avec les six syndicats représentatifs (CGT, CFDT, FO, SNJ, CFTC, CGC) et les deux principales organisations non représentatives (SUD, très présente à France 3 et l'UCSA, qui regroupe les syndicats autonomes d'outre-mer) pour parvenir à un texte d'ici 15 mois.

Parallèlement, Radio France s'engagera dans un processus identique de négociation du statut conventionnel de ses personnels. De leur côté, les télévisions privées (ACCESS, qui regroupe les télévisions du câble et du satellite et le STP qui regroupe TF1, M6 et Canal+) s'engagent aussi dans la négociation d'une convention collective.

À terme, ces démarches se rejoindront. Toutefois, les calendriers et les organisations de ces différentes entreprises sont disjoints. Il est donc clair que chacune des entreprises conduira des discussions spécifiques avec ses partenaires respectifs.

Ce processus a commencé en mars dernier à France Télévisions et se poursuit pour les télévisions privées. Les télévisions privées devraient aboutir à la conclusion d'un texte final avant la fin 2009. Cet échéancier offre à France Télévisions et Radio France l'opportunité d'améliorer les dispositifs en cours de négociation.

Il faut d'emblée observer que le système actuel de commissions paritaires qui régit le recrutement dans l'audiovisuel public a paralysé toute initiative de transparence des recrutements. Il existe en effet un vivier très important de collaborateurs en attente d'intégration dont le recrutement prioritaire gèle toute initiative d'envergure pour la promotion de la diversité.

Le contexte économique rendra certainement les discussions difficiles car ces entreprises n'ont pas les moyens de maintenir la totalité des avantages prévus par les conventions collectives antérieures. Des contreparties en faveur de la diversité devraient néanmoins être envisagées pour équilibrer les négociations et concerneraient :

- la déontologie des journalistes et des professions liées au journalisme ;
- le respect du droit moral ;
- la protection juridique ;
- l'égalité professionnelle ;

- le respect de la diversité de la société française dans les effectifs.

La discussion sur ce dernier point pourrait porter sur le thème de la diversité à l'antenne et dans les contenus, bien que ces derniers soient soumis à des réglementations plus larges (textes régissant la production audiovisuelle, droit des interprètes, de l'intermittence, etc.). La négociation devrait néanmoins conduire à la fixation d'un cadre conventionnel pour surmonter les problématiques internes telles que :

- la transparence et le pluralisme des recrutements et des promotions ;
- l'égalité de parcours et de rémunération ;
- la gestion interne des inégalités éventuelles ;
- la problématique de l'emploi local (outre-mer) ;
- la gestion de la mobilité.

En contrepartie de l'abandon du paritarisme, un dispositif de contrôle a posteriori de l'équilibre des recrutements pourrait être institué. Il serait le support d'une politique volontariste élaborée dans le cadre d'une négociation annuelle obligatoire (NAO) enrichie.

Le Commissariat et la commission Spitz, éventuellement en lien avec l'audiovisuel public et le secteur privé, pourraient – à titre indicatif – proposer un socle commun à l'ensemble de la branche (non constituée comme telle, mais en cours de constitution) avec des dispositions plus ou moins volontaristes, selon les spécificités des entreprises. L'Etat actionnaire devrait être, en toute logique, plus exigeant dans ce domaine à l'endroit des partenaires sociaux.

En tout état de cause, un engagement préalable des partenaires sociaux en faveur de la promotion de la diversité est un préalable indispensable à une plus grande diversité dans les médias. La négociation d'un texte comporterait dans une telle hypothèse la mise en pratique effective d'engagements solennels pris par l'Etat et les partenaires sociaux.

6. L'ÉCOLE

■ Prendre en compte l'histoire du peuplement de la France dans les programmes scolaires

Si l'histoire de la colonisation est abordée au collège comme au lycée, l'histoire des migrations et du peuplement de la France n'est jamais envisagée comme un thème d'étude en soi, considéré dans son historicité. Cette histoire des migrations occupe une place réduite dans les programmes scolaires. En effet, seul le programme de première STG mentionne explicitement parmi les sujets d'étude au choix le thème : « Immigration et immigrants ». En langues vivantes, cette histoire est plus conséquente. Dans les rares manuels scolaires qui abordent cette question, les stéréotypes dominant (ex : victimes, sportifs etc.).

Le Commissariat propose que l'histoire du peuplement français soit traitée dans toutes ses composantes. Les enseignants pourraient s'appuyer sur les travaux récents d'historiens en insistant notamment sur l'apport des migrants, non seulement à l'économie de la France mais aussi à sa culture, à son histoire et à son identité.

Il convient toutefois de signaler que les futurs programmes d'histoire de la classe de troisième (en vigueur en 2012) intégreront l'histoire « d'un siècle d'immigration en France » et que celui de lettres de la classe de sixième mentionnent la lecture des contes de l'écrivain et ethnologue malien Amadou Hampâté Bâ et celle de Léopold Sédar Senghor, ce qui témoigne d'une évolution encourageante.

Action 53 : Introduire le thème de « la France aux identités multiples » dans les contenus de l'enseignement dès le primaire, au collège et au lycée.

Les différentes vagues migratoires, les apports de cette immigration, mais aussi les débats récents autour de l'immigration (identité nationale, droit de vote aux élections locales, intégration, etc.) seraient davantage enseignés.

7. LA HALDE

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a été créée par la loi du 30 décembre 2004. Ses objectifs principaux sont d'inscrire la lutte contre les discriminations et l'égalité dans nos pratiques judiciaires, d'aider aux développements jurisprudentiels et de favoriser l'accès des victimes aux tribunaux.

Pour y parvenir, les dispositions de la loi de 2004 reposent sur des principes dont les effets attendus doivent se conjuguer au bénéfice des victimes :

- permettre la saisine la plus large et la plus pertinente possible de la haute autorité grâce à une bonne compréhension de ses compétences par l'opinion, en particulier parmi celles susceptibles de subir des traitements ou des comportements discriminants. Cet objectif est essentiel pour prévenir un afflux de plaintes non recevables aux termes de la loi, qui entraînent des effets d'altération et donc d'affaiblissement de l'image, d'éviction partielle de plaignants fondés et d'attrition de la construction jurisprudentielle. Cette dernière réclame, comme pour toutes les autres branches du droit, un développement de sa jurisprudence pour la résolution des litiges, mais aussi pour permettre la formation initiale des magistrats et des avocats ;
- assurer des conditions d'instruction et d'examen collégial par la haute autorité qui permettent une progression dynamique et large, mais aussi cohérente et pédagogique dans l'accès aux tribunaux, aussi bien au civil qu'au pénal. C'est dans cette perspective et cette attente que l'actuelle Garde des sceaux a créé, dans un contexte budgétaire très contraint, un pôle dédié dans le ressort de chaque tribunal de grande instance (TGI) ;
- organiser la communication de la haute autorité (Cf. article 15 de la loi) dans le but principal et préalable à tout autre, d'atteindre ces objectifs, par le recentrage de ses missions sur la lutte contre les discriminations.

Aujourd'hui, la faible notoriété spontanée de la haute autorité, en particulier auprès des publics les plus susceptibles d'y recourir, l'afflux très majoritaire de saisines infondées qui n'exigent pas d'examen de fond, le faible nombre de dossiers instruits et celui encore plus faible de ceux transmis aux parquets (au civil comme au pénal) indiquent que :

- les priorités d'action de la HALDE doivent être réaffirmées ;
- la haute autorité doit, pour se conformer à l'esprit de la loi et de nos engagements communautaires, se concentrer sur ses missions principales.

Action 54 : Le Parlement pourrait examiner les conditions permettant à la HALDE d'améliorer l'accès à ses services ainsi que l'instruction et la transmission à la justice des saisines.

Action 55 : Systématiser par la voie réglementaire, la saisine de la HALDE à travers les réseaux locaux du médiateur de la République et de l'inspection du travail.

Par ailleurs, l'institution d'un Défenseur des droits par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 est un évènement majeur pour la protection des libertés et de l'égalité, et plus particulièrement pour la lutte contre les discriminations. Cette autorité constitutionnelle disposera, en effet, de compétences et de prérogatives élargies par rapport à celles actuellement reconnues au Médiateur de la République. Il importe donc, comme l'avait déjà souligné le Sénat, « de rationaliser le paysage des instances chargées de la protection des droits fondamentaux » (J.-J. Hyst, Rapport d'information sur le bilan du cycle d'auditions (2007-2008) des autorités en charge de la protection du droit et des libertés fondamentales, n° 353) mais, au-delà, de renforcer l'efficacité des mécanismes existants.

Quelle que soit l'organisation administrative qui sera retenue, il est essentiel de préserver la compétence spécifique acquise en matière de lutte contre les discriminations. Le traitement spécifique des discriminations initié par la HALDE devra donc être assuré dans le cadre de la reconfiguration des autorités indépendantes de garantie des droits. Cette spécialisation devra même être renforcée afin de rendre plus efficace la détection et le traitement des discriminations, notamment ethno- raciales. Le véritable enjeu pour la promotion de l'égalité réelle réside dans la concentration des moyens et des capacités pour la défense des victimes de discriminations. A l'instar de l'action de la commission pour l'égalité raciale en Grande-Bretagne, le soutien apporté aux victimes est essentiel pour leur permettre d'obtenir la sanction judiciaire des discriminations.

Le défi à relever réside donc moins dans le rapprochement des organismes que dans le redéploiement et la rationalisation des missions de protection des droits. La mise en place du défenseur des droits va permettre de mieux tracer les voies de la lutte contre les discriminations. Une telle amélioration ne se fera pas au détriment d'organismes tels que la Commission nationale consultative des droits de l'homme dont l'autorité et la force de proposition se trouveront elles-mêmes renforcées.

PARTIE III

UN « NEW DEAL » POUR LA POLITIQUE DE LA VILLE

Les habitants des quartiers défavorisés subissent des inégalités cumulatives pour l'accès à la réussite scolaire, aux transports, à l'emploi, à la formation, à la culture, ou encore à la santé. Ces inégalités s'y transmettent parfois de génération en génération et sont particulièrement vives pour leurs habitants issus de l'immigration. Cette situation fonde le déterminisme social.

Dans ces quartiers dont tout l'environnement est dégradé, la proximité immédiate de l'école du lieu de résidence des élèves – avantageuse lorsque le quartier est harmonieux – renforce la logique d'enfermement, d'exclusion et d'entre soi. Les transports urbains et inter-urbains ne desservent généralement pas les quartiers et les capacités de mobilité dont disposent les résidents des quartiers renforcent encore la situation d'enfermement.

Le désenclavement urbain durable implique de mener une action coordonnée (bâti, transport, espaces verts et services publics), au-delà de l'échelle du quartier, pour favoriser la mixité sociale et la diversité urbaine.

Or on déplore que la politique de la ville souffre de la multiplicité des acteurs, de l'éparpillement des compétences et des moyens d'actions, et d'une évaluation encore partielle. Dans son organisation et sa philosophie actuelles, elle s'apparente à bien des égards à une politique palliative pour les quartiers défavorisés et leurs habitants.

La création du guichet unique de la rénovation urbaine, avec l'agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) a néanmoins constitué une innovation majeure, et installé une logique de projet en lieu et place d'une culture de simple subvention. La mobilisation des acteurs locaux et la concentration des moyens financiers, sur un temps court (2005-2012) et sur des territoires spécifiques (les ZUS) a enclenché une transformation urbaine durable des quartiers. Cette intervention sur l'habitat et l'équipement est une première étape qui doit être poursuivie par l'intégration des quartiers défavorisés dans un tissu urbain homogène.

Cette logique de projet et de concentration des moyens devrait servir de modèle aux politiques économique et sociale en faveur des quartiers. Si le volet humain de la rénovation urbaine n'est pas traité, la rénovation physique des quartiers – qui représente un effort des collectivités publiques de 40 G€ – restera sans effets sociaux structurels à moyen terme.

La fédération de l'ensemble des dispositifs d'évaluation et de suivi, rattaché à l'observatoire national des zones urbaines sensibles (ONZUS) devrait également accroître la visibilité et la transparence de l'action publique en faveur des quartiers.

La multiplicité des dispositifs d'évaluation de la politique de la ville et de la rénovation urbaine en vigueur actuellement entraîne une vision éclatée des actions en faveur des quartiers.

Dans ce cadre, on peut considérer que la prolongation du programme national de rénovation urbaine (PNRU) initialement centré sur le bâti par un PNRU 2, élargi à l'aménagement global et incluant une politique de transport, est capitale. Plus largement, un pilotage fort et une concentration des moyens de l'action sociale y compris de la dotation de solidarité urbaine (DSU) sur les quartiers défavorisés est nécessaire pour accompagner la transformation physique et enclencher leur développement.

1. RÉINSÉRER LES QUARTIERS SENSIBLES DANS LA VILLE

1.1 POURSUIVRE LE PROGRAMME NATIONAL DE RENOVATION URBAINE AU-DELA DE 2012

Le programme national de rénovation urbaine (PNRU) a bénéficié récemment d'un apport financier supplémentaire de 350 M€ dans le cadre du plan de relance.

Lancé en 2003, ce plan porte un coup d'arrêt décisif au processus de dégradation des 751 zones urbaines sensibles. Toutefois, il n'a pas encore atteint l'objectif de réintégration des quartiers dans la normalité urbaine, sauf en de rares exceptions. Il sera donc nécessaire de le prolonger après 2012 par un PNRU 2 dont les caractéristiques seront sensiblement différentes et qu'il faut amorcer dès à présent dans le cadre des avenants aux conventions passées entre l'agence nationale de rénovation urbaine (ANRU) et les collectivités territoriales.

En effet, si le PNRU 1 agissait sur des territoires très précis fixés en 1996, le PNRU 2 devrait déborder le périmètre des ZUS pour conduire une politique de valorisation foncière, créatrice de richesses, non seulement dans les quartiers mais aussi dans les secteurs de la ville en interaction avec eux afin de les inclure dans un ensemble urbain homogène. C'est la condition nécessaire pour mettre un terme au processus de « ghettoïsation » et rétablir la cohésion sociale et la qualité de vie des habitants.

Pour atteindre cet objectif, l'ANRU devrait passer d'une logique d'intervention sur l'habitat et l'équipement – fortement améliorés dans le cadre du PNRU 1 – à une logique d'aménagement, de création et de partage de la rente foncière.

En étroite coopération avec les collectivités, l'ANRU pourrait dès lors nouer des partenariats avec les opérateurs publics et privés tels que la Caisse des dépôts et consignations ou plus largement les établissements fonciers. Ces derniers pourraient porter les terrains et anticiper le moment où le marché prendra le relais. Ces partenariats entre la collectivité et les opérateurs publics et privés ont fortement contribué à l'essor économique et au changement d'image des quartiers centraux de Marseille par exemple, dans le cadre du projet Euromed.

Ces impacts sur l'économie et la création de logements pour le personnel des entreprises constitueraient la meilleure des justifications à la forte participation de l'union d'économie sociale pour le logement (UESL) au financement de l'ANRU.

Dans un cadre rénové qui impliquerait aussi des opérateurs privés, l'ANRU serait en mesure de conduire des projets d'aménagement du territoire pour insérer les ZUS dans la ville. C'est aussi une opportunité pour que les collectivités territoriales soumettent des projets de développement durable à partir des ZUS pour la création d'« éco villes », par exemple, conformément aux dispositions du Grenelle II. En outre, ces projets d'aménagement des collectivités territoriales pourraient s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs existant pour favoriser le partenariat public privé (PPP, vente en l'Etat futur d'achèvement, etc.).

L'ANRU, comme établissement public industriel et commercial⁶¹, pourrait accorder son concours financier aux collectivités et organismes publics ou privés.

Il est donc proposé de lui permettre d'agir en tant qu'aménageur conformément au 2^{ème} alinéa de l'article L321-1 du code de l'urbanisme.

Action 56 : Élargir les compétences de l'ANRU (décret du 9 février 2004) à celles prévues pour les établissements publics d'aménagement (2^{ème} alinéa de l'article L321-1 du code de l'urbanisme).

Action 57 : Transférer les emprises foncières de l'Etat dans les secteurs concernés pour y conduire des projets de quartiers d'habitat diversifiés, soit par maîtrise d'ouvrage directe, soit par contrat avec les sociétés d'économie mixte, l'agence foncière et technique de la région parisienne (AFTRP) ou les aménageurs privés.

Action 58 : Faire largement appel aux nouvelles procédures de partenariat public privé (PPP) et généraliser la vente en état futur d'achèvement (VEFA) prévue par la loi de mobilisation pour le logement, pour que les quartiers défavorisés bénéficient des retombées du dynamisme de marché.

Action 59 : Mettre en œuvre les possibilités ouvertes par la loi « Grenelle II »⁶² (excellence énergétique, recyclage, circulation douce, etc.) en amorçant dans les ZUS des « écovilles » du XXI^{ème} siècle.

⁶¹ Cf. Loi n°2003-710 du 1 août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine

⁶² Loi d'accompagnement de la mutation environnementale de la société française

1.2 DESENCLAVER RAPIDEMENT LES QUARTIERS DEFAVORISES A L'HORIZON DU PNRU (2012)

L'enclavement des zones urbaines sensibles nuit à la qualité de vie de leurs habitants. Il contribue de surcroît à maintenir des taux de chômage très supérieurs à la moyenne, notamment chez les jeunes, qui accèdent difficilement aux bassins d'emplois. À titre d'exemple, les quartiers situés en Seine-Saint-Denis sont mal reliés au pôle de Roissy, économiquement très dynamique.

Le plan « Espoir banlieue » a traité cette question prioritaire, mais a exprimé l'idée que les moyens financiers pour le désenclavement lourd soient affectés aux transports collectifs ferrés comme le tram-train Massy-Evry.

Ces projets ferroviaires sont certainement très utiles, mais coûteux, longs et difficiles à réaliser. La complexité des procédures (dossier d'orientation et de caractéristiques, concertation préalable, schéma de principe, enquête d'utilité publique, acquisition des terrains, travaux) est en effet considérable et il s'écoule en moyenne entre 10 et 15 ans entre la prise de décision et la mise en service d'une telle liaison.

Les habitants des zones urbaines sensibles ne peuvent plus attendre aussi longtemps. Il est indispensable de conduire avec les collectivités et les autorités organisatrices un vaste plan de desserte rapide des banlieues par des bus articulés modernes à grande capacité et à faible impact sur l'environnement (gaz naturel, hybride etc.).

De tels moyens sont déjà mis en œuvre avec un grand succès par la RATP sur le Trans Val-de Marne ou par les métropoles de province avec leur réseau de bus-way. Ces cars ont une capacité seulement d'un tiers plus faible que celle des tramways avec un coût d'achat cinq fois inférieur et des travaux d'infrastructure en site propre très limités et plus rapides à réaliser.

Ils permettent de surcroît, en amorçant des flux de voyageurs, la création ultérieure de tramways ou de tram-trains, lorsque le trafic parvient à dépasser 65 000 voyageurs par jour, leur capacité maximale qui est rarement atteinte.

Action 60 : Établir avec les collectivités et les autorités organisatrices de transports – la région et le STIF en Ile-de-France – un programme global de désenclavement des zones urbaines sensibles à l'horizon de l'actuel PNRU, c'est-à-dire fin 2012.

Action 61 : Lancer un grand appel à projets auprès des sociétés de transport publiques ou privées, pour définir les modes les mieux adaptés (bus-way, bus articulés, cars rapides type « Grey-hound ») et leurs caractéristiques principales (horaires, cadence, tarification).

Action 62 : Revisiter, fin 2009, l'avancement des projets lourds de transports collectifs qui figurent au plan de relance dont certains risquent d'être retardés en raison des procédures et transférer les crédits d'engagement sur le financement du réseau maillé de desserte des ZUS.

Action 63 : Inclure dans le projet de schéma directeur d'Ile-de-France le nouveau réseau maillé de desserte des zones urbaines sensibles franciliennes.

1.3 UNE LOI AU SERVICE DE LA DIVERSITE DANS L'HABITAT

La cohésion sociale de la France exige une plus grande justice territoriale. C'est l'objectif central que la politique de la ville s'efforce d'atteindre depuis les premiers programmes « habitat et vie sociale » de 1979 jusqu'au récent plan « Espoir banlieue ».

Au-delà de la nécessité de promouvoir et d'amplifier la rénovation urbaine des quartiers défavorisés, la concentration en un même lieu du même type de logement (habitat locatif social) empêche la diversification de la population des ZUS, condition de l'équilibre et de la cohésion sociale.

Ce constat a conduit le législateur à élaborer l'article 55 de la loi SRU, qui dispose qu'un minimum de 20% de logement locatif social soit construit dans les communes urbaines.

Parallèlement, l'association foncière logement de l'UESL a été chargée de la construction du logement privé ou intermédiaire dans les ZUS. L'accession sociale à la propriété y bénéficie aussi d'une TVA réduite à 5,5% dans un périmètre situé à moins de 500 mètres de la zone.

Ces dispositions vont dans le bon sens mais la situation nous impose d'être beaucoup plus ambitieux dans le cadre d'une loi générale au service de la diversité dans l'habitat. Cette loi s'appuierait sur l'action des intercommunalités qui disposent, suite au rapport de la commission Balladur, de la compétence urbanisme ainsi que sur les nouveaux schémas de cohérence territoriale (SCOT) prévus par la loi Grenelle II.

Sans recourir à des dispositions normatives trop rigides, la loi pourrait prévoir des mécanismes d'incitation pour équilibrer l'habitat collectif et l'individuel, le locatif et l'accession et en particulier l'accession sociale dans les cités :

- majoration du coefficient d'occupation des sols (COS) ;
- dégrèvement temporaire de taxe foncière ;
- TVA réduite, etc.

Les nouveaux ensembles d'habitation dans les quartiers pourvus en logement locatifs sociaux prévoiraient systématiquement 20% d'appartements de ce type.

Enfin, l'extension des compétences de l'ANRU à l'aménagement dans le cadre d'un PNRU 2 permettrait de valoriser des terrains à bâtir autour des ZUS pour les constructeurs privés et réduirait ainsi la pénurie foncière à l'origine de la crise du logement dans les métropoles, singulièrement en Ile-de-France.

Action 64 : Engager en 2009 une vaste consultation pilotée par le ministre du logement auprès des nombreux acteurs concernés par une loi en faveur de la diversité de l'habitat :

- collectivités ;
- organismes HLM ;
- UESL ;
- fédération des promoteurs-constructeurs ;
- associations etc.

Il serait utile, en considération de la complexité de ces sujets, de nommer plusieurs parlementaires en mission. Ceux-ci établiraient un rapport au Gouvernement d'ici la fin de l'année sur les principes directeurs et les implications d'un tel projet de texte législatif.

2. ACCROÎTRE LA LISIBILITE ET LA COHERENCE DES ACTIONS MENEES EN FAVEUR DES QUARTIERS

2.1 CONCENTRER L'ACTION PUBLIQUE SUR LES QUARTIERS EN DIFFICULTE INCLUS DANS LE PERIMETRE DE REFERENCE (LE CUCS)

Les zones éligibles aux interventions de la politique de la ville se sont étendues, superposées ou juxtaposées et rigidifiées au cours du temps, jusqu'à la rendre illisible et inefficace. Une remise à plat du zonage et la définition de nouveaux principes de concentration des moyens de cette politique s'imposent donc aujourd'hui. Le récent livre vert consacré au zonage élaboré par l'ONZUS confirme ce constat.

L'approche locale retenue pour définir le zonage CUCS a l'avantage de résulter d'une négociation entre les préfets du département et les communes, et tient compte les particularités et difficultés locales. Cette approche individualisée du zonage permet de considérer l'ensemble des difficultés territoriales. En effet, la couverture géographique des CUCS recouvre l'intégralité des quartiers ANRU et de l'éducation prioritaire. Les 742 des 751 ZUS font parties des 2 493 quartiers CUCS et 204 CUCS relèvent d'une extension des ZUS.

Le renouvellement de ces contrats urbains de cohésion sociale fin 2009 est l'occasion de conduire une approche rénovée de la politique de la ville tenant compte à la fois d'indicateurs nationaux et des spécificités locales.

Action 65 : Préserver l'approche locale par la négociation des périmètres des CUCS – devenus les territoires de référence pour la politique de la ville – et étendre l'action de l'ANRU à l'aménagement au sein de ces mêmes périmètres.

Action 66 : Accroître la lisibilité de l'action publique par une action coordonnée et concentrée de la politique de la ville et de la rénovation urbaine.

2.2 FAIRE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE - GARANTS DE LA SOLIDARITE LOCALE - LES PILOTES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE ET DE LA RENOVATION URBAINE

L'EPCI doit être l'acteur local principal et l'interlocuteur privilégié de l'Etat pour la politique de la ville⁶³. Cependant, malgré les compétences des EPCI en matière de pilotage des dispositifs contractuels de la politique de la ville⁶⁴, seule la moitié des CUCS a été signée par des EPCI et l'autre moitié par les communes. Cette situation reflète les visions divergentes de l'action sociale et économique au niveau territorial.

Par ailleurs, 1 037 quartiers de la politique de la ville (soit près de la moitié) sont contigus. Cette concentration géographique des difficultés requiert probablement une action intercommunale pour éviter les effets d'éviction ou de propagation des difficultés d'une commune à l'autre.

Action 67 : Dans le cadre du renouvellement des CUCS et de la réflexion à engager sur un PNRU 2, confirmer les compétences des EPCI sur ses missions de :

- maîtrise d'ouvrage des opérations ou pilotage des dispositifs structurants, pour agir sur les quartiers difficiles ;
- répartition des différentes fonctions urbaines sur le territoire intercommunal, pour assurer la solidarité intercommunale ;
- mutualisation des produits des impôts en faveur de l'activité économique pour assurer la solidarité fiscale.

Le dispositif de contractualisation des CUCS et des projets ANRU permettrait aux élus de définir un diagnostic territorial, des enjeux urbains, économiques et sociaux et des actions prioritaires, dans l'intérêt communautaire de l'EPCI.

Action 68 : Conforter le rôle des EPCI comme pilotes de la politique de la ville, conformément aux préconisations de la commission Balladur pour l'animation et la mise en cohérence des domaines relevant de la politique de la ville et ceux relevant des compétences générales ou spécifiques : développement économique, aménagement de l'espace communautaire et équilibre social de l'habitat.

⁶³ « Pour une gouvernance rénovée du programme national de rénovation urbaine. Renforcer la coopération intercommunale en Île-de-France », rapport du comité d'évaluation et de suivi de l'ANRU, La documentation française, 2007

⁶⁴ Cf. Loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale et rappel de la Cour des comptes

2.3 RENFORCER LES PREFETS DANS LEUR MISSION POUR LE FINANCEMENT DE LA COHESION SOCIALE

Les instruments de la politique de la ville sont juxtaposés et inefficaces, sans visibilité, ni mesure de performance, ni concentration optimale des ressources.

En effet, les moyens investis par l'Etat sont importants (5 G€) au regard des populations et territoires visés (8,3 millions d'habitants dans les quartiers de la politique de la ville). Toutefois, l'organisation actuelle de cette politique ne permet pas de disposer :

- d'un pilotage réel (actions prioritaires, homogénéité et ciblage géographiques);
- d'une coordination de l'action publique (intervenants multiples au niveau des administrations territoriales, et de l'Etat) ;
- d'actions opérationnelles suffisamment homogènes (peu de programmes stables ou de cahiers des charges précis).

À l'exclusion des crédits consentis au programme national de rénovation urbaine, gérés par l'ANRU, les moyens d'exception dédiés à la politique de la ville ne sont pas clairement identifiés. La seule vision partiellement synthétique reste le document de politique transversale (DPT), annexé à la loi de finance. Plus de 5 G€ sont consacrés à ces quartiers.

À travers les CUCS, l'Etat subventionne avec des crédits spécifiques (0,5 G€) des actions pour l'accès à l'emploi, le développement économique, l'amélioration du cadre de vie, la réussite éducative, la citoyenneté, la prévention de la délinquance et la santé.

Ces champs d'intervention relèvent également de politiques de droit commun (3,5 G€ de crédits attribués par les différents ministères sur 20 programmes différents), sans compter les délégations de compétences aux collectivités territoriales pour l'action sociale (les départements), pour la formation et les transports (les régions), et les politiques qui relèvent de compétences générales, notamment pour l'accès à l'emploi et le développement économique.

Action 69 : Concentrer les moyens consacrés à la politique de la ville, avec le rassemblement des crédits d'intervention dans un fond unique (crédits spécifiques de l'ACSE, crédits de droit commun des autres ministères par la politique de la ville) pour disposer d'une capacité d'intervention globale identifiée.

L'ensemble de ces crédits serait géré avec un système d'information homogène pour flécher l'usage des fonds. Le préfet contractualiserait de préférence avec les EPCI, garants de la solidarité fiscale et territoriale.

La mise en œuvre de cette déconcentration au niveau du préfet pose certains problèmes d'organisation et de gestion des finances publiques, qui nécessiteraient d'être modifiés.

Action 70 : Lancer rapidement une enquête conjointe des corps d'inspection des ministères des finances, de l'intérieur et des affaires sociales pour expertiser ces propositions, au-delà des préconisations du livre vert et de la RGPP et simplifier drastiquement l'organisation institutionnelle et opérationnelle de la politique de la ville.

2.4 FAIRE DU DISPOSITIF « ÉCOLE OUVERTE » UNE PRIORITE POUR L'EGALITE DES CHANCES DANS LES QUARTIERS DEFAVORISES

■ L'iniquité de l'offre et de l'accompagnement scolaire

Les moyens mis à la disposition des enfants et des jeunes pour les aider et les soutenir dans leur travail personnel restent très insuffisants au regard des enjeux sociaux que représente la réussite scolaire dans les quartiers. L'accompagnement scolaire assuré par l'enseignement public ne bénéficie qu'à environ 3% des élèves du premier et du second degré, alors que la proportion d'élèves en difficulté ou socialement défavorisés représente 10 à 15% de la population. Cette situation pénalise les élèves des milieux défavorisés, qui ne bénéficient pas d'un accompagnement suffisant dans leur environnement familial ni du recours au soutien scolaire privé.

Le milieu d'origine de l'élève reste le facteur essentiel de réussite ou d'échec scolaire et d'insertion professionnelle. Le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose ainsi de compenser, dans les quartiers défavorisés, les difficultés des élèves par une implication très renforcée du système socio-éducatif.

■ Généraliser le dispositif « école ouverte » dans les quartiers sensibles

Lancée en 1991, l'opération « école ouverte » consiste à ouvrir les collèges et les lycées pendant les vacances scolaires, ainsi que les mercredis et les samedis pendant l'année scolaire, pour accueillir des enfants et des jeunes qui ne partent pas ou partent peu en vacances. Près de 20 ans plus tard, ce dispositif n'a toujours pas atteint sa pleine maturité. Seulement 34% des collèges de l'éducation prioritaire participent à cette opération.

Le Commissariat propose de la généraliser à l'ensemble des quartiers de la politique de la ville (qui bénéficient d'un CUCS), où les difficultés scolaires sont les plus marquées.

Action 71 : Généraliser le principe de l'« école ouverte » (également le soir, certains week-ends et vacances scolaires) – dans le cadre d'une refonte des dispositifs d'accompagnement existants – pour en faire un lieu de vie, ouvert aux parents et inclure un soutien à la parentalité, tout au long de l'année.

Par ailleurs, chaque établissement scolaire devrait pouvoir disposer à ses côtés d'une association exclusive mobilisable au profit des élèves pour la fourniture de matériel, l'aide aux devoirs, l'animation extrascolaire ou culturelle, le sport, l'implication des parents, les stages, etc. Les entreprises, notamment celles qui détiennent le label diversité dans le cadre de la fondation interentreprises (Cf. partie II-3.2), pourraient apporter leurs concours financier et humain aux écoles situées dans les quartiers défavorisés. Ces associations seraient constituées sur appel d'offre et cahier des charges, et fondées sur le bénévolat. Un poste de permanent par association pourrait être rémunéré conjointement par l'Etat et les collectivités locales.

2.5 FAIRE DES ETABLISSEMENTS « SEGREGUES » DES LIEUX D'EXCELLENCE

Le niveau des écoles d'un quartier est en effet d'autant plus faible que ce quartier concentre des populations qui cumulent les inégalités et/ou immigrés. Inversement, ce quartier devient un ghetto en raison justement du départ des familles de classes moyennes qui le quittent à défaut de trouver une école de bon niveau.

Le regroupement des établissements par cycle (primaire, 6^{ème} et 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème}, lycée) et non plus par critère géographique aiderait le brassage en invitant les élèves à changer d'établissement à l'image de ce qui se produit lors de l'entrée au lycée, où le déplacement géographique entraîne mécaniquement un brassage des élèves.

Par ailleurs, les établissements pourraient ainsi se positionner en tant que pôles d'excellence dans certaines matières à l'image des universités (littéraire, scientifique, technique, économique, etc.) – notamment par le biais des options proposées. Il est donc essentiel, dans les quartiers concernés, de favoriser le changement d'établissement et le brassage des élèves dès la classe de 6^{ème}.

Plusieurs recteurs se sont déclarés favorables à une telle expérimentation. Un groupe de travail – composé de recteurs – en partenariat avec le Commissariat, sera mis en place pour définir les modalités de sa mise en œuvre.

Action 72 : Regrouper les établissements scolaires par cycle, conditionnellement à l'existence d'un ramassage scolaire qui vise à optimiser le temps de trajet des élèves.

2.6 DEVELOPPER LE E-LEARNING

Le e-learning⁶⁵ (apprentissage en ligne) constitue une opportunité majeure pour démocratiser l'enseignement – notamment supérieur – et réduire les inégalités scolaires d'origines socioculturelle et territoriale.

Plus de douze millions d'élèves et leur famille, près d'un million d'enseignants, de personnels de direction, d'éducation et de services – soit au total une population de près de 30 millions d'utilisateurs – pourraient être concernés par l'e-learning.

Le e-learning offre une réponse pragmatique aux élèves désireux ou contraints de s'affranchir des distances et d'horaires ou de calendriers imposés et contribue à élargir l'offre éducative (options rares, soutien scolaire etc.). L'accès à des formations en ligne favoriserait l'efficacité des enseignements et les innovations pédagogiques, à travers un suivi individualisé des élèves. Chaque élève disposerait en effet d'un e-tuteur, avec qui il serait en contact y compris le samedi et durant les congés scolaires, selon un programme prédéfini.

Aujourd'hui, le faible développement du e-learning s'explique principalement par l'insuffisante maturité de ce marché, fondé sur des développements technologiques très avancés (WEB 2.0 prochainement WEB 3.0), difficilement accessibles aux non-initiés, notamment aux enseignants et aux étudiants.

Le Commissariat propose ainsi le développement d'une plateforme nationale de e-learning. Celle-ci nécessiterait une forte implication des pouvoirs publics (Etat et collectivités territoriales, Education Nationale) pour l'organisation institutionnelle, le financement et la formation d'équipes de tuteurs.

Ces équipes pédagogiques pourraient être constituées de professeurs volontaires rémunérés en HSE (heure supplémentaire élève) ou qui bénéficieraient d'une décharge, à raison de deux heures de e-learning pour une heure de cours.

La mise en œuvre d'un enseignement intégralement en ligne pourrait être pilotée par le CNED, qui dispose d'une école de l'ingénierie de la formation à distance (EIFAD), en partenariat avec des établissements d'enseignements (primaire, secondaire, supérieur) comme pourvoyeurs de contenu ainsi que des éditeurs de logiciels de gestion de contenus de type LMS⁶⁶ et des prestataires audiovisuels. Les éditeurs de manuels pourraient proposer différents supports pédagogiques en ligne, au-delà des contenus en ligne, moyennant un abonnement.

⁶⁵ méthode d'apprentissage qui repose sur la mise à disposition de contenus pédagogiques via un support électronique (cédérom, Internet, intranet, extranet, télévision interactive, etc.)

⁶⁶ learning management system

Action 73 : Accélérer le programme de e-learning du CNED et proposer d'expérimenter une plate forme dans deux académies (en milieu rural et en milieu urbain défavorisé), en partenariat avec les collectivités territoriales.

2.7 ORGANISER UN DEPISTAGE SYSTEMATIQUE DE LA DYSLEXIE, POUR PREVENIR L'ECHEC SCOLAIRE

Différents travaux estiment que la dyslexie (modérée à sévère) endémique s'aggrave dès le CP. Les enfants atteints de dyslexie représenteraient un quart de ceux d'entre eux qui présentent des difficultés d'élocution et de lecture.

Les difficultés scolaires liées à la dyslexie, lorsqu'elles ne sont pas prises en charge, conduisent les enfants à la marginalisation, voire provoquent leur stigmatisation pour un grand nombre d'entre eux. Leurs échecs cumulés conduisent à des difficultés pour la poursuite de leurs études et leur insertion sociale à l'âge adulte.

Dans le cadre de l'établissement scolaire, les instituteurs et enseignants sont les plus à mêmes d'identifier les élèves qui présentent des difficultés d'acquisition et d'apprentissage. Le Commissariat suggère que le dépistage des troubles spécifiques qui affectent les apprentissages fondamentaux dès leurs manifestations initiales fasse l'objet d'une formation des enseignants.

Dans l'immédiat, une vaste campagne de dépistage de la dyslexie pourrait être lancée, prioritairement dans les écoles maternelles et primaires des quartiers défavorisés.

Action 74 : Organiser, sur le modèle de l'opération « M'T' dents »⁶⁷, une campagne systématique de dépistage de la dyslexie, qui peut toucher un minimum de 10% des élèves issus des quartiers défavorisés (visites des écoles maternelles par des orthophonistes).

Plus largement, les enseignants devraient être formés pour repérer, dépister et prévenir la dyslexie, dès l'école maternelle.

⁶⁷ organisée par l'assurance maladie et les chirurgiens dentistes, pour proposer des rendez-vous de prévention gratuits pour les enfants et les adolescents aux âges les plus exposés aux risques de caries

2.8 ACCROITRE LA TRANSPARENCE DANS L'UTILISATION DES DOTATIONS DE SOLIDARITE EN FAVEUR DES QUARTIERS AVEC LA CREATION DE COMPTES D'AFFECTATION SPECIAUX

La dotation de solidarité urbaine (DSU) a été créée par la loi 91-429 du 13 mai 1991 pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie dans les communes urbaines confrontées à une insuffisance de leurs ressources et qui supportent des charges élevées⁶⁸. Elle a été profondément modifiée par la loi 96-241 du 26 mars 1996, puis par la loi 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, qui la renomme dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (DSUCS). La direction générale des collectivités locales (DGCL), sur commande du ministère de l'intérieur, a présenté une réforme de la DSU pour la recentrer sur un nombre plus restreint de communes.

En dépit des 1 039 millions d'euros qui ont été distribués en 2008 en métropole (soit une augmentation de 9,50% par rapport à 2007). La DSU ne répond que très imparfaitement aux besoins des communes pauvres et déshéritées auxquelles il est envisagé d'accorder une aide spécifique.

Pourtant, il s'agit de ressources disponibles et indispensables pour renforcer et renouveler la politique de la ville.

Parmi les communes qui perçoivent la DSU, la moitié ne comprend pas de ZUS et reste donc peu engagée pour la politique de la ville et de rénovation urbaine. La loi de finances de 2009 a créé un complément de la DSU – la dotation de développement urbain (DDU) – en faveur des 100 communes dont la population est confrontée aux difficultés les plus importantes.

Afin de s'assurer que la DSU et la DDU sont affectées en priorité aux quartiers dégradés et aux personnes en difficulté, ces dernières devraient faire l'objet d'une procédure de « traçabilité » à l'instar de ce qui existe pour l'Etat à travers le dispositif de compte d'affectation spéciale³⁴.

Ce fléchage des crédits de la DSU et de la DDU dans les budgets communaux à destination des quartiers défavorisés peut se réaliser par différentes procédures de recettes affectées à des actions particulières : services à comptabilité distincte, recettes grevées d'affectation spéciale.

Action 75 : Engager une expertise conjointe de l'inspection générale des finances et de l'inspection générale de l'administration dès 2009 pour définir les procédures budgétaires les mieux adaptées à l'affectation préférentielle des crédits de la DSU et de la DDU aux quartiers défavorisés dans les budgets communaux.

⁶⁸ Cf. article L. 2334-15 du code général des collectivités territoriales

2.9 VERS UN SUIVI ET UNE EVALUATION GLOBALE ET TRANSPARENTE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Les politiques de la ville ont suscité des nombreuses initiatives en matière de suivi et d'évaluation.

Ainsi, outre l'observatoire national de zones sensibles (ONZUS) et le comité d'évaluation et de suivi de l'ANRU, qui publie chaque année un rapport détaillé, il existe un département d'évaluation au sein de l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) et bientôt un comité d'évaluation de l'agence nationale de l'habitat (ANAH). S'y ajoutent les études générales conduites au sein du conseil national des villes et du plan urbanisme, construction, aménagement (PUCA) du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire⁶⁹.

Cependant, les indicateurs de suivi des programmes d'actions prioritaires (PAP) restent difficiles à renseigner.

Le conseil interministériel des villes (CIV) a donc chargé l'ONZUS d'une mission d'évaluation générale des politiques de la ville.

Cette mesure est opportune mais le Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances propose d'aller plus loin. Au-delà de la collecte des informations, il s'agit d'identifier au plus près du terrain les blocages et les dysfonctionnements, et de formuler des propositions opérationnelles pour rendre plus efficace la politique de la ville et veiller à l'utilisation optimale des crédits publics engagés.

Action 76 : Créer un comité d'évaluation de la ville (CEVIL) sous la tutelle du Premier ministre qui comprendrait :

- un comité d'orientation qui regrouperait élus, administrations et en premier lieu le ministère du budget en charge de l'évaluation des politiques publiques, experts et membres de la société civile ;

- un comité scientifique, associant chercheurs et universitaires, qui s'exprimerait sur les études conduites dans le cadre de l'évaluation et suggérerait des pistes nouvelles de réflexion, s'inspirant d'expériences étrangères.

Il serait peu efficace de faire du CEVIL une structure unitaire d'évaluation, qui regrouperait tous les organismes. Le risque de dérive bureaucratique rendrait alors difficile le recueil des informations au plus près du terrain.

⁶⁹ Cf. « Rénovation urbaine : 2004-2008. Quels moyens pour quels résultats ? », rapport du comité d'évaluation et de suivi de l'ANRU, La documentation française, 2008

En revanche, le CEVIL pourrait s'ériger en tête de réseau. Il animerait et coordonnerait l'ensemble des études et s'appuierait sur les comités d'évaluation et de suivi des organismes les plus à même, de par leur proximité, de faire remonter en temps réel des informations et propositions d'amélioration.

Sous réserve des conclusions de l'audit en cours sous la direction du Budget, le comité d'évaluation de la politique de la ville, rattaché à l'ONZUS coordonnerait les différentes instances d'évaluation des organismes.

ANNEXES

SYNTHÈSE DES ACTIONS

PARTIE I MISER SUR LA JEUNESSE

Action 1 : Confier au Parlement une mission visant à permettre, dans le respect des compétences des partenaires sociaux, le doublement de l'effort prévu le 7 janvier dernier et dont la moitié serait sécurisée pour couvrir les dépenses de formation des jeunes en alternance.

Action 2 : Organiser avant fin 2009 des états généraux de la formation professionnelle des jeunes, qui rassemblent toutes les parties intéressées (l'Etat, Pôle emploi, les entreprises, les acteurs de branches ou les acteurs interprofessionnels, les régions, les professionnels de l'orientation). La création d'un fonds national pour la formation initiale et continue des jeunes comptera parmi ses objectifs prioritaires.

Action 3 : Rendre effective dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'ici à fin 2011, l'obligation légale de 5% de salariés en formation en alternance, en tenant compte des structures d'emploi et de qualification des secteurs/entreprises concernés. Les contrats d'alternance déboucheraient sur un CDI.

Action 4 : Déployer avec l'aide d'un groupe pionnier de missions locales, une plateforme informatique et un système d'information inspirés de ceux des entreprises de travail temporaire de mission et interopérable avec celles-ci et le pôle emploi.

Réexaminer les termes de l'accord du 29 juin 2006 conclu avec le conseil national de missions locales pour introduire des règles qui conditionnent les financements aux résultats en termes d'accès à l'emploi.

Action 5 : Atteindre, dès 2010, l'objectif de 5% d'apprentis dans les établissements publics hospitaliers et celui de 5% de contrats de professionnalisation dans les établissements dits PSPH (participant au service public hospitalier), dans les professions non médicales, après concertation avec les futures agences de régionales de santé. Dans cette perspective, s'assurer d'un coût égal des deux dispositifs pour les établissements de soins.

Développer les effectifs de la formation pour les professions paramédicales, avec la création de CFA.

La fonction publique hospitalière bénéficierait des mêmes avantages que les entreprises en matière d'exonérations de charges sociales.

Action 6 : Faire évoluer le dispositif de VAE pour atteindre l'objectif initial en 2011 et répondre aux enjeux du « krach des compétences » ainsi qu'aux attentes des salariés, en intégrant dans le dispositif un minimum de 120 000 nouveaux candidats ou en s'assurant d'un taux de succès proche de 100%.

Action 7 : Confier à l'IGEN et à l'IGAENR une mission pour évaluer la pertinence d'un système de régulation de l'accès à l'enseignement supérieur, pour orienter prioritairement les élèves vers les filières où les conditions de succès sont les mieux assurées, dans une logique de continuité pédagogique.

Action 8 : Réorganiser l'enseignement de la technologie et des sciences appliquées du collège à l'enseignement supérieur, simultanément à la simplification et un renforcement de la filière dès la seconde. Les élèves titulaires d'un baccalauréat technologique bénéficieraient d'une intégration prioritaire dans les IUT, avec une logique de continuité pédagogique.

L'augmentation significative de CPGE réservées aux élèves de la filière STI s'accompagnerait d'une réforme du concours des écoles d'ingénieurs (Cf. actions 13, 14 et 19).

Action 9 : Créer un GIP, qui regrouperait les opérateurs de l'orientation scolaire et professionnelle. Ses modalités de constitution et de gouvernance devraient garantir son indépendance à l'endroit de l'Education Nationale et des opérateurs de la formation professionnelle.

Action 10 : Créer une haute autorité en charge du rapprochement et du dialogue des mondes éducatif et professionnel pour garantir une adaptation constante des filières de formation aux besoins réels de l'économie et des entreprises. À cette fin, donner à la haute autorité la capacité de contractualiser avec les acteurs de la formation et les régions pour agir concrètement sur les réorganisations de filières et d'établissements.

Action 11 : Demander, par voie d'instruction, aux recteurs de porter le taux de boursiers à 25% dès la rentrée 2009, pour que les lycées qui comptent un faible taux de boursiers élargissent leur vivier de recrutement. Cette condition serait intégrée dans les critères d'évaluation des proviseurs de lycée.

Action 12 : Lors de la procédure complémentaire d'affectation des élèves en CPGE, si toutes les places ne sont pas pourvues, les services du rectorat proposeront un entretien individuel à chaque élève boursier titulaire d'une mention au baccalauréat, en vue d'une inscription en CPGE.

Action 13 : Quadrupler les effectifs de la filière TSI pour atteindre un taux de 30% d'élèves boursiers en 2010.

Action 14 : Ouvrir dès 2009 une classe préparatoire technologique au sein des 10 lycées les plus prestigieux qui disposent déjà de classes préparatoires et de 5 lycées situés en zone d'éducation prioritaire, pour accroître la visibilité et l'image de cette filière et créer un effet d'entraînement auprès des autres lycées pour une généralisation en 2010.

Action 15 : Instruire les chefs d'établissements situés dans les quartiers prioritaires pour qu'ils intègrent dans leur projet d'établissement un repérage systématique des élèves talentueux et des élèves les plus en difficulté. Ce travail pourrait être organisé par groupes de besoins et ferait l'objet d'un rapport annuel détaillé.

Action 16 : Instruire les chefs d'établissement pour que chaque élève bénéficie d'un bilan de compétences à chaque fin de cycle scolaire.

Action 17 : Organiser une journée nationale annuelle « Découverte – grandes écoles – entreprises » sous l'égide du Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances, avant les inscriptions en classes préparatoires (en janvier).

Les grandes écoles délégueraient des enseignants et des élèves ou anciens élèves et des salariés d'entreprises dans les collèges et les lycées, sur l'ensemble du territoire et prioritairement dans les zones urbaines sensibles.

Action 18 : Instituer des conventions partenariales de recrutement entre lycées CPGE et établissements secondaires situés en ZEP.

Action 19 : Dans le cadre d'une mission d'inspection, l'IGAENR évaluera la dispersion des résultats par matière selon les catégories socioprofessionnelles. Elle proposera d'ici la rentrée scolaire 2009 une rénovation des concours, à l'instar de la fonction publique. Différentes possibilités seront examinées, dont le rattrapage des élèves sur leurs matières faibles au cours de leur cursus, qui conditionnera l'obtention du diplôme.

Action 20 : Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche nommerait un directeur de projet pour établir et mettre en œuvre un plan de développement de l'internat pour chaque académie,

en relation directe avec les recteurs ou les chefs d'établissement, France Domaine et les régions. Ce directeur de projet proposerait en décembre prochain un programme de développement de l'internat pour la période 2010 à 2012.

Action 21 : Dans le cadre du Plan de relance, prévoir la construction de 7500 places supplémentaires d'internat réservées aux boursiers scolarisés en classes préparatoires aux grandes écoles et prioritairement à ceux qui résident dans les quartiers défavorisés.

Action 22 : Affecter prioritairement aux internats une partie des terrains publics disponibles recensés par la délégation interministérielle au logement à proximité des lycées / CPGE.

Action 23 : Mobiliser le CROUS et les grands bailleurs publics et prévoir le financement des internats dans le cadre des enveloppes budgétaires – abondées en 2009 – du ministère du logement et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Action 24 : Modifier les règles qui régissent la formation en apprentissage dans les écoles d'ingénieurs et notamment l'obligation d'un déroulement de l'apprentissage sur l'ensemble du cursus de formation – en concertation avec la CTI (commission des titres d'ingénieurs) – pour y favoriser l'ouverture de sections par apprentissage.

Action 25 : Accroître de 30% en 3 ans la taille des promotions des grandes écoles d'ingénieurs, dans le cadre d'un programme de développement de l'ingénierie. Celui-ci rationaliserait et mutualiserait les moyens, pour mobiliser 750 M€ d'investissements et 300 M€ de dépenses annuelles récurrentes supplémentaires.

Action 26 : Décider la création d'un institut ou d'une école nationale supérieure du génie nucléaire, qui répondrait aux besoins soutenus du nucléaire français.

Action 27 : Créer une agence interministérielle des grandes écoles d'ingénieurs avant la fin de l'année 2009, consécutivement à une mission de préfiguration des corps d'inspection concernés, qui aura été diligentée par le Premier ministre.

PARTIE II PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Action 28 : Le Gouvernement pourrait saisir le Conseil d'Etat afin qu'il confirme la licéité d'un recueil des données sur la base d'enquêtes anonymes. La question des modalités de la détermination des critères pourrait être incluse à la demande d'avis au Conseil d'Etat. Un comité pourrait également être constitué pour attester du caractère éthique et scientifique des enquêtes.

Action 29 : Parallèlement, dès le mois de juin 2009, des expérimentations de mesure seront engagées sur la base des recommandations du comité de mesure de la diversité et des discriminations, en utilisant les outils proposés.

Action 30 : Créer, dès 2009, un observatoire de la parité, de la diversité et de l'égalité des chances. L'IGAS et l'IGF assureraient une mission de préfiguration, dont les résultats seraient disponibles d'ici à l'été 2009.

La loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité seraient modifiées en conséquence.

Action 31 : Saisir le directeur de l'ENA et son conseil d'administration pour que soient arrêtés, après expertise du Conseil d'Etat et de la DGAFP, les modalités de recrutement de 20% de candidats issus de la diversité d'ici trois ans, au titre du troisième concours.

Action 32 : Introduire un principe de suppression automatique de postes ouverts en cas de non réalisation de cet objectif, pour renforcer l'implication et la vigilance de toutes les administrations.

Action 33 : Supprimer le classement de sortie à l'Ecole polytechnique, pour diversifier le recrutement des grands corps techniques.

Action 34 : Publier les postes à pourvoir au sein des administrations ainsi que les critères de sélection, afin de garantir la transparence et l'égalité de traitement.

Action 35 : Décloisonner le recrutement dans les grands corps de l'Etat pour les élèves de l'Ecole polytechnique et ceux de l'ENA.

Action 36 : Faire assurer par la DGAFP le pilotage des actions de tous les ministères et la coopération avec les opérateurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière, pour l'ouverture de classes préparatoires intégrées. Elle devrait élaborer un indicateur de suivi des réalisations et des performances.

Action 37 : Dès fin 2010, évaluer la performance du dispositif de classes préparatoires intégrées et la comparer à celle d'un dispositif de recrutement et de promotion par l'alternance.

Action 38 : Réaliser un retour d'expérience d'ici à fin juin, qui aboutisse à des mesures de simplification ainsi qu'à une identification des difficultés du dispositif actuel pour atteindre rapidement l'objectif de 2005. Il s'appuierait sur les capacités de recrutement du réseau des missions locales et du service public de l'emploi.

Action 39 : Rétablir le dispositif d'apprentissage dans la fonction publique dans le cadre de l'alternance, pour favoriser l'intégration des jeunes dans le monde professionnel.

Action 40 : Demander à l'institut de gestion publique et de développement économique du ministère des finances et au centre national de formation de la fonction publique territoriale de délivrer une formation aux responsables administratifs susceptibles de conclure des marchés qui intègrent des clauses sociales.

Action 41 : Utiliser les CUCS, dont le renouvellement est prévu cette année, pour systématiser les clauses d'insertion dans les marchés conclus par les collectivités territoriales.

Action 42 : Confier à l'observatoire économique de la commande publique le suivi de la mise en œuvre des clauses d'insertion et des progrès réalisés en s'appuyant sur les délégués du préfet et les acteurs locaux de l'insertion (PLIE, missions locales, etc.).

Action 43 : Pour les marchés de travaux, généraliser après les avoir adaptées, les clauses sociales définies par l'ANRU pour ses besoins, aux opérateurs de l'Etat et prioritairement par France-Domaine. Fixer des objectifs quantitatifs en termes de marchés concernés.

Action 44 : Inviter l'AFNOR à poursuivre les efforts en faveur de la normalisation de la diversité en entreprises au sein du comité européen de normalisation puis dans le cadre de l'ISO.

Action 45 : Pour les marchés publics de l'Etat les plus importants et sous réserve du respect du libre et égal accès à la commande publique, les acheteurs inciteraient les entreprises contractantes à obtenir la délivrance du label diversité en cours d'exécution du marché, s'ils n'en bénéficient pas déjà.

Le service des achats de l'Etat et la direction des affaires juridiques du ministère des finances établiraient une circulaire à destination des acheteurs publics.

Action 46 : Mobiliser plus largement les missions locales comme pivot des relais d'information et d'accompagnement dans les quartiers défavorisés et nouer des relations actives avec les entreprises engagées dans l'apprentissage, l'alternance et la promotion de la diversité.

Action 47 : Confier au Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances et à Pôle emploi la responsabilité de suivre et d'évaluer l'expérimentation du CV anonyme et d'autres instruments d'égalité de traitement. Un rapport d'évaluation serait délivré en décembre 2009. L'expérimentation pourrait être lancée au mois de juin 2009.

Action 48 : Inciter les entreprises adhérentes à la charte de la diversité à créer une fondation interentreprises.

Action 49 : Organiser l'engagement des fonctions publiques et des collectivités territoriales dans la démarche de labellisation diversité. Transférer la gestion du label au futur observatoire de la diversité et de l'égalité des chances (Cf. partie II-1.2).

Action 50 : Une disposition législative pourrait compléter l'article 2323-70 du code du travail pour faire figurer des informations complètes relatives à la diversité dans le bilan social. Il reviendrait au ministre en charge des relations du travail d'en déterminer le contenu en fonction des instruments et des méthodes d'évaluation disponibles.

Action 51 : Favoriser l'inscription de la diversité à l'ordre du jour des négociations collectives. Un nouvel accord complété pourrait être conclu avant fin 2009 au niveau interprofessionnel. Celui-ci fixerait les conditions d'un diagnostic et d'objectifs normés, ainsi que la promotion du label diversité, des sanctions et des incitations.

Action 52 : Créer une commission pour la diversité en politique, chargée d'élaborer une charte de la diversité en politique, de normer le contenu d'un rapport sur la diversité dont la publication serait obligatoire antérieurement et postérieurement au renouvellement des instances des partis et des échéances électorales. Elle établirait les modalités d'un financement plus favorable des partis en fonction d'une meilleure représentation de la diversité.

Action 53 : Introduire le thème de « la France aux identités multiples » dans les contenus de l'enseignement dès le primaire, au collège et au lycée.

Les différentes vagues migratoires, les apports de cette immigration, mais aussi les débats récents autour de l'immigration (identité nationale, droit de vote aux élections locales, intégration, etc.) seraient davantage enseignés.

Action 54 : Le Parlement pourrait examiner les conditions permettant à la HALDE d'améliorer l'accès à ses services ainsi que l'instruction et la transmission à la justice des saisines.

Action 55 : Systématiser par la voie réglementaire, la saisine de la HALDE à travers les réseaux locaux du médiateur de la République et de l'inspection du travail.

PARTIE III UN « NEW DEAL » POUR LA POLITIQUE DE LA VILLE

Action 56 : Élargir les compétences de l'ANRU (décret du 9 février 2004) à celles prévues pour les établissements publics d'aménagement (2^{ème} alinéa de l'article L321-1 du code de l'urbanisme).

Action 57 : Transférer les emprises foncières de l'Etat dans les secteurs concernés pour y conduire des projets de quartiers d'habitat diversifiés, soit par maîtrise d'ouvrage directe, soit par contrat avec les sociétés d'économie mixte, l'agence foncière et technique de la région parisienne (AFTRP) ou les aménageurs privés.

Action 58 : Faire largement appel aux nouvelles procédures de partenariat public privé (PPP) et généraliser la vente en état futur d'achèvement (VEFA) prévue par la loi de mobilisation pour le logement, pour que les quartiers défavorisés bénéficient des retombées du dynamisme de marché.

Action 59 : Mettre en œuvre les possibilités ouvertes par la loi « Grenelle II » (excellence énergétique, recyclage, circulation douce, etc.) en amorçant dans les ZUS des « écovilles » du XXI^{ème} siècle.

Action 60 : Établir avec les collectivités et les autorités organisatrices de transports – la région et le STIF en Ile-de-France – un programme global de désenclavement des zones urbaines sensibles à l'horizon de l'actuel PNRU, c'est-à-dire fin 2012.

Action 61 : Lancer un grand appel à projets auprès des sociétés de transport publiques ou privées, pour définir les modes les mieux adaptés (bus-way, bus articulés, cars rapides type « Grey-hound ») et leurs caractéristiques principales (horaires, cadence, tarification).

Action 62 : Revisiter, fin 2009, l'avancement des projets lourds de transports collectifs qui figurent au plan de relance dont certains risquent d'être retardés en raison des procédures et transférer les crédits d'engagement sur le financement du réseau maillé de desserte des ZUS.

Action 63 : Inclure dans le projet de schéma directeur d'Ile-de-France le nouveau réseau maillé de desserte des zones urbaines sensibles franciliennes.

Action 64 : Engager en 2009 une vaste consultation pilotée par le ministre du logement auprès des nombreux acteurs concernés par une loi en faveur de la diversité de l'habitat :

- collectivités ;
- organismes HLM ;
- UESL ;
- fédération des promoteurs-constructeurs ;
- associations etc.

Action 65 : Préserver l'approche locale par la négociation des périmètres des CUCS – devenus les territoires de référence pour la politique de la ville – et étendre l'action de l'ANRU à l'aménagement au sein de ces mêmes périmètres.

Action 66 : Accroître la lisibilité de l'action publique par une action coordonnée et concentrée de la politique de la ville et de la rénovation urbaine.

Action 67 : Dans le cadre du renouvellement des CUCS et de la réflexion à engager sur un PNRU 2, confirmer les compétences des EPCI sur ses missions de :

- maîtrise d'ouvrage des opérations ou pilotage des dispositifs structurants, pour agir sur les quartiers difficiles ;
- répartition des différentes fonctions urbaines sur le territoire intercommunal, pour assurer la solidarité intercommunale ;
- mutualisation des produits des impôts en faveur de l'activité économique pour assurer la solidarité fiscale.

Action 68 : Conforter le rôle des EPCI comme pilotes de la politique de la ville, conformément aux préconisations de la commission Balladur pour l'animation et la mise en cohérence des domaines relevant de la politique de la ville et ceux relevant des compétences générales ou spécifiques : développement économique, aménagement de l'espace communautaire et équilibre social de l'habitat.

Action 69 : Concentrer les moyens consacrés à la politique de la ville, avec le rassemblement des crédits d'intervention dans un fond unique (crédits spécifiques de l'ACSÉ, crédits de droit commun des autres ministères par la politique de la ville) pour disposer d'une capacité d'intervention globale identifiée.

Action 70 : Lancer rapidement une enquête conjointe des corps d'inspection des ministères des finances, de l'intérieur et des affaires sociales pour expertiser ces propositions, au-delà des préconisations du livre vert et de la RGPP et simplifier drastiquement l'organisation institutionnelle et opérationnelle de la politique de la ville.

Action 71 : Généraliser le principe de l'« école ouverte » (également le soir, certains week-ends et vacances scolaires) – dans le cadre d'une refonte des dispositifs d'accompagnement existants – pour en faire un lieu de vie, ouvert aux parents et inclure un soutien à la parentalité, tout au long de l'année.

Action 72 : Regrouper les établissements scolaires par cycle, conditionnellement à l'existence d'un ramassage scolaire qui vise à optimiser le temps de trajet des élèves.

Action 73 : Accélérer le programme de e-learning du CNED et proposer d'expérimenter une plate forme dans deux académies (en milieu rural et en milieu urbain défavorisé), en partenariat avec les collectivités territoriales.

Action 74 : Organiser, sur le modèle de l'opération « M'T' dents », une campagne systématique de dépistage de la dyslexie, qui peut toucher un minimum de 10% des élèves issus des quartiers défavorisés (visites des écoles maternelles par des orthophonistes).

Plus largement, les enseignants devraient être formés pour repérer, dépister et prévenir la dyslexie, dès l'école maternelle.

Action 75 : Engager une expertise conjointe de l'inspection générale des finances et de l'inspection générale de l'administration dès 2009 pour définir les procédures budgétaires les mieux adaptées à l'affectation préférentielle des crédits de la DSU et de la DDU aux quartiers défavorisés dans les budgets communaux.

Action 76 : Créer un comité d'évaluation de la ville (CEVIL) sous la tutelle du Premier ministre qui comprendrait :

- un comité d'orientation qui regrouperait élus, administrations et en premier lieu le ministère du budget en charge de l'évaluation des politiques publiques, experts et membres de la société civile ;

- un comité scientifique, associant chercheurs et universitaires, qui s'exprimerait sur les études conduites dans le cadre de l'évaluation et suggérerait des pistes nouvelles de réflexion, s'inspirant d'expériences étrangères.

Discours de M. le Président de la République à l'École polytechnique – Palaiseau – 17 décembre 2008

Mesdames et Messieurs les ministres,

Mesdames et Messieurs,

La France ne serait pas la France sans la passion de la République, de ses valeurs et de ses principes.

La France ne serait pas la France sans la passion de la liberté, de l'égalité et de la fraternité qui est le propre de la République.

La République s'est donnée pour but d'accomplir le vieux rêve des rois, celui d'une nation une et indivisible. Les Rois de France l'avaient rêvée, la République l'a réalisée. La République y a ajouté le but d'une communauté de libres citoyens soudés par le civisme, l'égalité des droits et des devoirs.

C'est le miracle de la République d'avoir permis à la France de conjuguer une identité si forte avec une aspiration si grande à l'universalisme.

C'est le miracle de la République d'avoir permis à la France d'être une grande patrie faite d'une multitude de petites patries unies par une formidable volonté de vivre ensemble, de partager une langue, une histoire, une façon d'être et de penser, où chacun se reconnaît dans un idéal et un destin communs sans que soient effacées les histoires personnelles et bien sûr les destins particuliers.

C'est le miracle de la République d'avoir forgé l'unité de la France sans nous avoir condamnés à l'uniformité.

C'est le miracle de la République de combiner une aussi haute idée de l'État et une passion aussi grande pour la liberté.

C'est le miracle de la République d'avoir fait éprouver à la France une fascination pour l'égalité et pour le mérite.

Le miracle de la République, c'est d'avoir donné au final un sens au mot fraternité, compréhension, respect, solidarité.

Mais la République, ce n'est pas un modèle figé pour l'éternité.

Et la République, ce n'est pas l'immobilisme. La République, ce n'est pas le conservatisme, c'est le mouvement, c'est le progrès, c'est l'appel à la justice.

La République, c'est un rêve toujours inaccompli, c'est un projet toujours inachevé.

La République, c'est un projet de société, c'est un projet politique que nous avons le devoir de continuer, mais il ne suffit pas de glorifier la République pour qu'elle demeure vivante et surtout, il ne suffit pas de proclamer l'égalité pour qu'elle soit réalisée.

Alors regardons notre société en face, regardons la promotion sociale, regardons le nombre d'enfants d'ouvriers dans nos grandes écoles, la ségrégation urbaine, les discriminations, l'inégalité des chances, et posons-nous la question :

Qu'avons-nous fait de la République ?

Comment peut-on encore parler de la République quand l'école ne parvient plus à compenser les handicaps sociaux ?

Comment peut-on parler de République quand la réussite scolaire et l'avenir professionnel dépendent non de l'intelligence, non du courage, non de l'ardeur au travail, non du mérite mais beaucoup du milieu social d'où l'on vient, du quartier où l'on habite, du nom que l'on porte, de la couleur de sa peau ?

Comment faire comprendre la République à l'enfant qui se sent prisonnier de son milieu, de son quartier, de ses origines ?

Comment faire aimer la République à ceux qu'elle tient à l'écart ? A ceux qui ont la conviction que quoi qu'ils fassent, les sacrifices qu'ils consentent, ils ne peuvent pas réussir ?

Comment faire espérer dans une République qui continuerait à tenir si peu ses promesses et à fonctionner de plus en plus non comme un projet mais comme un mythe étranger à la réalité sociale ?

Le plus grand danger qui menace notre modèle républicain, c'est que la République devienne une idéologie désincarnée.

On trahit l'idéal républicain en s'abritant derrière les grands principes pour refuser de combattre les injustices, les inégalités, les discriminations.

La République, ce ne doit pas être un dogme, c'est une exigence, une exigence politique, une exigence sociale, une exigence morale.

Nous trahissons l'idéal républicain en proclamant notre attachement à une République formelle sans nous soucier de construire une République réelle.

Il n'y a pas de République réelle sans volontarisme républicain.

Il n'y a pas de République réelle sans la volonté de corriger les inégalités, en traitant inégalement les situations inégales. C'est la clé.

On ne peut progresser vers l'égalité réelle qu'en s'attaquant à la fois aux causes et aux conséquences des inégalités, des injustices, des discriminations.

Notre modèle d'intégration a fonctionné durant un siècle, ne fonctionne plus, ou si mal. Ce modèle qui pendant un siècle a tant contribué à réduire les inégalités se révèle désormais impuissant à les réduire quand il ne les aggrave pas.

On ne peut pas vouloir la République réelle si l'on n'est pas capable de reconnaître que notre modèle d'intégration après avoir été longtemps un modèle de promotion sociale est devenu un modèle de reproduction sociale.

On ne peut pas voir le décalage toujours plus grand qui saute aux yeux entre la diversité de la société française et l'homogénéité sociale et culturelle des élites que produit notre système éducatif.

On ne peut pas ne pas voir parce que cela saute aux yeux que notre système de sélection interdit l'accès aux responsabilités à certaines catégories de la population.

Je le dis avec gravité, si notre société se trouve aujourd'hui menacée de devenir une mosaïque de communautés repliées sur elles-mêmes, si le risque se profile de voir la solidarité communautaire devenir plus forte que la solidarité nationale, si le communautarisme menace l'unité et l'indivisibilité de la République, ce n'est pas parce que l'on a trop fait droit au principe selon lequel le détour par l'inégalité pouvait être le meilleur moyen d'atteindre l'égalité, ce n'est pas parce que l'on a trop donné à ceux qui avaient moins, ce n'est pas parce que l'on a trop transgressé les sacro-saints principes de l'égalitarisme pour mettre en œuvre une discrimination positive. C'est tout le contraire. Je me souviens du charivari que j'avais provoqué en disant que j'étais intéressé par l'idée de la discrimination positive, comme si le simple fait d'être intéressé par cette idée devenait la preuve que je justifiais le communautarisme. C'est exactement le contraire.

Et si on en est là, c'est parce qu'au fond on n'a pas fait grand-chose pour réparer les injustices.

C'est parce que la bonne conscience républicaine a remplacé depuis trop longtemps le volontarisme républicain.

C'est parce qu'on a cessé depuis trop longtemps de considérer l'exigence républicaine comme une exigence de résultat. Il ne s'agit pas d'être jugé à l'aune des intentions, mais aux résultats. Cela s'appelle le volontarisme républicain.

Le meilleur antidote au communautarisme eh bien, c'est tout simple, c'est que la République tienne ses promesses. On reste ferme sur les principes mais on doit être pragmatique sur les moyens.

Depuis deux siècles la République, ce sont les mêmes principes, les mêmes valeurs, les mêmes objectifs, mais ce sont des priorités, des procédures, des moyens différents en fonction des époques et naturellement des circonstances.

La République fut tour à tour girondine, jacobine, libérale, anticléricale, sociale, radicale...

Elle se développa tour à tour par la conscription, par le suffrage universel, par l'école, par la laïcité, par la sécurité sociale...

La République s'affirma dans la guerre et dans la paix mais toujours à la poursuite du même idéal.

Clémenceau en avait parlé de manière définitive : « La République n'est rien qu'un instrument d'émancipation, un instrument d'évolution par l'éducation de tous ».

Les principes, ils sont sacrés. Je pense en particulier au grand principe d'égalité qui est la clef de voûte de notre unité.

Mais de quelle égalité parlons-nous ?

Vous voyez que j'ai appris à amener, on prend le temps, on évite, on donne du « *Théralène* » à tous ceux que le volontarisme républicain peut inquiéter. Cinq pages pour dire : « pas de procès d'intention, écoutez ». C'est mon unique concession à la pensée unique qui, Dieu sait, je ne dirais pas qu'elle est représentée dans la salle, mais disons à l'extérieur.

Alors de quelle égalité parlons-nous ?

Si l'on parle de l'égalité absolue des situations, on tombe tout de suite dans l'égalitarisme et j'ose le mot, l'égalitarisme, c'est le contraire de la République parce que la République c'est aussi la récompense du mérite. Et dans cette école, on sait ce que veut dire le mérite. La République, c'est l'élitisme républicain, c'est la récompense de l'effort et la récompense du travail, ce n'est pas l'égalitarisme.

L'égalité républicaine, c'est l'égalité devant la loi, l'égalité des droits et des devoirs, c'est l'égalité de dignité des personnes, c'est l'égalité des chances.

L'égalité des chances : ce doit être la priorité d'aujourd'hui.

C'est en rétablissant l'égalité des chances que la République fera circuler ses élites. C'est en rétablissant l'égalité des chances qu'elle fera droit à la diversité. Tout ce qui entrave l'égalité des chances doit être combattu. Tout ce qui empêche chacun de faire valoir ses talents et ses mérites doit être corrigé. L'égalité des chances doit cesser d'être théorique pour devenir réelle. Il ne s'agit pas de remplacer une discrimination par une autre. Il s'agit de donner plus à ceux qui ont moins ou, pour prendre une autre image, de faire plus pour ceux qui partent de plus loin. Il s'agit de compenser les

handicaps. Il s'agit de donner une deuxième chance à ceux qui n'ont pas eu les moyens de saisir la première.

Quel est l'objectif ? Cela va faire parler, mais l'objectif, c'est relever le défi du métissage ; défi du métissage que nous adresse le XXI^e siècle. Le défi du métissage, la France l'a toujours connu et en relevant le défi du métissage, la France est fidèle à son histoire. D'ailleurs, c'est la consanguinité qui a toujours provoqué la fin des civilisations et des sociétés. Disons les choses comme elles sont, jamais le métissage. La France a toujours été, au cours des siècles, métissée. La France a métissé les cultures, les idées, les histoires. Et l'universalisme de la France n'est rien d'autre que le fruit de ce constant métissage qui n'a cessé de s'enrichir d'apports nouveaux et de bâtir sur tant de différences mêlées les unes aux autres un sentiment commun d'appartenance et au fond un patrimoine unique de valeurs intellectuelles et morales qui s'adressent à tous les hommes. La France, dans son histoire, ce sont des hommes tellement différents qui sont venus constituer la France. La France qui a su métisser ses cultures et ses histoires, en a construit, produit un discours universel parce qu'elle-même, la France, se sent universelle dans la diversité de ses origines. Eh bien, ce métissage, elle l'a réussi parce qu'elle a su offrir à chacun la promesse de la promotion sociale.

Répondre au défi de la diversité en recourant à des critères ethniques ou religieux conduirait à prendre le risque de dresser les uns contre les autres des communautés rivales et au fond à enfermer chacun dans son identité et son histoire alors même qu'il s'agit de le faire accéder à une citoyenneté pleine et entière, de conforter le sentiment de son appartenance à quelque chose qui le dépasse et qui l'ouvre sur quoi ? Sur l'universel.

En disant cela, je ferme une porte, tout en reconnaissant qu'il y a bien un problème confessionnel et un problème ethnique pour dire les choses. Je pense que ce n'est pas la bonne grille de lecture pour être encore plus clair, mais qu'il y a un problème qui se pose. Ce n'est pas parce que l'on ne passe pas par là pour trouver une solution, que le problème ne se pose pas. Disons que cette voie, elle existe, elle est à mon avis trop risquée, elle présente trop d'inconvénients, mais il y a un problème qui existe. Et puis, de toute manière, comment définir des critères ethniques objectifs sans prendre le risque de réveiller de vieux démons, ou des critères religieux, sans prendre le risque de remettre en cause le principe de laïcité qui permet à toutes les croyances religieuses de cohabiter en paix au sein de la République ?

Tel est d'ailleurs le sens du rapport que m'a remis ce matin la commission présidée par Simone Veil. Rapport que je fais mien et qui démontre que nous n'avons pas besoin de changer notre Constitution pour rendre réelle l'égalité des chances. Alors maintenant, on va utiliser les moyens dont on dispose.

Pour mener à bien ces réformes, la France doit se doter d'outils statistiques qui permettent de mesurer sa diversité, parce que, là encore, autant j'ai fermé la porte ethnique et religieuse, autant c'est assez difficile d'organiser notre diversité sans se donner les moyens de la mesurer et de viser la promotion sociale et l'égalité réelle sans se donner aucun critère pour voir si elles s'améliorent, pour identifier les retards, pour mesurer les progrès. Ces instruments devront reposer sur des méthodes objectives et incontestables. Ils ne doivent pas traduire une lecture ethnique de notre société. Un travail va être conduit avec la communauté scientifique pour avancer, dans le dialogue, sur ce sujet sensible. Mais parlons clair, ce n'est pas parce que c'est un sujet sensible qu'il faut s'abstenir d'en parler. On ne peut pas dans le même temps dire : la diversité n'existe pas en haut de la société et parce que c'est sensible, on ne la mesure pas, circulez, il n'y a rien à voir ! Non, on va avec les scientifiques voir comment on peut mesurer le progrès de cette diversité au niveau de l'accession aux postes des élites.

Si la question des statistiques pour mesurer les inégalités et les discriminations liées à l'origine est ouverte, la question d'une action publique volontariste fondée sur des critères ethniques ou religieux doit être close. On ferme cette porte, mais je tiens beaucoup à avoir des instruments établis dans le consensus pour que chacun mesure si la politique que l'on engage produit des résultats ou pas. Si vous n'avez aucun instrument de mesure, autre que celui du nombre de ministres issus de la diversité, je crains que nous ne résolvions pas tous les problèmes.

Alors, après y avoir mûrement réfléchi, je pense que c'est par le critère social qu'il faut prendre le problème parce que les inégalités sociales, au fond, englobent toutes les autres.

Si l'on regarde comment se distribuent les inégalités il apparaît clairement qu'en réduisant toutes les fractures sociales on réduira du même coup toutes les fractures ethniques, religieuses et culturelles. Les territoires, les quartiers et les catégories les plus défavorisées doivent être l'objet d'une politique volontariste qui rétablira l'égalité des chances. Au fond, c'est la solution qu'avait choisi la III^e République en créant le statut de boursier qui a permis quoi ? A tant de fils et de filles d'immigrés pauvres de rejoindre en une ou deux générations les élites sociales, intellectuelles et politiques d'une République qui acceptait alors de regarder en face les inégalités.

Comme toujours l'égalité réelle des chances, c'est d'abord par l'école qu'elle passe. La réforme de l'école primaire, puis demain celle du lycée qui se fera, Monsieur le ministre, y contribuera. C'est quand on monte le niveau d'exigence de l'école que la promotion sociale se trouve facilitée et non l'inverse. A condition bien sûr que les élèves des milieux les plus défavorisés ne soient pas enfermés dans des ghettos où se concentrent toutes les difficultés, tous les handicaps de la vie sociale. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a voulu que la carte scolaire soit progressivement supprimée. Parce que là, en termes de ghettos, fantastique ! Parce que quand on avait des relations, on s'exonérait de la carte scolaire. Et la carte scolaire n'est devenue une réalité que pour celui qui ne pouvait pas s'en exonérer. Je ne conteste pas les intentions de la carte scolaire, je conteste la réalité des résultats. C'est la raison pour laquelle également j'ai voulu que l'on expérimente sur une grande échelle la possibilité de fermer certaines écoles et de répartir dès le cours préparatoire les élèves dans d'autres écoles en organisant des services adaptés de transports scolaires, de sorte que soit mieux assuré le brassage social qui, pendant si longtemps, a fait le succès de notre République. Naturellement que le brassage social est absolument indispensable, mais le brassage social on ne l'a pas par la carte scolaire ! Si on l'avait eu par la carte scolaire, cela se saurait. On ne peut quand même pas me dire : jamais la promotion sociale et la diversité n'ont eu autant de difficultés à percer, et garder exactement le même système d'organisation. C'est-à-dire que l'on doit garder un système qui produit de mauvais résultats ou on doit le changer.

Le plan « espoir-banlieue » a aussi retenu comme priorité la généralisation des internats éducatifs destinés à permettre la prise en charge des bons élèves des milieux modestes qui ne peuvent pas trouver chez eux, Fadela, les conditions propices à l'étude.

La création de filières d'excellence dans des lycées situés dans des quartiers défavorisés, le suivi des jeunes qui décrochent, le soutien scolaire aux enfants, l'obligation pour tous les lycées de présenter au moins 5% d'élèves de Terminale en classes préparatoires aux grandes écoles, le développement des « écoles de la deuxième chance », le contrat d'autonomie aujourd'hui expérimenté dans 35 départements, le désenclavement des quartiers, c'est indispensable à l'égalité des chances.

Mais je le dis comme je le pense, cela ne va pas assez vite. Et je vais le dire encore comme je le pense, dans le dos des plus hautes autorités de l'Etat, on s'ingénie à réduire les ambitions qui ont été fixées. J'ai mis dix-huit mois pour m'en apercevoir, mais je ne l'accepte pas. Il y a des chantiers qui ont pris un retard considérable malgré de nombreux arbitrages entre les administrations, je vois que des ambitions ont été fortement réduites. Je veux le dire aujourd'hui calmement, je ne tolérerai pas que ce qui a été décidé ne soit pas mis en œuvre rapidement. Je ne vais pas venir ici pour expliquer qu'il faut passer d'une République des droits formels à une République des droits réels et accepter que ce que l'on a décidé, chère Fadela Amara, ne soit pas mis en œuvre. Je n'accepterai pas que ce qui doit être une priorité soit relégué au second rang. La diversité et la promotion sociale, c'est une priorité.

La mixité sociale à l'école, les internats d'excellence, les écoles de la 2^e chance, le désenclavement des quartiers doivent être portés par la même ambition que celle qui a porté le développement de l'école républicaine du temps de Jules Ferry et de la République des instituteurs.

L'égalité des chances ne doit pas être une priorité dans les mots, cela doit être une priorité dans les actes. Je vais m'y engager chaque jour.

Je veux une mobilisation de tout l'appareil de l'État, de toutes les administrations et de tous les ministères. Et l'État doit être exemplaire et il ne l'est pas. Exemplaire dans la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des chances, exemplaire dans la lutte contre les discriminations, exemplaire dans la promotion de la diversité, exemplaire en matière de transparence sur les résultats. Et l'État doit être exemplaire mais les collectivités locales aussi, les partis politiques aussi, les entreprises également.

Ces dernières années, beaucoup d'initiatives ont été prises pour changer la donne.

Je pense à Sciences-Po, je ne saurais trop combien dire, cher Richard, tout le bien que je pense de ce que vous avez fait en instaurant une voie d'accès réservée à des lycéens méritants de l'éducation prioritaire. Je me souviens des cris d'orfraie à l'époque en disant que l'on allait abaisser la qualité de Sciences-Po et la réputation de Sciences-Po. Aujourd'hui, jamais sa réputation n'a été aussi bonne mais il y a une filière pour les lycéens méritants de l'éducation prioritaire. Je ne vois pas que le niveau de Sciences-Po a diminué.

Je pense, cher Claude, à l'institut Montaigne, qui a mobilisé plus de 2 000 entreprises autour des engagements de sa charte de la diversité.

Je pense à certaines écoles de commerce, je pense à certains Instituts d'Etudes Politiques ou à Polytechnique, qui ont mis en place des mécanismes de tutorat pour apporter aux jeunes des quartiers défavorisés le soutien de ceux qui ont réussi.

Je pense aux lycées qui ont instauré des formations pour aider les élèves de condition modeste à intégrer les classes préparatoires.

Je pense aux « cordées de la réussite » qui viennent d'être lancées pour établir davantage de passerelles entre les établissements scolaires, les grandes écoles mais, Valérie, aussi les universités.

Je pense au magnifique travail accompli depuis un an et demi par le délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'Outre-mer.

Je pense même à Henri IV, au lycée avec ses classes préparatoires de mise à niveau pour les bons élèves d'établissements situés dans des zones en difficulté.

Ceux qui en ont pris ces initiatives ont eu le courage de briser des tabous qui ont longtemps empêché notre pays de progresser. Je leur rends hommage. Mais ces initiatives sont trop peu nombreuses. Et parlant clair, le compte n'y est pas. C'est toute la société qu'il faut mettre en mouvement. Il nous faut maintenant aller beaucoup plus vite et beaucoup plus loin.

Je voudrais que chacun comprenne que permettre à la diversité de s'exprimer au niveau de nos élites, c'est assurer les conditions de la sécurité, de la prospérité et de la tranquillité pour ceux qui n'appartiennent pas à des minorités mais qui sont intéressés à ce que ces minorités se sentent intégrées.

La promotion sociale doit redevenir une promesse pour tous.

Le travail et la persévérance doivent permettre d'accéder à l'élite et d'accéder aux responsabilités.

D'abord, en matière d'éducation, nous allons ouvrir en grand les lieux où se forme l'élite de demain. Je souhaite que, dans tous les lycées qui préparent aux concours des grandes écoles – je dis bien dans tous - des classes préparatoires de mise à niveau soient créées sur le modèle de ce qui a été fait au Lycée Henri IV et que, dès septembre 2009, 25% des places de chaque classe préparatoire aux grandes écoles soient réservées aux meilleurs lycéens boursiers. A la rentrée 2010, ce taux atteindra 30%. Comprenez-moi bien, les concours doivent rester les mêmes mais la condition de préparation de ces concours ne doit pas être la même entre les jeunes qui n'ont pas eu le même parcours, les mêmes chances et qui ne sont pas partis du même niveau. Après avoir dit, je fermis la porte de l'ethnique et du religieux et que j'entamais l'axe de la réduction des inégalités sociales, le deuxième axe que nous prenons, c'est non pas la modification des concours, c'est-à-dire pour accéder aux places, un concours pour les forts et un concours pour les faibles, cela ce n'est pas la République. En revanche, on va jouer à fond la carte de la préparation. Ceux qui viennent d'un endroit où il n'y a plus de difficultés, auront une préparation meilleure, payée par l'Etat pour passer les mêmes concours. Comme cela, on reviendra à l'égalité des chances.

On ne va pas aller chercher très loin les critères. On va prendre le critère des boursiers. Parce que le critère des boursiers, ce sont les familles les plus modestes, sans considération ethnique ou religieuse, mais ce sont les familles les plus modestes dont les enfants travaillent et sont méritants.

L'éducation nationale, cher Xavier, je te fais toute confiance pour qu'elle se mobilise à encourager ces jeunes, à convaincre leurs familles et à susciter leurs candidatures, parce que l'on va ouvrir en grand les préparations, donc il faut qu'il y ait en grand les candidatures. Mais une fois que l'on entre dans la préparation, il faut travailler comme les autres. Parce que l'on ne travaille pas moins, parce que l'on n'a pas la même couleur de peau. On ne travaille pas moins parce que ses parents sont moins favorisés. On doit travailler autant. Mais on aura autant de chance de réussir. Chaque enseignant, chaque chef d'établissement doit se sentir investi de la responsabilité de repérer et d'accompagner vers les filières d'excellence les élèves d'origine modeste qui en présentent le potentiel, exactement comme les instituteurs de la République, la Ille, repéraient le petit garçon ou la petite fille de primaire qui avait des qualités pour passer au collège, à l'époque en secondaire, ou faire une carrière universitaire ou aller à des niveaux d'éducation que jamais ses parents n'auraient obtenus.

Pour accompagner les boursiers vers ces filières exigeantes, je demande que soient développés des « internats d'excellence » dans les lycées à classes préparatoires aux grandes écoles. Parce que naturellement, si l'on ne prévoit pas cela, on n'aura pas ces élèves et on viendra m'expliquer : on a ouvert des places, mais ils ne sont pas venus les prendre. Avoir un hébergement de qualité est indispensable pour travailler dans de bonnes conditions. Mais ce n'est pas suffisant dans un monde où les codes sociaux et culturels sont tellement importants. C'est pourquoi ces établissements offriront à leurs pensionnaires un tutorat assuré par des élèves de grandes écoles, un suivi personnalisé pris en charge par les professeurs ainsi que des compléments disciplinaires. En amont, je le redis, il nous faut également développer de façon plus ambitieuse l'implantation des internats dans l'enseignement secondaire et même dans l'enseignement primaire pour les enfants de familles modestes qui témoignent de bonnes dispositions aux études. D'ailleurs, Monsieur le ministre de l'Education nationale, on pourrait parfaitement dégager une partie des crédits du plan de relance pour accélérer la construction d'internats d'excellence. Je n'y vois que des avantages, et je demanderai au Premier ministre, qu'avec vous, on mobilise une partie des crédits, puisque nous avons dégagé beaucoup de crédits au service de la relance, les internats d'excellence, les classes préparatoires pour les boursiers. Voilà un bon thème. Cette politique nous allons la conduire avec plus de détermination, plus de moyens, quitte à nous appuyer sur des partenariats avec les entreprises privées.

L'excellence, ce n'est pas simplement les classes préparatoires, les grandes écoles, ce sont les universités. Chacun le sait, tous les jeunes ne sont pas à armes égales pour y réussir, particulièrement en première année où le taux d'échec est élevé. Pour introduire davantage d'égalité des chances à ce moment charnière des études supérieures, je demande que soit inscrit dans les contrats d'établissement avec les universités des créations d'emplois d'étudiants pour assurer un tutorat renforcé en faveur des boursiers qui entrent en première année. Les réformes mises en œuvre pour rendre les universités plus autonomes et un effort d'investissement sans précédent leur permettront de s'affirmer progressivement comme des filières d'excellence à part entière. Je fais toute confiance à Valérie Pécresse, pour mener cette politique. Vous avez bien compris que l'on est en train de changer complètement les règles du jeu. Tous les lycéens, les boursiers méritants, on va les amener, lycées, universités à des conditions préparatoires qui vont permettre d'ouvrir les portes des filières d'excellence.

Après l'éducation, le monde du travail.

Je souhaite que le CV anonyme devienne un réflexe pour les employeurs. On sait depuis longtemps que les Français ne sont pas égaux devant le recrutement. Je suis désolé de vous imposer une idée aussi banale, je ne vois d'ailleurs pas comment cette idée peut être le moins du monde contestée. Il faut donner à chacun la chance de bénéficier d'un entretien, de pouvoir exprimer sa motivation, de faire valoir ses compétences ou tout simplement son envie. Sur ce sujet j'ai conscience que nous n'avancerons pas par la contrainte mais par la conviction et le pragmatisme. Telle était l'orientation retenue en 2006 par les partenaires sociaux dans l'accord qu'ils avaient conclu sur la diversité, puisqu'il prévoyait de recourir à l'expérimentation. Cette expérimentation, il faut maintenant la conduire.

En 2009, le gouvernement proposera à 100 grandes entreprises de mettre en place le CV anonyme. Les résultats diront s'il faut aller plus loin. Je souhaite que l'on expérimente également un dispositif de

mutualisation des stages par les établissements de formation, pour que les meilleures propositions des entreprises profitent à tous les jeunes et pas simplement aux jeunes dont les familles ont des relations. Je veux enfin que l'on fasse reculer les discriminations au sein même de l'entreprise. A cet effet, cher Louis Schweitzer, nous donnerons à la HALDE le pouvoir d'effectuer des contrôles inopinés sur les lieux de travail.

Il faut aller au-delà, inciter les entreprises à introduire la diversité au cœur de leur gestion des ressources humaines. A partir d'une certaine taille, elles devront obligatoirement faire état dans leur bilan social des actions qu'elles conduisent sur ce sujet. Un « label diversité » sera créé pour valoriser les meilleures pratiques. Il sera attribué aux entreprises, aux administrations ou collectivités locales, engagées dans une démarche active de promotion de la diversité. Les premiers labels seront attribués dès janvier. Je demande également que l'on examine comment l'exécution des grands marchés publics de l'Etat pourrait être conditionnée à la mise en œuvre par les entreprises d'actions favorables à la diversité. Il faut utiliser tous les moyens pour inciter les acteurs à faire de ce sujet une priorité.

Que l'on me comprenne bien. L'Etat va arrêter de donner des leçons à tout le monde et de ne s'en appliquer aucune à lui-même. L'Etat passe des centaines, des dizaines de milliards de contrats chaque année. Moi, je demande que le seul critère ne soit pas simplement celui du moins disant. Il peut y avoir d'autres critères. Le critère de l'engagement au service de la diversité cela compte dans une société comme la nôtre.

Alors si l'on exige un tel effort des entreprises, la fonction publique doit donner l'exemple.

En aidant les jeunes de condition modeste à préparer les concours. Il existe aujourd'hui 170 écoles de fonctionnaires, Messieurs les ministres, et rares sont celles qui mettent le pied à l'étrier aux candidats les moins favorisés. Le principe que je souhaite appliquer est simple. C'est le même que pour les classes préparatoires : le même concours pour tous mais pas la même préparation. On rétablit l'équilibre au moment de la préparation. En 2009, chaque ministère créera des classes préparatoires intégrées à ses écoles et dotées d'objectifs de réussite. Ces classes préparatoires devront accueillir un effectif représentant au moins 30% des postes mis au concours. Ceux qui seront sélectionnés bénéficieront de bourses et de facilités de logement. Je souhaite que ce principe s'applique à toutes les fonctions publiques locales et hospitalières. Mais c'est bien en amont des concours que la fonction publique doit également s'ouvrir. Je veux ainsi que l'administration offre des stages aux jeunes des quartiers, à l'image du dispositif mis en place par la Banque de France pour les collégiens.

Par ailleurs, j'attends des ministres qu'ils soient exemplaires dans les nominations de hauts fonctionnaires. Je souhaite des procédures de nominations qui permettent à chacun de faire valoir ses compétences. Je souhaite que le vivier habituel des candidats soit élargi et ouvert sur la diversité française, le cas échéant, n'hésitez pas à avoir recours à des cabinets de recrutement.

Le monde politique aussi doit s'ouvrir à la diversité sociale.

Tous les partis politiques ont un retard considérable à rattraper. Peu de candidats issus des minorités sont présentés au suffrage, encore moins élus. Il y a des cas inverses. Cette situation est injuste. Elle suscite des frustrations. Quelle peut être la légitimité d'une classe politique dans laquelle une bonne partie de la population ne se reconnaît pas ?

Pour introduire davantage de diversité, il faut renouveler la classe politique en profondeur. Je souhaite donc que les partis s'engagent sur une charte de la diversité comme les entreprises. Leur financement public pourrait être conditionné au respect de leurs engagements après tout ce que l'on demande à une entreprise, ce que l'on demande et que l'on exige d'une administration, est-ce qu'un parti politique ne doit pas se l'appliquer et peut-il s'exonérer lui-même de ce qu'il demande pour les autres ? Cela n'aurait pas de sens.

Une commission d'évaluation de la promotion de la diversité dans la vie politique sera mise en place. Elle rendra chaque année un rapport public sur les efforts accomplis par les différentes formations politiques bénéficiant de financements publics pour assurer une meilleure représentation de la diversité

dans les instances locales et nationales de la vie politique. Chacune de ces formations politiques devra lui remettre un bilan annuel sur les initiatives mises en œuvre et les résultats obtenus.

La diversité doit aussi trouver sa place à la télévision, cher Rachid Arab.

Chaque chaîne déterminera des objectifs d'amélioration de la diversité à l'écran, mais aussi dans les structures d'encadrement et de décision. Ces engagements seront solennisés dans des conventions passées avec le CSA. Ce dernier vérifiera que les chaînes remplissent bien leurs engagements et publiera ses conclusions. Je demanderai naturellement à France Télévisions d'être exemplaire, et pardon d'avoir des idées pour France Télévisions, mais on ne pourra pas me reprocher, Président de la République d'avoir des idées sur le service public. Eh bien, le service public doit aussi se mettre dans l'idée que la diversité c'est une priorité incontournable. Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures, le gouvernement et le Premier ministre présenteront un plan d'action d'ici le mois de mars. Écoutez, depuis le temps que l'on parle de tout cela, les rapports on les a, maintenant il est temps de décider. J'ai demandé à Yazid Sabeg de se charger de ce travail de mobilisation de toutes les ressources de l'État et de la société en tant que Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances. Je le remercie d'avoir accepté cette mission au nom de l'idée qu'il se fait de l'intérêt général et de son attachement aux valeurs de la République. Je sais qu'il mettra toute son énergie et tout son cœur à l'accomplissement de cette grande tâche. Il travaillera en étroite coordination avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'Outre-mer dont l'expérience est indispensable. Il procèdera à des consultations approfondies avec tous les acteurs, car nous n'avancerons pas sans dialoguer, notamment avec les associations et les personnes issues de la diversité qui par le passé ont trop souvent été tenues à l'écart de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques de promotion de la diversité.

Mesdames et Messieurs, c'est la dernière chance. Si ce volontarisme républicain ne fonctionnait pas, il faudra alors que la République passe à des méthodes plus contraignantes encore, mais nous n'avons pas le choix. La diversité, à la base du pays, doit se trouver illustrée par la diversité à la tête du pays. Ce n'est pas un choix. C'est une obligation. C'est un impératif. On ne peut pas faire autrement au risque de nous trouver confrontés à des problèmes considérables. Il faut, par l'intermédiaire de la réduction des injustices sociales et de l'école, débloquer la situation, que personne ne doute de ma volonté de le faire. Certains auraient voulu que j'aille plus loin, d'autres trouvent déjà que je vais trop loin, moi, j'entends être jugé sur les résultats. Et je ne pense pas qu'il soit très normal au XXI^e siècle, dans un pays comme le nôtre, que ce soit le Président de la République qui doive aller chercher dans une école de commerce à Montpellier, le seul préfet d'origine africaine que compte la République aujourd'hui ! Je ne pense pas que cela soit normal tout simplement parce qu'au niveau des écoles qui préparent à ces fonctions, on n'a pas fait la place à tous ceux qui auraient mérité, par leur travail et leurs efforts, de l'avoir. Et je ne pense pas non plus qu'il soit tout à fait normal, quand je regarde les structures des juridictions de jugement dans nos tribunaux, de voir beaucoup de gens qui se ressemblent. Je ne pense pas qu'il soit normal quand je regarde à la tête d'une grande administration comme la gendarmerie, les généraux, de ne voir personne de différent. Vous comprenez dans quel sens je veux le dire. Et je ne pense pas qu'il soit normal que dans le corps préfectoral, il y ait moins de préfets originaires de l'Afrique du Nord, qu'il n'y en avait il y a quarante ans. Et je ne pense pas pour tout dire que cela soit normal que dès que l'on en trouve un et qu'on le nomme, cela fasse la une de la presse, tellement il est extravagant que l'on en nomme un comme cela dans un pays comme le nôtre qui a l'implantation Outre-mer que l'on a ! C'est insultant. C'est une erreur. C'est une faiblesse. D'une certaine façon, c'est un drame.

J'ai voulu changer les choses au niveau du gouvernement mais j'ai parfaitement conscience que ce n'est pas parce qu'on les change au niveau du gouvernement que l'on change tout derrière. Donc, on va prendre les choses différemment, on va changer partout en même temps : dans l'entreprise, dans les administrations, à l'Éducation, dans les partis politiques. Et on va se mettre des obligations de résultats. Que l'on me comprenne bien, cela ne veut pas dire que parce que l'on est d'une couleur qui n'est pas majoritaire, on a le droit à un poste que l'on refuserait à un fils et petit-fils de chômeur dans le Pas-de-Calais. Cela ce ne serait pas juste, mais on va créer les conditions d'une promotion sociale comme jamais dans la République pour les boursiers qui vont pouvoir présenter tous les concours.

Mers chers amis, j'espère que vous l'avez compris, nous devons changer.

Nous devons changer nos comportements, nous devons changer nos habitudes.

Nous devons changer pour que la république demeure vivante.

Nous devons changer pour que plus aucun Français ne se sente étranger dans son propre pays.

Nous devons changer parce que c'est un devoir moral et parce que c'est une nécessité politique.

Nous devons changer, alors nous allons changer.

Je vois bien le mur quotidien de l'immobilisme et du conservatisme. Je vois bien que notre société génère un nombre de conservatismes effarants. Je vois bien que l'on met au service de ce conservatisme des principes qui sont souvent généreux. Je préviens d'avance que je n'en tiendrai pas compte parce que c'est mon devoir de faire bouger les choses, parce que ceux de nos compatriotes qui attendent, ils attendent depuis trop longtemps et ils finissent par être désespérés de cette attente.

Dans le fond, moi j'ai été élu sur l'idée du travail et je me sens à l'aise avec ceux qui veulent travailler et que l'on empêche de travailler parce que l'on ne reconnaît pas leurs mérites et que l'on ne leur donne pas leurs chances. Moi, je ne me sens pas du côté de ceux qui ne veulent pas travailler, je me sens du côté de ceux qui veulent travailler. Il y a ceux qui veulent travailler et qui peuvent le faire, et puis, il y a ceux à qui on ne donne même pas la chance de pouvoir travailler. Je suis persuadé que ces changements, beaucoup de Français l'attendent, beaucoup de Français l'espèrent, et pas simplement des familles où il y a des boursiers, mais ceux qui réfléchissent avec leur tête et qui aiment leur pays et qui se disent aimer mon pays c'est vouloir que ce pays fasse sa place à chacun de ses enfants.

J'espère que vous avez compris que je m'impliquerai personnellement dans ce chantier qui est pour moi absolument prioritaire et que j'y consacrerai toute mon énergie.

Vive la République, une République des droits réels et non virtuels, et si vous permettez, Vive la France !

Lettre de mission du Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Paris, le 23 FEV. 2009

Monsieur le Commissaire,

Le 17 décembre, j'ai pris à l'école Polytechnique des engagements solennels pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans notre pays. Vous avez accepté d'assumer le pilotage de ce chantier décisif et je vous en remercie.

L'égalité des chances doit cesser d'être théorique pour devenir réelle et cette exigence constitue le socle de votre mission. Elle doit s'ancrer dans la réalité pour tous les Français, en particulier à l'école et dans le monde du travail.

La diversité en est la représentation. C'est la raison pour laquelle il faut sans plus tarder ouvrir les élites administratives mais aussi politiques et culturelles, ainsi que je l'ai indiqué à l'école Polytechnique.

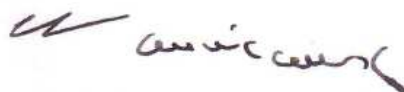
Vous ferez progresser notre volonté commune sur la base de critères sociaux et géographiques et vous vous attacherez à développer un outil statistique permettant la mesure de la diversité, afin de pouvoir à terme en contrôler les progrès.

Pour mettre en œuvre les engagements prioritaires que j'ai pris en décembre dernier, vous mobiliserez les acteurs concernés, suivrez l'application des différentes mesures et illustrerez leurs résultats auprès des Français.

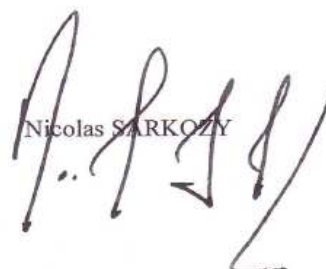
Avant la fin du mois de mars, vous me présenterez, ainsi qu'au Premier ministre, un plan d'action détaillé, comprenant les propositions complémentaires que vous jugerez utiles. Il précisera les étapes nécessaires, le calendrier prévisionnel et les indicateurs de résultats associés à chaque mesure. Vous me rendrez ensuite compte de son avancement chaque trimestre.

Pour la mise en œuvre de ces engagements, je vous demande de travailler avec les ministres intéressés et leurs équipes, sous l'autorité du Premier ministre.

En vous renouvelant ma confiance, je vous prie de croire, Monsieur le Commissaire, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Nicolas SARKOZY



Monsieur Yazid SABEG
Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances
80 rue de Lille
75007 PARIS