

Saint-Germain-en-Laye  
**Sciences Po**

UNIVERSITÉS DE  
CERGY-PONTOISE ET  
VERSAILLES SAINT-QUENTIN-  
EN-YVELINES

# **Bilan de la mise en œuvre du plan national de formation Valeurs de la République et laïcité**

Février 2019

Etude évaluative réalisée pour le CGET par Alice Simon, Renaud Epstein,  
Ghislain Gabalda, Géraldine Martin, Emilien Ormières

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. L'ÉVALUATION DU PLAN NATIONAL DE FORMATION VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LAÏCITE</b> | <b>3</b>  |
| I.A. Le plan national de formation.....  | 3         |
| 1. Genèse.....   | 3         |
| 2. Objectifs .....   | 3         |
| 3. Modalités de déploiement.....   | 4         |
| I.B. L'étude évaluative .....  | 5         |
| 1. Objectifs .....   | 5         |
| 2. Méthodologie.....   | 6         |
| <b>II. LE PLAN VRL : PILOTAGE ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE.....</b>                    | <b>11</b> |
| II.A. Organisation institutionnelle : le pilotage du programme .....                     | 11        |
| 1. Programme national .....  | 11        |
| 2. Déploiement territorial.....  | 12        |
| II.B. Acteurs : les formateurs .....   | 18        |
| 1. Le recrutement des formateurs.....  | 18        |
| 2. Des formateurs aux profils hétérogènes .....  | 19        |
| 3. Le réseau de formateurs.....  | 21        |
| II.C. Instrument : le kit .....  | 24        |
| 1. Un outil efficace et apprécié.....  | 24        |
| 2. Un parti-pris pédagogique convaincant.....  | 25        |
| 3. Une vision dépolitisée de la laïcité .....  | 27        |
| II.D. Le déroulement des formations .....  | 28        |
| 1. La composition des groupes de stagiaires.....   | 28        |
| 2. Le contenu dispensé par les formateurs.....   | 33        |
| 3. Dynamiques de groupe .....  | 37        |
| <b>III. LA FORMATION VUE PAR LES STAGIAIRES .....</b>                                    | <b>41</b> |
| III.A. Besoins et attentes des stagiaires vis-à-vis de la formation.....                 | 41        |
| 1. La laïcité dans le quotidien professionnel des stagiaires.....                        | 41        |
| 2. Attentes des stagiaires vis-à-vis de la formation .....                               | 44        |
| III.B. Une formation très appréciée.....   | 47        |
| 1. Un public globalement conquis .....   | 47        |
| 2. Éléments de variation dans le degré de satisfaction.....                              | 50        |
| III.C. Les apports de la formation pour les stagiaires.....                              | 56        |
| 1. Savoirs .....   | 57        |
| 2. Savoir-faire .....  | 61        |
| 3. Opinions .....  | 64        |
| <b>CONCLUSION .....</b>  | <b>68</b> |
| <b>ANNEXES .....</b>   | <b>71</b> |
| Annexe 1 : Liste des sigles et abréviations .....  | 71        |
| Annexe 2 : Graphiques et tableaux complémentaires.....                                   | 72        |
| Annexe 3 : Résultats de l'enquête quantitative.....                                      | 74        |



# Valeurs de la République et Laïcité

## I. L'évaluation du plan national de formation Valeurs de la République et laïcité

### I.A. Le plan national de formation

#### *1. Genèse*

Le plan national de formation Valeurs de la République et laïcité (VRL) qui fait l'objet de la présente étude évaluative est issu des engagements des Comités Interministériels à l'égalité et à la citoyenneté des 6 mars et 26 octobre 2015, qui comptaient plusieurs mesures visant à « Faire vivre la laïcité au quotidien ».

La décision de mettre en place un tel plan de formation à destination des acteurs de terrain résulte plus précisément des remontées de terrain organisées à la suite des attentats de janvier 2015, qui ont mis au jour le sentiment d'isolement d'intervenants sociaux et éducatifs en difficulté face à des revendications religieuses, des manifestations de prosélytisme et des contestations du principe de laïcité perçu par certains comme une attaque contre leur liberté religieuse. Pour répondre à leur demande de qualification et d'accompagnement, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a été mandaté par le Premier ministre pour concevoir et déployer un plan national de formation à la laïcité destiné aux acteurs de terrain de la politique de la ville, de la jeunesse et des sports.

#### *2. Objectifs*

Initié en début d'année 2016, avec l'objectif de former 10 000 de ces acteurs d'ici fin 2017, le déploiement du plan VRL est monté en puissance à la fin de l'année 2016. L'objectif initial ayant été dépassé dès le premier semestre 2017, il a été réévalué à la hausse pour

atteindre 25 000 personnes d'ici fin 2017 et prolongé depuis avec l'ambition de former 10 000 acteurs supplémentaires par an.

L'ambition de ces formations est de permettre aux acteurs visés d'adresser à tous les publics, et aux jeunes en particulier, un discours clair et sans équivoque sur la laïcité et les valeurs de la République qu'elle fait vivre. Cette clarification s'imposait d'autant plus que des polémiques récurrentes sur le port du voile à l'école, à la crèche ou dans l'espace public, sur les menus servis dans les cantines scolaires ou sur les prières de rue ont saturé le débat public ces dernières années. Ces polémiques ont contribué à la diffusion de contre-sens et malentendus sur la laïcité, en occultant ce qu'elle garantit pour se focaliser sur ce qu'elle interdit. Mal compris, ce principe juridico-politique de séparation des pouvoirs politique et religieux, au fondement de la cohésion nationale depuis plus d'un siècle, est ainsi venu entretenir un climat de défiance vis-à-vis des institutions et des tensions politiques et sociales autour de deux perceptions opposées : celle d'une laïcité menacée par une plus grande visibilité du fait religieux dans l'espace public et celle d'une laïcité vécue comme un outil de discrimination en raison de l'appartenance religieuse.

### *3. Modalités de déploiement*

Pour s'assurer tant du niveau d'expertise que de la cohérence des messages diffusés dans le cadre des formations VRL, un kit pédagogique unique a été élaboré par un groupe de travail partenarial piloté par le CGET, réunissant différents ministères ainsi que l'Observatoire de la laïcité, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et l'Union sociale pour l'habitat (USH). Le kit se présente comme un outil « clé en mains » pour les formateurs, comprenant à la fois les contenus, les modalités d'animation pédagogique et les supports leur permettant d'animer une formation de deux jours. À partir d'un cadrage historique et juridique, l'application du principe de laïcité y est abordée au moyen de différents cas pratiques adaptés aux situations professionnelles des participants, avec un double objectif :

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

Compte tenu de l'ampleur des publics visés, un dispositif de formation de formateurs en cascade a été mis en place :

- Au niveau national, le CGET et le CNFPT forment et habilitent les formateurs de formateurs (niveau 1).

- Au niveau régional, les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et les délégations régionales du CNFPT forment et habilitent les formateurs régionaux (niveau 2).
- Au niveau local, les formateurs régionaux forment les acteurs de terrain, sous le pilotage des DRJSCS et des délégations du CNFPT (niveau 3).

Ce dispositif en cascade a abouti à la formation de 280 formateurs de formateurs habilités au niveau national et 2217 formateurs au niveau régional<sup>1</sup>, sur lesquels s'appuient les DRJSCS et les délégations régionales du CNFPT, chargées du déploiement du plan de formation auprès des agents de l'Etat et des acteurs associatifs pour les premières, auprès des agents des collectivités territoriales pour les secondes.

## I.B. L'étude évaluative

### 1. Objectifs

Le déploiement du plan a donc été au-delà des objectifs quantitatifs initiaux, et divers éléments plus qualitatifs recueillis *in itinere* par le CGET laissent penser que la formation a répondu aux attentes de toutes les parties prenantes :

- La qualité pédagogique du kit de formation et la pertinence du dispositif, largement reconnus par les partenaires du CGET, ont notamment été soulignées dans les rapports annuels de l'Observatoire de la laïcité, dans le rapport de la mission « laïcité et fonction publique » et dans la circulaire du 15 mars 2017 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).
- Les retours des participants, notamment au travers des questionnaires d'évaluation remplis en ligne, sont particulièrement positifs : sur les 4 500 premières réponses, 99 % des participants aux formations affirment avoir compris ce qu'est la laïcité (dont 76% « tout à fait ») ; 98 % déclarent avoir compris comment s'applique la loi dans leur activité professionnelle (dont 66% « tout à fait ») et 98 % répondent que cette formation sera utile dans leur activité professionnelle. Leurs réponses convergent autour de l'idée que la clarification du principe de laïcité est un facteur de réassurance et d'apaisement dans leurs pratiques professionnelles.
- La démarche de capitalisation menée par le CGET durant le premier semestre 2017 dans quatre régions, en collaboration avec les services déconcentrés de l'Etat impliqués dans le déploiement des formations, a mis en lumière les dynamiques de structuration dans les territoires d'un réseau diversifié d'acteurs, intéressés par les questions de laïcité et aptes à transmettre des messages sur le sujet.

---

<sup>1</sup> Bilan au 31 décembre 2018 réalisé par le CGET.

Deux ans après le lancement du plan national de formation VRL, le CGET et ses partenaires ont souhaité compléter ces éléments de bilan parcellaires, pour disposer d'une évaluation rigoureuse du plan, permettant d'apprécier les effets de la formation sur les discours et les pratiques des acteurs de terrain formés. Dans cette perspective, une étude évaluative a été confiée à la Chaire Citoyenneté de Sciences Po Saint-Germain-en-Laye au printemps 2018, dont les résultats devaient permettre au comité de pilotage du plan de formation d'identifier les ajustements à apporter au dispositif, les besoins de formation encore non couverts et de manière générale d'en tirer des enseignements pour l'action publique.

## **2. Méthodologie**

L'enquête mise en place pour la présente étude évaluative comporte un volet quantitatif reposant sur un questionnaire en ligne national et un volet qualitatif fondé sur des entretiens et des observations dans cinq départements.

### **Volet quantitatif**

L'enquête s'appuie tout d'abord sur un questionnaire en ligne à destination de tous les acteurs ayant été formés dans le cadre du plan VRL. Ce questionnaire avait pour vocation de compléter les données recueillies par le CGET au travers d'un questionnaire d'évaluation qui était rempli « à chaud » par les stagiaires après la formation. Les questions retenues pour cette enquête en ligne visaient à répondre à trois objectifs principaux :

- Mesurer la satisfaction des stagiaires vis-à-vis des différents volets de la formation ainsi que leur ressenti sur son utilité *a posteriori*
- Étudier les effets de la formation sur les attitudes et pratiques des acteurs de terrain
- Appréhender les déterminants des rapports différenciés des stagiaires à la formation

La diffusion du questionnaire s'est appuyée sur les référents régionaux, auxquels le lien vers le questionnaire a été envoyé le 22 mai 2018. La collecte des réponses a été clôturée le 24 juillet 2018. Au total, **1566 stagiaires ont répondu au questionnaire** (auxquels s'ajoutent 288 questionnaires qui n'ont été remplis que partiellement et n'ont donc pas été pris en compte dans l'analyse des résultats). Le niveau de représentativité de cet échantillon vis-à-vis de l'ensemble du public formé a pu être testé par différents moyens:

Au niveau de la répartition géographique des répondants, tout d'abord, les réponses du questionnaire peuvent être comparées au bilan réalisé par le CGET, qui renseigne le nombre de personnes formées par région depuis 2015.

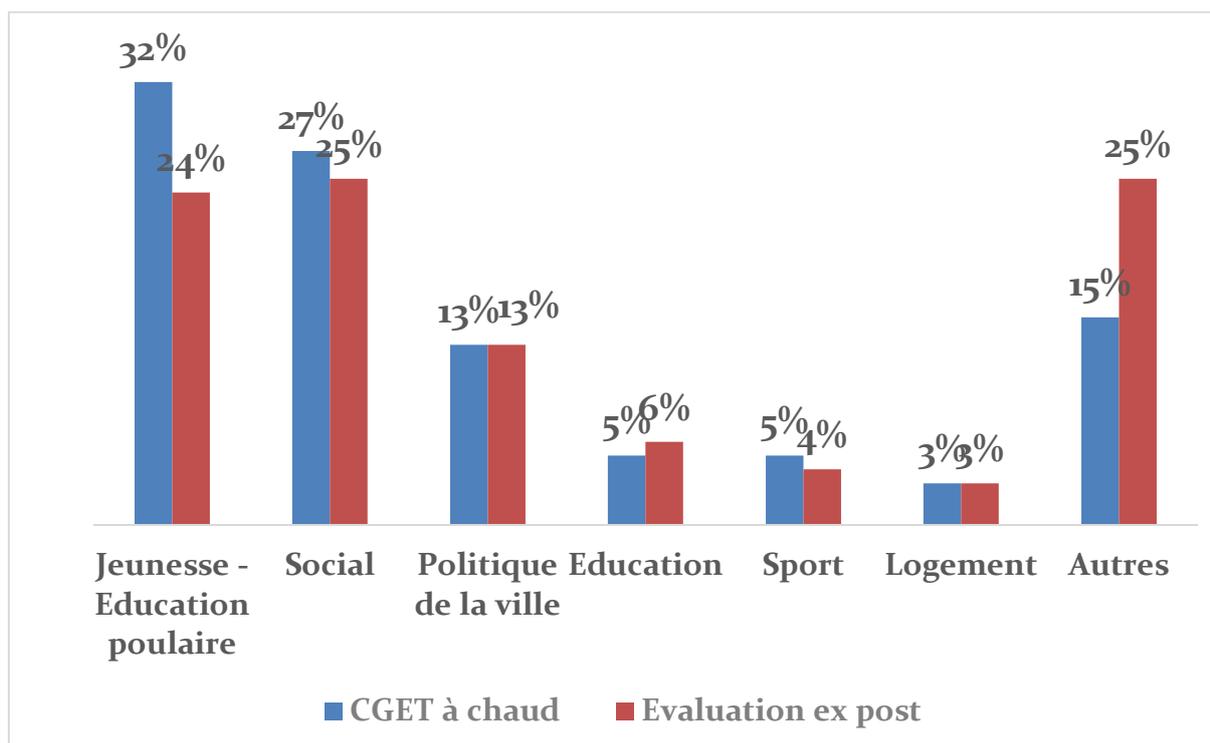
*Répartition géographique des stagiaires formés depuis 2015 (bilan CGET) et des répondants au questionnaire en ligne*

| Région                         | Bilan CGET<br>(1 <sup>er</sup> janvier 2019) |             | Questionnaire |             |
|--------------------------------|--|-------------|---------------|-------------|
| <b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>    | 1 600  | 5,3%        | 157           | 10%         |
| <b>Bourgogne Franche-Comté</b> | 1 551  | 5,1%        | 4             | 0,3%        |
| <b>Bretagne</b>                | 475  | 1,6%        | 65            | 4,2%        |
| <b>Corse</b>                   | <i>[données manquantes]</i>                  |             | 3             | 0,2%        |
| <b>Centre Val de Loire</b>     | 1 006  | 3,3%        | 90            | 5,7%        |
| <b>Grand Est</b>               | 2 813  | 9,3%        | 171           | 10,9%       |
| <b>Hauts de France</b>         | 3 467  | 11,5%       | 212           | 13,5%       |
| <b>Ile de France</b>           | 5 610  | 18,6%       | 128           | 8,2%        |
| <b>Normandie</b>               | 1 384  | 4,6%        | 214           | 13,7%       |
| <b>Nouvelle-Aquitaine</b>      | 3 585  | 11,9%       | 71            | 4,5%        |
| <b>Occitanie</b>               | 2 848  | 9,4%        | 124           | 7,9%        |
| <b>Pays de la Loire</b>        | 1 488  | 4,9%        | 45            | 2,9%        |
| <b>PACA</b>                    | 2 396  | 7,9%        | 208           | 13,3%       |
| <b>Guadeloupe</b>              | 611  | 2,0%        | 0             | 0%          |
| <b>Guyane</b>                  | 0  | 0,0%        | 0             | 0%          |
| <b>La Réunion</b>              | 862  | 2,9%        | 15            | 1%          |
| <b>Martinique</b>              | 277  | 0,9%        | 13            | 0,8%        |
| <b>Mayotte</b>                 | 200  | 0,7%        | 22            | 1,5%        |
| <i>région non renseignée</i>   | -  | -           | 22            | 1,4%        |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>30 173</b>                                | <b>100%</b> | <b>1566</b>   | <b>100%</b> |

Si les répondants sont donc dans l'ensemble plutôt représentatifs, d'un point de vue géographique, de l'ensemble des stagiaires formés, il y a d'importants écarts dans quelques régions, par exemple l'Ile-de-France (qui représente 8% des réponses au questionnaire mais près de 19% des stagiaires formés sur le territoire) ou inversement la Normandie (qui représente 14% des répondants au questionnaire mais moins de 5% des stagiaires formés). Ces écarts s'expliquent avant tout par les conditions différenciées de diffusion du questionnaire dans les différentes régions (le recueil des adresses e-mail des stagiaires a été plus ou moins systématique en fonction des régions).

D'un point de vue sociologique, d'autre part, la représentativité de l'échantillon peut être estimée en comparant le domaine d'activité des stagiaires ayant répondu au questionnaire en ligne (évaluation *ex post*) avec les données du questionnaire du CGET que les stagiaires remplissent à la fin des formations (CGET à chaud).

Domaine d'activité des stagiaires : questionnaire CGET vs/ questionnaire en ligne



Les répondants au questionnaire en ligne sont donc dans l'ensemble représentatifs de l'ensemble des stagiaires formés (l'écart dans la catégorie « autres » tenant au fait que davantage de modalités de réponse étaient proposées dans le questionnaire en ligne que dans celui du CGET).

Comme toute enquête en ligne, le questionnaire est exposé au biais d'auto-sélection des répondants – on pourrait notamment penser que les stagiaires sont plus susceptibles de répondre à l'enquête lorsqu'ils sont satisfaits de la formation. Nous verrons cependant (voir *infra*, III.B.1) que les taux de satisfaction mesurés dans l'enquête en ligne sont très proches de ceux mesurés dans l'enquête « à chaud », ce qui permet de relativiser l'importance de ce biais.

### **Volet qualitatif**

Une enquête qualitative approfondie a de plus été mise en place dans cinq départements, choisis conjointement par l'équipe de recherche et le CGET pour leur diversité tant du point de vue sociodémographique que vis-à-vis des caractéristiques de déploiement du plan VRL.

- Deux départements ont tout d'abord été sélectionnés en Ile-de-France, région dans lequel le plan a été déployé le plus massivement (5610 stagiaires ont été formés depuis 2015, soit près de 19% des stagiaires formés au niveau national). Les départements de la Seine-Saint-Denis et des Yvelines ont été choisis car ils

combinent de forts contrastes en termes socio-spatiaux et d'importantes variations dans la façon dont le plan a été déployé (voir *infra*, II.A.2).

- Deux départements ont également été sélectionnés en Occitanie, région dans laquelle le plan a été déployé de façon relativement importante (2848 stagiaires ont été formés depuis 2015, c'est-à-dire 9% des stagiaires formés au niveau national). Au sein de la région, les enquêtes ont porté sur l'Hérault et la Haute-Garonne, départements qui ont en commun de s'organiser autour d'une métropole concentrant les quartiers prioritaires, mais qui appartiennent à deux ex-régions différentes ayant fusionné en 2016. Leur comparaison paraissait donc de nature à renseigner sur les modalités différenciées de déploiement du plan et sur les effets de la réforme régionale en la matière.
- Un département moins urbanisé et comptant un nombre plus réduit de quartiers prioritaires, le Morbihan, a été ajouté à ces quatre départements. Ce choix visait à avoir, en contrepoint des régions Ile-de-France et Occitanie, un regard sur la région Bretagne qui, après la Corse et les régions d'Outre-Mer, est celle qui a le moins déployé le plan : 475 stagiaires y ont été formés, soit moins de 2% des stagiaires formés au niveau national.

L'enquête qualitative repose donc sur des enquêtes approfondies dans un nombre limité de territoires – stratégie qui permet d'avoir une vision précise et complète du déploiement dans quelques contextes, plutôt que d'avoir une vision d'ensemble qui serait nécessairement plus grossière. Si la variété des départements sélectionnés permet de supposer que les résultats de l'enquête sont dans l'ensemble généralisables à l'ensemble du territoire, on ne peut exclure la possibilité que certaines spécificités territoriales se soient retrouvées dans un angle mort de cette recherche (en particulier dans les départements où l'histoire et/ou le régime juridique de la laïcité sont particulières, c'est-à-dire l'Alsace-Lorraine et les départements d'Outre-Mer).

L'enquête qualitative a reposé sur différentes méthodes, synthétisées dans le tableau ci-dessous :

- **Observation de sessions de formations** aussi diverses que possible (au niveau du profil du public formé et de la structure dispensant la formation)
- **Entretiens avec des formateurs** (niveau 1 et 2) de diverses structures
- **Entretiens avec des acteurs** ayant suivi la formation (ici nommés « stagiaires »), recrutés par différents moyens : certains se sont portés volontaires pour un entretien approfondi via le questionnaire en ligne, d'autres ont été rencontrés lors de l'observation des sessions de formations, d'autres enfin ont été contactés par le biais de leurs formateurs.
- **Entretiens avec des responsables institutionnels** chargés du déploiement du plan ou de sa mise en œuvre (référents régionaux et départementaux, responsables du plan VRL dans les centres de ressource, etc.) et **observations de réunions de pilotage au niveau régional et départemental**.

*Tableau récapitulatif de l'enquête qualitative*

| Région /<br>département | Observation<br>de formations | Entretiens<br>formateurs | Entretiens<br>stagiaires | Entretiens<br>institutionnels<br>et réunions |
|-------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <b>Ile-de-France</b>    | -                            | -                        | -                        | <b>3</b>                                     |
| - Seine-Saint-Denis     | 2                            | 2                        | 4                        | 7  |
| - Yvelines              | 3                            | 2                        | 7                        | 2  |
| <b>Occitanie</b>        | -                            | -                        | -                        | <b>3</b>                                     |
| - Hérault               | 5                            | 6                        | 5                        | 4  |
| - Haute-Garonne         | 1                            | 4                        | 5                        | 1  |
| <b>Bretagne</b>         |                              |                          |                          |  |
| - Morbihan              | 1                            | 2                        | 9                        | 1  |
| <b>National</b>         | 1                            | 1                        | -                        | 1  |
| <b>Total</b>            | <b>13</b>                    | <b>17</b>                | <b>30</b>                | <b>22</b>                                    |

L'enquête qualitative s'appuie, de plus, sur les travaux de Carole Gayet (CESDIP), à laquelle la DRJSCS Ile-de-France a commandé en février 2017 une étude sur la réception des formations VRL par les adultes-relais. Ses matériaux (5 observations de formation de niveau 3 ; 1 observation d'une session de niveau 1 ; 11 entretiens avec des participants ; 2 entretiens avec des formatrices) ont notamment servi pour l'élaboration du questionnaire en ligne. Plus largement, ces matériaux et les analyses développées par Carole Gayet ont alimenté le présent rapport.

## II. Le plan VRL : pilotage et conditions de mise en œuvre

### II.A. Organisation institutionnelle : le pilotage du programme

#### 1. Programme national

Le plan de formation VRL est déployé via deux canaux distincts :

- le CNFPT forme les agents des collectivités territoriales en intégrant la formation VRL à son catalogue de formations. Chaque délégation du CNFPT gère concrètement la mise en œuvre du plan sur son territoire.
- le CGET pilote la formation des acteurs professionnels travaillant auprès du public, principalement des salariés ou bénévoles du secteur associatif ou des agents de l'Etat. Le déploiement est coordonné par les DRJSCS, qui peuvent pour cela s'appuyer sur différents acteurs, notamment des réseaux associatifs (en particulier des mouvements d'éducation populaire), les centres de ressources politique de la ville ou les services départementaux de l'Etat (préfectures et Directions départementales de la cohésion sociale (DDCS)), mais aussi parfois les Caisses d'Allocations Familiales (CAF), les conseils départementaux et d'autres acteurs institutionnels. La formation VRL est par ailleurs progressivement incluse dans les programmes de diverses formations professionnelles (initiales ou continues) : il est notamment prévu que tous les adultes-relais la suivent et les structures d'éducation populaire sont de plus en plus nombreuses à l'intégrer à leurs formations d'éducateurs, animateurs, travailleurs sociaux etc.

Concrètement, les formations peuvent être impulsées soit dans le cadre du déploiement « vertical » du plan (par exemple via le CNFPT ; ou lorsque des sessions sont organisées directement par les DRJSCS ou les DDCS, ou encore suite à des appels à initiative lancés par les DRJSCS) soit à l'initiative des formateurs, qui sont habilités à organiser des formations de façon autonome, par exemple dans leur propre structure ou à la demande d'une institution. Bien que les formateurs soient censés signaler à leur référent régional toutes les formations qu'ils mettent en place, la diversité des modalités de déploiement et la complexité du paysage institutionnel entravent fréquemment la centralisation de l'information.

Le pilotage descendant et le reporting remontant se sont en outre heurtés, depuis le lancement du plan VRL, à l'instabilité de l'organisation institutionnelle et des systèmes d'acteurs en charge de sa mise en œuvre. Au *turn over* important qui caractérise les postes d'encadrement intermédiaire de la politique de la ville se sont en effet ajoutés les effets des réformes territoriales de la période : fusion des régions, réformes métropolitaines, recompositions du bloc communal, etc. Si ces facteurs institutionnels ont pu freiner le déploiement du plan dans certains territoires, ils compliquent surtout la comptabilisation des sessions de formation effectivement réalisées. Par conséquent, sans

qu'il soit possible d'estimer l'ampleur du phénomène, **il est certain que le déploiement réel du plan VRL dépasse de façon significative les décomptes officiels.**

## ***2. Déploiement territorial***

Les modalités de déploiement du plan VRL connaît dans les faits d'importantes variations territoriales. Son pilotage a en effet été déconcentré au niveau régional à partir d'un cadre national relativement souple, de façon à adapter le déploiement du plan aux spécificités des paysages institutionnels et associatifs locaux. Les cinq départements dans lesquels l'enquête a été conduite donnent à voir d'importantes variations dans les modalités de déploiement du plan, dont sont ici présentées quelques dimensions, sans prétention à l'exhaustivité ou à la représentativité.

### **Stratégies et choix différenciés des DRJSCS**

Les DRJSCS disposent d'importantes marges de manœuvre dans le déploiement du plan. Elles ont pour rôle principal de coordonner le déploiement (gestion de l'enveloppe budgétaire, recensement des formations réalisées, production des attestations de formation, animation du réseau de formateurs, etc.). Certaines de ces tâches sont fréquemment déléguées aux Centres de Ressources Politique de la Ville (CRPV). Les DRJSCS s'appuient aussi parfois (et de plus en plus) sur les DDCS en leur déléguant le pilotage et/ou l'animation du déploiement sur leur territoire. Au-delà de leur action de coordination du déploiement, les DRJSCS ont également un rôle actif dans la mise en place de formations, qu'elles peuvent impulser à travers trois canaux distincts :

- Soit directement par les agents de l'Etat (dans les DRJSCS ou DDCS) ;
- Soit en conventionnant avec les CRPV ;
- Soit par des appels à initiatives en direction du tissu associatif local. Les montants alloués sont alors très variables en fonction des régions et parfois en fonction des structures.

Le déploiement du plan connaît donc des variations importantes en fonction des configurations territoriales et des choix institutionnels opérés par les DRJSCS (délégation ou non au CRPV et/ou aux DDCS ; organisation de formations directement par l'Etat ou via des appels à projets ; montants alloués aux lauréats de ces derniers).

### **L'implication d'autres acteurs institutionnels**

Au-delà des DRJSCS, l'implication d'autres acteurs peut fortement déterminer l'intensité et l'orientation du déploiement au niveau départemental.

- En premier lieu, certains agents de l'Etat – notamment des agents de DDCS ou des délégués du préfet – deviennent formateurs et organisent des formations dans le cadre de leurs fonctions. Le nombre de formations organisées directement par des agents de l'Etat est limité à quelques formations par an dans la plupart des

départements. Certaines préfectures et/ou DDCS sont néanmoins très actives et dispensent la majorité des formations ayant lieu sur leur territoire. C'est par exemple le cas dans les Yvelines où les délégués du préfet ont formé près de 80% des stagiaires du département.

- De plus, les collectivités territoriales (départements et communes) peuvent avoir un rôle majeur dans l'organisation et le financement de sessions de formations. Ainsi, la mairie de Plaisance-du-Touch (Haute-Garonne) a décidé de confier à des fonctionnaires municipales la mission de former progressivement l'ensemble des agents de la ville.
- Enfin, les différentes délégations du CNFPT se sont mobilisées de façon inégale dans le déploiement du plan. Les formations VRL faisant partie de l'« offre nationale harmonisée », toutes les délégations doivent la proposer dans leur catalogue. Mais le déploiement effectif du plan suppose un investissement supplémentaire de la part des délégations, d'une part pour coordonner le déploiement avec les services déconcentrés de l'Etat et d'autre part pour communiquer sur cette offre de formation en direction des collectivités afin qu'elles incitent leurs agents à s'y inscrire et/ou qu'elles demandent à ce que des formations soient organisées « en intra » dans leurs services. Le fait que les formations VRL s'adressent à des agents de tous secteurs et métiers n'a pas facilité sa promotion par les délégations du CNFPT, dont l'offre de formation habituelle s'organise dans des logiques sectorielles et professionnelles.

### **La concurrence avec une offre de formation parallèle**

La formation VRL se déploie dans un paysage déjà encombré de formations diverses sur la laïcité ou sur des thématiques connexes (citoyenneté, radicalisation, discriminations, etc.), qui préexistent ou sortent du cadre du plan.

- **Formations préexistantes** : Le CNFPT, tout d'abord dispose d'une offre diversifiée de formations sur la laïcité. De plus, de nombreuses institutions, notamment au niveau des collectivités territoriales ou des contrats de ville, ont mis en place de façon antérieure ou parallèle au plan VRL des actions de sensibilisation et de formation sur ce sujet, en particulier dans les quartiers prioritaires. Si dans certains cas, ces actions ont été très rapidement remplacées par le plan VRL, cette conversion n'a pas été systématique, et ne s'est parfois faite que progressivement ou partiellement. Les acteurs de ces offres de formation concurrentes ont ainsi souvent fait la démarche de suivre la formation de formateurs du plan VRL, ce qui a pu les conduire à ajuster, modifier ou transformer le contenu de leurs formations.
- **Formations hors-cadre** : diverses institutions ont pu être à l'initiative de formations sur la laïcité qui sortent du cadre du plan VRL, soit pour des raisons de format (formations plus courtes ou plus longues), soit parce que leur contenu est

ciblé pour un public spécifique (par exemple des cadres de l'administration pénitentiaire). Certaines DRJSCS financent d'ailleurs des actions de sensibilisation (par exemple des conférences de trois heures), qu'elles considèrent comme un moyen de faire connaître le dispositif et/ou de toucher des acteurs peu susceptibles de s'inscrire à une formation de deux jours. Ces actions de formation et de sensibilisation, bien que très fortement inspirées du plan VRL et dispensées par des formateurs habilités, ne sont pas considérées comme des formations VRL. Le CGET a cependant entrepris de les comptabiliser : au 31 décembre 2018, le bilan fait état de 10 379 personnes sensibilisées en marge du plan par des formateurs habilités – ce qui donne une idée de l'ampleur du phénomène, dont une proportion importante a probablement échappé au *reporting*.

Ces offres de formation parallèles peuvent concurrencer localement le déploiement du plan VRL dans sa version orthodoxe. Quoi qu'il en soit, ces formations s'inspirent généralement, et de plus en plus, de ce qui est fait dans le cadre du plan VRL. **Le public formé aux Valeurs de la République et à la Laïcité, telles qu'abordées dans le cadre du kit, dépasse donc très largement celui des seules formations comptabilisées dans le cadre du plan national.** Pour donner un exemple, 350 agents du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis ont suivi une journée de formation à la laïcité, dont le contenu pédagogique est directement inspiré du kit de formation VRL et qui a été dispensé par un formateur interne habilité dans le cadre du plan. De plus, ce formateur a également organisé des conférences de quelques heures à destination des encadrants du Conseil départemental : environ 800 encadrants y ont assisté. Ces formations et conférences, parce qu'elles sont organisées de façon autonome au déploiement du plan VRL, ne sont pas comptabilisées par le CGET.

### **Conséquences des conditions de déploiement différenciées**

Ces conditions de déploiement différenciées impactent le nombre de formations dispensées dans les différents départements et les acteurs qu'elles touchent. Pour donner un exemple, le déploiement du plan VRL dans le monde sportif a connu de fortes variations régionales, selon les partenariats que les DRJSCS ont pu établir avec des associations susceptibles de recruter et former des stagiaires dans ce secteur. Les variations sont aussi qualitatives, les modalités de déploiement se traduisant dans des conditions de réalisation des formations différenciées à plusieurs niveaux :

- **Effectif de stagiaires** : le nombre de stagiaires minimal et maximal varie en fonction des structures et des régions (de 6 à 12 stagiaires minimum et de 15 à 25 stagiaires maximum).
- **Nombre de formateurs** : comme pour le reste de son offre de formation, le CNFPT ne prévoit qu'un formateur pour les formations VRL (pour des groupes pouvant aller jusqu'à 25 stagiaires). Le CGET quant à lui recommande plutôt la présence d'un binôme de formateurs, mais les conditions financières ne le permettent pas

toujours. En région Occitanie par exemple, la DRJSCS ne finance qu'un formateur par formation, mais demande qu'elles soient dispensées par un binôme, ce qui suppose que les structures mettent à disposition un formateur à leurs frais ou qu'elles sollicitent les agents de l'Etat habilités pour monter des duos de formateurs Etat/association. Ces duos mixtes, bien que parfois compliqués à mettre en place, ont le double intérêt de garantir des formations de qualité et de stimuler les coopérations interinstitutionnelles visées par la politique de la ville.

- **Conditions matérielles** : les conditions d'accueil varient de façon importante (qualité de la salle ; déjeuner offert ou non ; livret stagiaire distribué ou envoyé par e-mail, etc.).

### **Déploiement dans les territoires sélectionnés pour l'enquête**

#### **Ile-de-France**

La DRCSJS Ile-de-France a choisi initialement de s'appuyer sur des têtes de réseaux, pour toucher différents milieux professionnels intervenant dans les quartiers prioritaires : CRPV, structures régionales des associations d'éducation populaire, association régionale des Missions Locales, France Médiation...). Aux formations réalisées dans le cadre de ces conventions signées à l'échelon régional s'ajoutent celles dispensées à l'échelon départemental par les préfetures et les DDCS. Leur nombre et leurs cibles varient fortement entre départements, en fonction du degré de mobilisation de l'Etat départemental et de ses partenaires institutionnels. Du côté du CNFPT, la délégation Grande Couronne a déployé le plan de façon plus précoce et plus importante que celle de la Petite Couronne, qui ne s'est mobilisée que récemment. Notons que les deux départements ciblés pour l'enquête font figure d'exception vis-à-vis du déploiement du plan dans la délégation dont ils dépendent : les Yvelines sont ainsi le seul département de la Grande Couronne où le CNFPT n'a pas formé d'agents, tandis que la Seine-Saint-Denis est au contraire le département où l'effort de déploiement a été le plus important parmi ceux couverts par la délégation Petite Couronne.

- **Seine-St-Denis** : 739 stagiaires ont été formés en Seine-St-Denis, dont 413 côté CNFPT et 326 côté CGET. Ces chiffres sont plutôt limités pour un département emblématique de la politique de la ville, qui compte 63 quartiers prioritaires répartis dans 32 des 40 communes du département, réunissant plus de 600 000 habitants (soit 40% de la population départementale et 10% de l'ensemble des résidents en quartier prioritaire à l'échelle nationale) et qui semblait donc constituer une cible privilégiée pour la mise en œuvre du plan VRL. Plusieurs facteurs se combinent pour expliquer ce déploiement limité :
  - Tout d'abord, une multiplicité d'actions et de formations ont été développées sur les valeurs de la République, la laïcité ou des thématiques connexes,

parallèlement au plan VRL (formations antérieures ou hors cadre, voir ci-dessus), à l'initiative des collectivités, d'associations, d'administrations étatiques (Education nationale notamment) ou paritaires (CAF). La formation VRL a ainsi pu entrer en concurrence avec l'offre existante et a pu être perçue comme plaquée par le niveau national sans prise en compte de cette offre développée par les acteurs du territoire.

- D'autre part, ces difficultés ont été renforcées par les tensions existant entre Etat et collectivités d'une part et entre administrations d'autre part.
- Enfin et surtout, en Seine-Saint-Denis plus qu'ailleurs, le programme a suscité des craintes (voir *infra*, II.C.2). Dans un département régulièrement présenté comme un concentré de « territoires perdus de la République »<sup>2</sup>, de « Molenbeek-sur-Seine »<sup>3</sup>, de nombreux acteurs ont accueilli avec réserve un programme gouvernemental dont la genèse et le titre pouvaient laisser redouter une nouvelle mise à l'index de la Seine-Saint-Denis ou de l'islam.

Malgré tout, divers organismes ont dispensé des formations VRL en Seine-St-Denis, par exemple le CIDJ, France Médiation qui a formé de nombreux adultes-relais, ou encore le centre de ressources Professions Banlieue.

- **Yvelines** : Fin novembre, 512 stagiaires ont été formés dans les Yvelines du côté du CGET, aucun côté CNFPT. Les Yvelines se distinguent par l'implication très importante de la préfecture, qui a pensé le déploiement de VRL dans une offre plus globale de formation sur la lutte contre la radicalisation. La préfecture a formé près de 75% des stagiaires (379 en tout), formant aussi bien des adultes relais, des responsables & bénévoles associatifs que des agents de collectivités territoriales. Quelques structures d'éducation populaire (principalement la Fédération des Centres Sociaux et le CIDJ) ont également participé au déploiement, mais de façon beaucoup moins importante que dans les autres départements. Le moindre investissement des structures d'éducation populaire et du CNFPT dans ce département s'expliquent à la fois par l'implication très importante de la préfecture, et par des raisons internes à ces différentes structures.

## Occitanie

La mise en œuvre du plan VRL a été compliquée en Occitanie par la fusion régionale (courant 2017), qui a généré une incertitude d'autant plus forte que les deux régions avaient opté pour des stratégies de déploiement différentes : l'ex-région Midi-Pyrénées avait choisi de donner un rôle majeur au Centre de Ressources pour coordonner le plan et organiser des sessions de formations ; les autres structures n'étaient que rarement

<sup>2</sup> Emmanuel Brenner (dir.), *Les territoires perdus de la République: antisémitisme, racisme et sexisme en milieu scolaire*, Paris, Mille et une nuits, 2002.

<sup>3</sup> Titre du Figaro Magazine des 20 et 21 mai 2016, qui faisait sa Une avec une photo de femmes voilées devant la basilique de Saint Denis, surmontées du sous-titre « A Saint-Denis, l'islamisme au quotidien ».

subventionnées, tandis que le Languedoc-Roussillon fonctionnait avec un système d'appel à initiative qui permettait à diverses structures d'être financées pour l'organisation de formations. Le choix opéré lors de la fusion a été de conserver le système d'appel à initiative tout en laissant un rôle important au centre de ressources de l'ex-région Midi-Pyrénées, dont le champ d'action s'est élargi à l'ensemble de l'Occitanie. La DRJSCS s'efforce également de donner un rôle d'animation du plan au niveau départemental en encourageant l'implication des DDCS.

- **Hérault** : le nombre de stagiaires formés dans l'Hérault est estimé à 510 côté CGET, 64 côté CNFPT. Le plan a été déployé dans l'Hérault par diverses structures conventionnées avec la DRJSCS, avec une participation croissante de la DDCS qui dispose de plusieurs formateurs. Des binômes de formateurs Etat/association sont ainsi régulièrement mis en place dans ce département.
- **Haute-Garonne** : le nombre de stagiaires formés dans la Haute-Garonne est estimé à 570 côté CGET, 30 côté CNFPT. Le déploiement du plan dans la Haute-Garonne a été assez disparate : la commune de Plaisance-du-Touch, qui a décidé de former l'ensemble de ses agents en interne, représente une part importante des effectifs formés. Plusieurs sessions de formations ont également été impulsées par un délégué du préfet spécialement détaché pour cette mission dans le quartier du Mirail à Toulouse. De nombreuses formations hors-cadre (qui s'inspirent du dispositif sans être comptabilisées) sont par ailleurs dispensées en Haute-Garonne : la délégation Midi-Pyrénées du CNFPT a notamment organisé de nombreuses sessions de formations sur la laïcité qui s'inspirent du kit mais qui ne l'appliquent pas exactement.

### **Bretagne (Morbihan)**

La Bretagne est, après la Corse, la région métropolitaine où le déploiement est le plus limité : 475 stagiaires ont été formés dans la région côté CGET (aucun décompte départemental n'étant effectué, il est impossible d'estimer le nombre de stagiaires formés dans le Morbihan, qui est le département ciblé pour l'enquête). La DRJSCS de Bretagne s'est appuyée sur des appels à projet auxquels ont répondu diverses structures (notamment l'association Optima, la Ligue de l'enseignement ou encore les Francas). L'implication d'une chargée de mission de la DDCS du Morbihan, à sa propre initiative, a également permis le déploiement de formations dans des quartiers prioritaires d'une ville du département.

## II.B. Acteurs : les formateurs

### 1. Le recrutement des formateurs

#### La formation des formateurs

La formation des formateurs repose sur un système pyramidal :

- Les formations de formateurs de formateurs (niveau 1) sont organisées directement par le CGET. 8 sessions ont été réalisées à ce jour et 280 formateurs de formateurs ont été habilités. La formation dure quatre jours, les deux premiers étant consacrés à diverses interventions (Observatoire de la Laïcité, Défenseur des droits, universitaires spécialisés sur l'histoire ou le droit de la laïcité, etc.) tandis que les deux suivants, en plus petits groupes, doivent préparer les candidats à dispenser une formation de formateurs grâce à une simulation de son déroulement, à laquelle ils participent à tour de rôle en endossant de façon fictive le rôle de formateur.
- Les formations de formateurs (niveau 2) peuvent être dispensées par tous les formateurs de formateurs habilités. Elles sont souvent impulsées et financées directement par les DRJSCS (éventuellement par le biais des CRPV), et sont alors généralement assurées par un binôme entre un formateur de formateurs issu du secteur associatif et un agent de l'Etat (habilité ou non). Les formations de niveau 2 peuvent également être réalisées par des structures associatives. Par exemple, la Ligue de l'Enseignement en organise régulièrement et forme ainsi elle-même son contingent de formateurs. Les formations de niveau 2 durent trois jours, lors desquels les candidats participent à une simulation du déroulement d'une formation de niveau 3.

Lorsque le dispositif a été conçu, il était prévu que la pyramide fonctionne de façon descendante : la première étape consistait à organiser des formations de formateurs de formateurs (niveau 1), permettant ensuite de former des formateurs sur tout le territoire (niveau 2), qui ont pu dans un troisième temps organiser des formations à destination du public (niveau 3). Maintenant que le dispositif est massivement déployé, les formateurs « remontent » parfois la pyramide : certains assistent d'abord à une formation d'acteurs (niveau 3) avant de décider de devenir formateurs de niveau 2, et certains formateurs de niveau 2 décident de postuler dans un second temps pour devenir formateurs de niveau 1.

**Les formations de formateurs réunissent donc des candidats ayant une connaissance et une expérience très inégale du dispositif** – ce qui ne pose pas, en soit, un problème pédagogique majeur. Certains acteurs rencontrés pensent cependant qu'il serait pertinent de réformer le système de recrutement des formateurs, en imposant aux

candidats d'assister au préalable à une formation de niveau 3 afin qu'ils y prennent connaissance du dispositif.

### **La sélection des formateurs**

Dans les deux cas (formations de niveau 1 et de niveau 2), la sélection des formateurs a lieu en deux étapes :

- **Sélection en amont** : l'organisme dispensant la formation de formateurs (niveau 1 ou niveau 2) est chargé de sélectionner les stagiaires qui y assistent, en étudiant leurs dossiers de candidature. La sélection dépend alors de la structure et du profil des stagiaires ; elle est plus ou moins forte en fonction du nombre de candidatures.
- **L'habilitation** : les candidats sont évalués selon deux principaux critères : d'une part leurs compétences pédagogiques, qui sont évaluées selon leur capacité à animer (de façon fictive) un module de formation, et d'autre part l'adéquation de leurs discours et attitudes avec la philosophie générale du kit de formation. Les stagiaires qui n'obtiennent pas l'habilitation sont en général assez peu nombreux (ils ne représentent par exemple que 10% des participants aux formations de niveau 1 – mais encore faut-il préciser que dans de nombreux cas, ils n'obtiennent pas l'habilitation parce qu'ils déclarent eux-mêmes ne pas se sentir prêts à dispenser la formation). Pour les organisateurs des sessions de formations de formateurs (niveau 1 et 2) rencontrés dans le cadre de l'enquête, dispenser les habilitations est une tâche délicate, en raison du caractère très subjectif des critères de sélection et du peu de temps pour juger des compétences de chaque candidat. Une difficulté supplémentaire tient aux rapports institutionnels entre ceux qui dispensent les habilitations et ceux à qui elles sont destinées : ainsi il peut être délicat pour un formateur de formateurs travaillant dans un CRPV de refuser d'habiliter un délégué du préfet ou un adjoint au maire. Plusieurs formateurs rencontrés sont d'ailleurs assez critiques sur la procédure d'habilitation, qu'ils jugent trop « laxiste ». Une formatrice nous dit par exemple que dans la session à laquelle elle a participé « *tous ont été habilités, alors qu'y'en a certains je ne sais pas ce qu'ils ont retenu, vu comme ils n'ont rien écouté !* ». Pour harmoniser la procédure d'habilitation, certaines régions ont mis en place des « commissions » composées des formateurs de formateurs de la région et de représentants de l'Etat.

## **2. Des formateurs aux profils hétérogènes**

Ce système de recrutement génère une grande diversité dans le profil des formateurs habilités, tant au niveau de leurs statuts professionnels que de leurs compétences.

### **Diversité des statuts professionnels**

Le questionnaire que les candidats remplissent après la formation de formateurs donne quelques indications quant à leurs statuts professionnels et indique l'existence de trois profils dominants :

- Les candidats issus du milieu associatif, tout d'abord, représentent le gros du contingent : 61% des répondants indiquent être employés dans ce secteur, pour la plupart d'entre eux dans le champ d'intervention « jeunesse, éducation populaire » (58%), « social » (12%) ou « sport » (11%).
- Une partie importante des candidats sont agents de l'Etat (21%): la plupart d'entre eux travaillent dans une DRJSCS (15%), une DDCS (30%) ou une préfecture (18%), donc dans des structures participant activement à la coordination et au déploiement du plan VRL. Les autres travaillent majoritairement pour l'éducation nationale (16%) ou le ministère de la justice (9%).
- un troisième profil regroupe les candidats employés par une collectivité territoriale (12%), pour la plupart des mairies (71%), éventuellement un conseil départemental ou régional (16%) ou un Etablissement public de coopération intercommunale (EPCI) (12%).

Les formateurs indépendants et les salariés du privé sont quant à eux peu nombreux (un peu plus de 3% des répondants) : seul le CNFPT recourt fréquemment à ce type de profils de formateurs (conjointement à des agents territoriaux donnant des formations en parallèle de leurs missions). Un dernier profil (dont la proportion est difficile à estimer) concerne les employés de structures ayant des besoins en interne telles que les CAF ou les centres sociaux.

Précisons que les statistiques présentées ci-dessus ne portent pas exactement sur les formateurs, mais sur les candidats ayant suivi la formation de formateurs. Or, une petite partie des candidats ne reçoit pas l'habilitation, laquelle est délivrée après la passation du questionnaire. De plus, une part conséquente des formateurs habilités ne donne finalement jamais de formations ou en donne peu (voir *infra*, II.B.3), en particulier parmi les agents de l'Etat et des collectivités territoriales – le poids du secteur associatif dans le déploiement effectif du plan de formation est donc probablement plus important encore que ces statistiques ne le suggèrent.

### **Diversité des compétences**

Les compétences de ces formateurs sont aussi diversifiées que leurs statuts professionnels. Leurs connaissances préalables sur la laïcité, en particulier, sont très inégales : les structures associatives s'investissant dans ce plan de formation sont parfois déjà actives sur cette thématique (par exemple la Ligue de l'Enseignement ou la Fédération Léo Lagrange), mais pas systématiquement (à l'instar des associations s'adressant au secteur sportif). De la même manière, les agents de l'Etat et des collectivités

territoriales peuvent être spécialisés ou non sur cette thématique. Il ressort cependant de l'enquête qualitative que l'activité de formateur VRL va de pair avec un certain engagement vis-à-vis de la thématique, qu'il s'agisse d'un intérêt ou d'une curiosité personnelle à propos de la laïcité et/ou de convictions fortes à ce sujet. **Préparer et dispenser des formations est d'ailleurs une activité chronophage et peu rémunératrice pour les formateurs, qui sont nombreux à considérer que leur implication relève de l'engagement personnel.**

D'autre part, certains formateurs VRL ont une solide expérience de formation tandis que d'autres sont novices en la matière (c'est notamment le cas de nombreux agents de l'Etat). Leurs attentes vis-à-vis de la formation de formateurs sont donc assez variables : **certains ont avant tout besoin de connaissances sur la laïcité, tandis que d'autres doivent apprendre à se placer dans une posture de formateurs.** De fait, la formation de formateurs est plus axée sur la pédagogie que sur le contenu, ce que certains formateurs rencontrés trouvent frustrant et d'autres pertinent, l'appropriation du contenu pouvant être réalisée à travers un travail personnel grâce aux outils du kit. Dans l'ensemble, les taux de satisfaction relevés par le CGET suite à la formation de formateurs sont assez élevés, à la fois au niveau des méthodes d'animation (66% des répondants se déclarent très satisfaits, 30% assez satisfaits, 4% moyennement satisfaits, 0% peu satisfaits) et des contenus proposés (66% très satisfaits, 32% plutôt satisfaits, 2% moyennement satisfaits, 0% peu satisfaits), résultats corroborés par les entretiens réalisés avec les formateurs.

### ***3. Le réseau de formateurs***

#### **Formateurs actifs et formateurs inactifs**

Le bilan national au 31 décembre 2018 indique que 30 173 stagiaires ont été formés par 2 217 formateurs habilités : en moyenne, chaque formateur a donc formé seulement 13,6 stagiaires, ce qui correspond à moins d'une session par formateur. Cette faible moyenne s'explique surtout par le fait qu'une partie importante des candidats habilités ne dispense finalement jamais de formations, et ce pour des raisons diverses :

- D'une part, **une partie des personnes inscrites dans les formations de formateurs ne souhaitent pas tant devenir formateurs que se former eux-mêmes sur la laïcité ou sur le dispositif VRL.** Cette situation concerne surtout des cadres, qui choisissent de s'inscrire en formation de formateurs plutôt qu'en formation de niveau 3, soit parce que ce sont les seules sessions dont ils sont informés par leurs réseaux ou qui ont lieu à des dates où ils sont disponibles, soit parce qu'ils considèrent que la formation de niveau 3 est réservée aux agents de terrain. Comme le dit une formatrice de niveau 1 : « *ils pensent que le niveau 1 c'est pour les têtes de réseau, le niveau 2 pour eux, et le niveau 3 pour la France d'en bas...* ». Pour éviter que cette confusion persiste, la communication institutionnelle n'évoque plus désormais de « niveaux » de formation, et utilise à la place les

termes « formations de formateurs de formateurs », « formations de formateurs » et « formations d'acteurs ». Quoi qu'il en soit, certains cadres continuent à s'inscrire en session de niveau 2 parce qu'ils ne souhaitent pas être formés au même niveau (ou en même temps) que les agents qui sont sous leur responsabilité.

- D'autres formateurs habilités ne dispensent jamais de formations faute d'occasions de le faire. Cela tient aux modalités de déploiement du plan de formation (voir *supra*, II.A.1) : les structures (associatives ou étatiques) qui souhaitent dispenser des formations VRL forment en général un ou plusieurs formateurs au sein de leur propre équipe. Rares sont les structures faisant appel à des formateurs extérieurs : c'est systématiquement le cas du CNFPT, mais les formations y sont le plus souvent réalisées par un petit contingent de formateurs très actifs. Il en va de même de certaines mairies ou CAF, qui privilégient alors des formateurs déjà expérimentés. Dispenser des formations VRL ne suppose donc pas uniquement d'avoir une habilitation, mais également de travailler et/ou d'être en contact avec des structures qui en organisent, ce qui n'est pas toujours clair pour les candidats s'inscrivant dans les formations de formateurs. Comme nous l'explique le référent VRL d'une DDCS : « *je me suis retrouvée confronté à un réseau de formateurs très motivés, et qui me disaient "mais comment on fait pour donner une formation ?" »* ».
- Enfin, certains formateurs habilités suivent la formation de formateurs dans l'objectif de développer ou d'enrichir une offre de formation parallèle au plan VRL (préexistante ou « hors cadre », voir *supra*, II.A.2). Par exemple, des formations sur la laïcité sont fréquemment dispensées à destination d'étudiants et stagiaires se destinant aux métiers de l'animation (BAFA, BAFD, BPJEPS etc.). Si certaines structures choisissent de leur dispenser la formation VRL, la plupart préfèrent l'adapter pour qu'elle soit plus ajustée (au niveau de la temporalité et/ou du contenu). Participer à la formation de niveau 2 permet à ces formateurs de dispenser un contenu cohérent avec celui de la formation VRL, dont ils s'inspirent également souvent sur le plan pédagogique.

### **Animation du réseau de formateurs**

Parmi les tâches déléguées aux DRJSCS figurent l'animation du réseau de formateurs, c'est-à-dire la coordination, le suivi et la formation continue des formateurs habilités. Cette animation passe tout d'abord, dans toutes les régions étudiées, par la mise en place de plateformes en ligne à destination des formateurs, qui servent *a minima* à la gestion administrative des formations (mise à disposition des documents nécessaires, déclaration des formations prévues ou réalisées, restitution des questionnaires à chaud, etc.) ainsi qu'à la transmission d'éléments d'actualité politique, juridique et médiatique, qui sont le plus souvent simplement recopiés depuis la plateforme nationale du CGET à laquelle ont accès tous les formateurs de niveau 1 et les référents régionaux. Certaines plateformes

permettent d'autre part aux formateurs d'échanger entre eux, de partager des informations ou des documents et/ou éventuellement de poser des questions que traitent des responsables institutionnels. Certaines régions tentent d'autre part d'en faire un outil pour mettre en lien des structures souhaitant organiser des formations et des formateurs habilités, ainsi que pour centraliser les informations sur les formations ouvertes à l'inscription.

Au-delà de ces plateformes, des événements à destination des formateurs sont fréquemment organisés, soit par les DRJSCS, les DDCS ou les CRPV à destination de l'ensemble des formateurs d'une région ou d'un département, soit parfois par les fédérations régionales des grandes structures associatives (telles les CEMEAS), à destination de leurs propres formateurs. Ces événements peuvent prendre la forme de rencontres entre formateurs, alliant généralement des éléments d'information et d'actualisation juridique et un temps d'échanges et de retour d'expérience. D'autres régions privilégient l'organisation de conférences d'experts de la laïcité, auxquelles ils invitent tous les formateurs. Ces événements (rencontres et conférences) sont en règle générale très appréciés par les formateurs qui y ont accès. **L'évolution constante du cadre juridique est notamment une préoccupation pour les formateurs, qui ressentent le besoin d'être formés en continu.** Certains formateurs de niveau 1 (en particulier lorsqu'ils sont agents de l'Etat ou employés de CRPV) assurent de plus un suivi individualisé des formateurs de niveau 2 qu'ils ont formés, en restant en contact régulier et en se rendant disponibles pour répondre à des questions. Dans les faits, l'animation et le suivi du réseau de formateur varient en fonction des régions, des départements et des structures : certains formateurs se sentent ainsi suivis et accompagnés, tandis que d'autres n'ont quasiment aucun contact avec les institutions responsables du déploiement après avoir reçu leur habilitation. Une formatrice indique ainsi avoir posé plusieurs questions sur la plateforme et n'avoir jamais obtenu de réponses. Elle n'a par ailleurs le contact d'aucun formateur de niveau 1 ou responsable institutionnel, et se sent donc « lâchée dans la nature ».

Pour les formateurs de niveau 1, des journées sont par ailleurs organisées ponctuellement au niveau national par le CGET. Les formateurs issus des structures associatives en province regrettent cependant de ne pas pouvoir y assister, faute de prise en charge des frais de déplacement par l'Etat.

## II.C. Instrument : le kit

### 1. Un outil efficace et apprécié

Les formateurs rencontrés sont unanimes quant à la pertinence et à l'efficacité du kit de formation qui est mis à leur disposition, tant sur le fond que sur la forme :

- **Scénario pédagogique** : La formation est découpée en onze séquences dont les contenus et les formats pédagogiques sont très diversifiés. Ce découpage permet, selon les formateurs mais aussi les stagiaires (voir *infra*, III.B.1), de rendre la formation dynamique. Le kit indique avec précision les étapes que doivent suivre les formateurs et le temps imparti pour chacune.
- **Techniques d'animation** : La formation est rythmée par la variation des formats pédagogiques : présentation descendante (le formateur présente un diaporama), échanges (tour de table ; débats), exercices (travaux en petits groupes ; mots croisés ; quizz), mises en situation (jeux de rôles). Les techniques d'animation sont décrites avec précision dans le kit pour chaque séquence.
- **Ressources** : le kit comporte les informations essentielles que le formateur doit transmettre, sous la forme de « fiches formateurs » et de « fiches de synthèses » associées à chaque séquence. Il offre ainsi un socle d'informations à la fois claires, précises et accessibles. Certains formateurs regrettent cependant l'absence d'un lexique permettant de retrouver plus facilement les informations présentes dans le kit.

La force du kit est d'offrir un scénario pédagogique très cadré et détaillé, mais qui n'est pas rigide pour autant : dans plusieurs séquences, les formateurs ont le choix entre de nombreuses études de cas, qu'ils sélectionnent en fonction de ce qui leur paraît le plus utile pour chaque groupe de stagiaires ; d'autres séquences offrent le choix entre plusieurs « spécialisations » correspondant à différents profils socioprofessionnels (usage des espaces publics ; relation socio-éducative ; accueil et relation avec les publics). Les formateurs trouvent ainsi que **le kit est adapté à tous types de publics, et y compris lorsque les profils des stagiaires sont hétérogènes**. Notons cependant que la formation s'adresse à des stagiaires ayant un niveau minimal d'éducation (maîtrise de la lecture) et de connaissance de la langue française.

La seule critique qu'émettent fréquemment les formateurs vis-à-vis du kit tient à **la difficulté qu'ils ont à respecter le temps imparti à chaque séquence**. Dans les faits, les formateurs ne parviennent quasiment jamais à dérouler l'intégralité du scénario pédagogique et doivent donc adapter le contenu du kit, qu'ils jugent de ce point de vue « irréaliste ». Le « jeu des enveloppes » (séquence 5) pose particulièrement de difficultés : dans la plupart des formations observées par l'équipe de recherche, les formateurs simplifient l'activité (chaque sous-groupe traite un seul cas). Cette impossibilité de tenir le temps incite les formateurs à ne pas suivre le kit à la lettre, ce qui participe à la

diversification des contenus dispensés en fonction des formations. Une seconde critique, d'importance moindre, porte sur les vidéos dont la diffusion est prévue par le kit : rares sont les formateurs qui les utilisent, parce qu'ils jugent le débit de parole trop rapide pour qu'elles constituent un bon outil pédagogique.

Malgré ces quelques nuances, le kit est considéré comme « *un outil formidable* », « *rassurant* », « *complet* », « *bien ficelé* », dont tous les formateurs rencontrés se disent très satisfaits. Ils le gardent généralement à portée de main lors des formations, afin de suivre le scénario pédagogique, de chercher des informations et parfois de lire des passages aux stagiaires – notamment les « *décryptages* » des études de cas. Comme nous le dit une formatrice, le kit les invite à se placer dans une posture de « *facilitateurs* » plutôt que d'enseignants : leur rôle est avant tout de relayer des informations, de proposer des activités et d'animer les échanges. **Cet outil permet ainsi l'uniformisation du contenu dispensé dans les formations**, malgré le dispositif de formation « en cascade » des formateurs et la diversité de leurs profils.

## 2. Un parti-pris pédagogique convaincant

### Un contenu « incontestable »

La force du plan VRL est d'associer au déploiement des acteurs ayant *a priori* des positions différentes sur la laïcité. Plusieurs structures associatives ont d'ailleurs longtemps hésité voire été réticentes à participer au déploiement du plan, considérant qu'elles avaient « *vision de la laïcité qui est pas la même que celle présentée par l'Etat au quotidien dans le débat politique* », comme le dit la référente VRL d'un réseau associatif. Un formateur explique par ailleurs que sa structure a été directement sollicitée par l'Etat pour déployer la formation : « *ça a dérangé énormément de mouvements d'éducation populaire qui disaient : "on va encore stigmatiser, on n'est pas la cheville ouvrière de l'État, etc."* ». Finalement, la participation à la formation de formateurs a convaincu ces structures de la pertinence de participer au déploiement, notamment parce qu'elles ont été rassurées par l'approche non-discriminatoire de la laïcité qui y est véhiculée.

Face à une thématique perçue comme complexe, polémique et sujette à interprétation, la formation dispense en effet un message remarquablement clair et consensuel : la stratégie adoptée consiste à aborder la laïcité comme un principe juridique, et donc de « *refroidir les débats* » en passant par le droit. Cette dimension pratique de la formation confère un caractère incontestable au message diffusé : il s'agit de rappeler ou d'apprendre aux stagiaires les cadres juridiques encadrant les manifestations religieuses dans les différents contextes et de les inviter à ajuster leurs postures pour respecter et faire respecter la loi dans le cadre de leur activité professionnelle. Les avis que peuvent avoir les stagiaires sur ce sujet sont alors renvoyés au registre de l'opinion personnelle, laquelle n'est pas censée transparaître dans le cadre de leurs pratiques professionnelles. La formation ne consiste pas pour autant en un simple cours de droit appliqué : la

séquence historique permet également de contextualiser la production du droit (voir *infra*, II.C.3) et plusieurs séquences visent à outiller les stagiaires pour construire un argumentaire et apprendre à gérer des conflits liés à cette thématique.

La formation cherche ainsi à enseigner aux stagiaires une méthode, consistant à placer leur discours sur un registre juridique et non sur celui de l'opinion. Ils sont ainsi invités, tout en favorisant l'écoute et le dialogue, à « éviter la crispation autour de la question religieuse » en « prenant la hauteur nécessaire » (p.66). Les décryptages des études de cas invitent par exemple fréquemment les stagiaires à « regarder la situation sous un autre angle » (p.66), notamment en questionnant la nature des problèmes rencontrés, qui ne relèvent pas toujours de la laïcité. Prenons l'exemple du cas n°12, « un usager laisse sonner un appel à la prière dans une salle d'attente » : le décryptage précise que « le problème tient davantage à la nuisance sonore qu'au caractère religieux de la sonnerie » (p.78). La formation a donc pour objectif d'apaiser des débats passionnés en les traitant sous un prisme pratique et professionnel. Ce parti-pris pédagogique la rend particulièrement consensuelle, quelles que soient les opinions des stagiaires à ce sujet (voir *infra*, III.C.3).

### **Aborder de front les sujets polémiques**

Le kit de formation évoque sans détours les sujets les plus polémiques sur la laïcité, qui sont décortiqués sous un angle juridique de façon « chirurgicale » : des exemples et cas d'étude sur le voile intégral, les menus dans les cantines scolaires, les crèches dans les mairies etc. sont ainsi décryptés au regard des différentes réglementations en vigueur. Le kit n'hésite pas à exposer les ambiguïtés, imprécisions et évolutions du cadre juridique à ce sujet, ainsi qu'à évoquer les éventuelles prises de position contradictoires des institutions et personnalités politiques. En bref, **la formation n'évite pas les sujets qui fâchent**, cherchant au contraire à armer les stagiaires pour faire face aux situations qu'ils ont le plus de chances de rencontrer dans le cadre de leur activité professionnelle.

Cette volonté de toucher aux situations pouvant être vécues par les stagiaires a amené les rédacteurs du kit à proposer de nombreux études de cas sur la religion musulmane, dans la mesure où celle-ci est au cœur de l'attention médiatique et politique. Ce choix a généré de nombreuses critiques, le kit étant accusé de contribuer à « cibler l'islam » et donc à « stigmatiser les musulmans ». Pour répondre à cette critique, dans les dernières versions du kit, de nouvelles études de cas portant sur d'autres religions ont été ajoutées. Les cas sur la religion musulmane restent cependant majoritaires : sur les dix cas qui citent explicitement une religion, six portent sur la religion musulmane. Ce point fait ainsi toujours l'objet de critiques de la part des formateurs, en particulier ceux travaillant dans des associations en quartier prioritaire, comme cette formatrice : « *les études sont exclusivement liées à la religion musulmane, il y a quelques trucs sur la religion juive, mais très peu, une étude de cas simplement... mais sinon c'est surtout des voiles, des burqas des trucs comme ça. [...] C'est très difficile pour nous effectivement en tant que formateurs [...]* »

*donc on a décidé ici de changer quelques exemples* ». Le kit n'est donc pas entièrement parvenu à désamorcer les accusations de stigmatiser la religion musulmane. Ces critiques restent cependant marginales, dans la mesure où elles ne remettent pas en question la participation de ces formateurs au déploiement. Nous verrons cependant (voir *infra*, conclusion) que l'introduction d'un module sur la prévention de la radicalisation risque de fragiliser le consensus autour du kit de formation.

### **3. Une vision dépolitisée de la laïcité**

Le contenu du kit de formation est particulièrement dense, précis et complet. Le séquençage permet de plus une progression dans l'argumentation qui s'avère très efficace. La très utile séquence historique contextualise le débat et les lois sur la laïcité, ce qui permet de recentrer la formation sur l'étude de ce principe plutôt que sur celle des débats les plus contemporains à ce sujet. La clarté de l'exposé se fait cependant au prix de simplifications, qui s'expliquent non seulement par le peu de temps imparti à cette séquence particulièrement dense mais aussi, semble-t-il, par la volonté de donner une vision cohérente de l'histoire de la laïcité. Comme le note Carole Gayet-Viaud dans son rapport, « les opérations nécessaires de simplification contribuent à l'occultation presque systématique des écueils et du caractère à la fois situé, itératif et conflictuel, des politiques conduites au gré de l'histoire, et notamment dans l'élaboration des lois et du droit » (p.28). Le kit prévoit en effet trente minutes pour dépeindre l'histoire de l'évolution des rapports entre Etat et religion, de Clovis à aujourd'hui, ce qui ne laisse donc que peu le temps d'évoquer, par exemple, l'histoire coloniale, et qui favorise une présentation linéaire de l'histoire.

Les formateurs ont de plus tendance à présenter le droit comme un ensemble cohérent, exercice qui s'avère acrobatique lorsqu'il est question des dernières évolutions juridiques et notamment de la loi de 2010 sur la dissimulation du visage dans l'espace public. Les formateurs insistent souvent sur le fait que cette loi ne relève pas du principe de laïcité, voire qu'elle n'a « rien à voir avec la laïcité » : ils la présentent alors comme une mesure de sécurité, en rappelant notamment qu'elle concerne également « les casques de moto ». Ce discours ne retient ainsi de la loi que sa justification officielle et occulte le contexte de sa production. Les propos tenus à ce sujet frôlent d'ailleurs parfois l'hypocrisie, par exemple lorsqu'un formateur précise : « je veux qu'on soit au clair avec la loi de 2010, certains médias s'en sont emparées en disant que c'est une loi anti-burqa. C'est pas du tout ça ! C'est parce que la burqa cache le visage, c'est une loi de sécurité ».

**L'euphémisation des prises de position politiques en faveur d'une laïcité restrictive** tend ainsi à rendre le discours des formateurs artificiel car déconnecté du cadrage qui est fait de ces questions dans le débat public. La stratégie de la formation visant à présenter la laïcité comme un principe juridique peut ainsi conduire à lisser les désaccords, les débats et les contradictions dont ce principe fait l'objet. Bien que cela varie en fonction

des formateurs, le kit tend ainsi à favoriser une lecture qui simplifie et idéalise le discours politique et l'action publique en matière de laïcité.

## II.D. Le déroulement des formations

### *1. La composition des groupes de stagiaires*

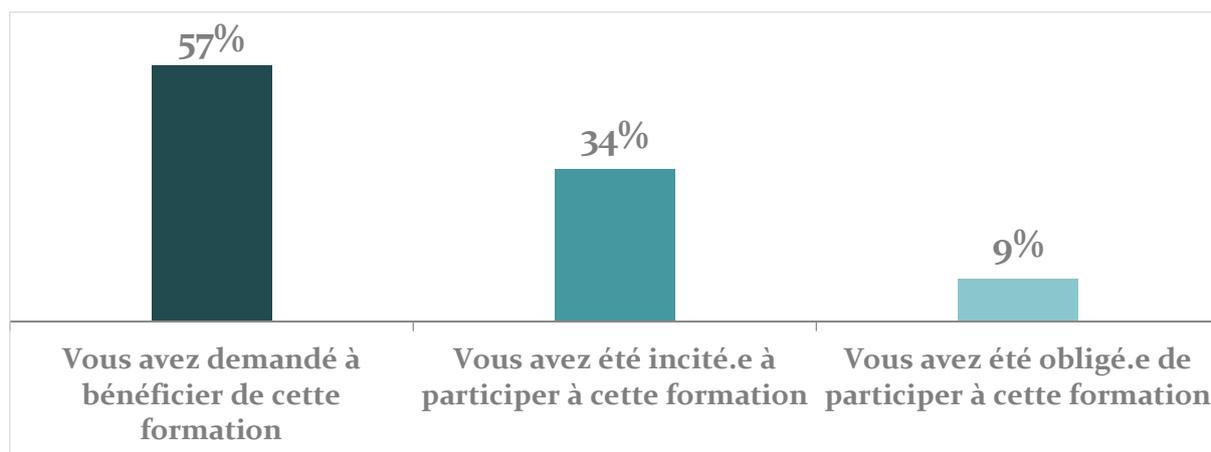
#### **Le défi du recrutement**

Les sessions de formation sont organisées selon différentes modalités :

- Le CNFPT inscrit le plan VRL à son catalogue de formations. Les agents peuvent s'y inscrire à leur propre initiative, à la demande ou sur les conseils de leur hiérarchie.
- Les formations sont parfois réalisées à la demande d'un employeur (public, associatif ou privé) qui souhaite former ses équipes. L'employeur sollicite alors un formateur habilité et s'occupe de constituer le groupe de stagiaires (par exemple les employés d'une mairie, d'une CAF, d'une association...). Il peut également arriver que la formation soit imposée à une structure : ce fut par exemple le cas dans un département où la préfecture a organisé une session de formation dans un centre social municipal suite à une polémique (des « cours de Coran » auraient été dispensés dans les locaux du centre social). Les employés du centre social ont alors été obligés de participer. Ajoutons également ici les formations organisées dans le cadre de formations diplômantes, auxquelles tous les étudiants doivent assister au titre de leur cursus.
- Le plus souvent, les formateurs ou leurs structures sont eux-mêmes chargés de constituer le groupe de stagiaires sur la base du volontariat, en envoyant des invitations via leurs réseaux.

Le questionnaire en ligne indique que près de la moitié des stagiaires n'est pas personnellement à l'initiative de sa participation à la formation :

Réponses à la question « vous diriez que : ... » (N=1557)



Dans les cas où l'inscription des stagiaires repose sur le volontariat, **remplir les formations est une tâche qui peut s'avérer complexe et chronophage**, et qui dépend de l'étendue du réseau des structures organisatrices. Dans les faits, **il est très fréquent que des sessions de formation programmées soient annulées** en raison du trop faible nombre de participants.

Plusieurs explications peuvent éclairer cette difficulté à remplir les formations. Tout d'abord, **le plan de formation n'est pas toujours connu sur le terrain**. Lorsqu'ils la connaissent, les stagiaires potentiels (et/ou leurs employeurs) peuvent être réticents à y consacrer deux jours. Même lorsqu'ils souhaitent participer, les dates qui leur sont proposées ne leur conviennent pas nécessairement. **Le format de deux jours est décrit par de nombreux formateurs et stagiaires comme particulièrement contraignant**, en particulier pour certains des secteurs professionnels faisant partie du cœur de cible du plan de formation (par exemple les animateurs ou les médiateurs) – c'est la raison pour laquelle un kit au format d'un jour a été créé en 2018. Certaines formations laissent par ailleurs un intervalle d'une semaine entre les deux jours de formation pour permettre aux acteurs de ne pas s'absenter de leur travail deux jours de suite. De manière plus générale, l'offre de formation VRL peine à trouver sa demande, laquelle est le plus souvent latente. Comme l'explique une formatrice, de nombreux acteurs de terrain « *ne pensent pas qu'ils rencontrent de problématiques à ce sujet, spontanément ils ne ressentent pas le besoin. C'est seulement une fois qu'on aborde le sujet, les études de cas, qu'ils se rendent compte qu'ils sont concernés* ». La religion ne pose en effet pas autant de problèmes sur le terrain que son traitement politico-médiatique pourrait le faire penser (voir *infra*, III.1.A). Pour ces différentes raisons, **la mobilisation des employeurs et encadrants est déterminante pour favoriser la participation des agents de terrain** : ils peuvent en effet leur transmettre l'information et leur expliquer l'intérêt de la formation, les inciter à y participer – mais aussi leur permettre concrètement de le faire en leur permettant de s'absenter deux jours.

Ces contraintes organisationnelles ont pour conséquence de favoriser les formations à destination de publics aux profils socioprofessionnels assez homogènes, dans la mesure

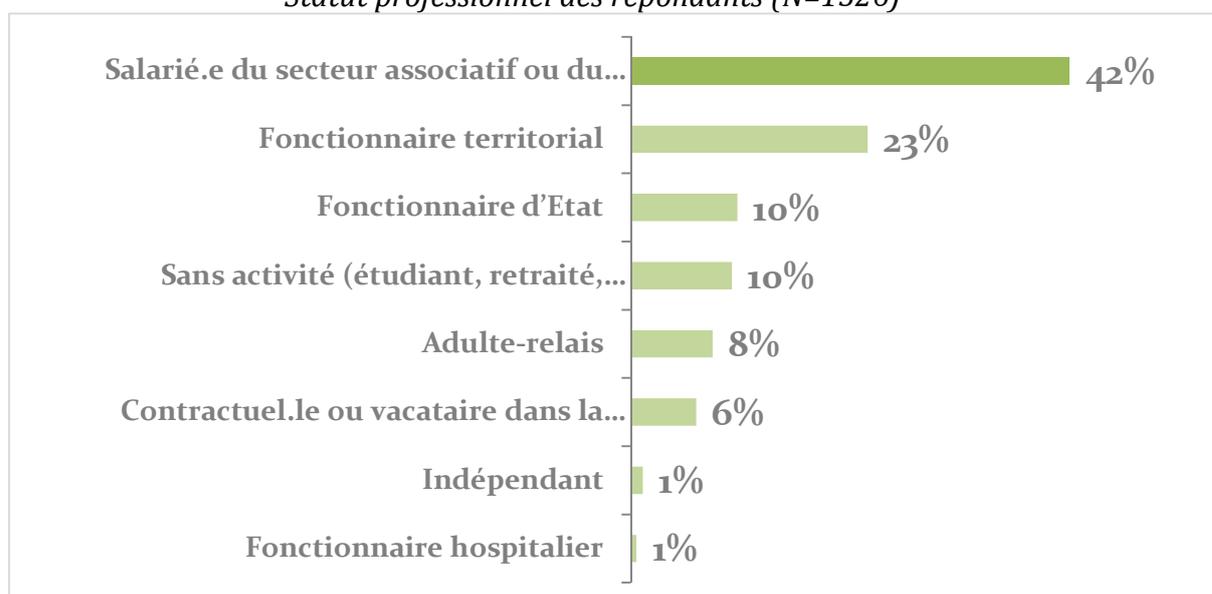
où elles sont organisées via des réseaux restreints à un secteur précis et/ou à grâce à la mobilisation d'un employeur spécifique. Certains organisateurs font cependant l'effort de constituer des groupes plus diversifiés, par exemple en sollicitant les acteurs d'un même territoire. Bien que chronophage, l'organisation de formations interprofessionnelles et interinstitutionnelles, le plus souvent à l'initiative d'agents de l'Etat (DDCS ou préfecture), a le double objectif d'enrichir le contenu des formations par la diversité des expériences des stagiaires et de favoriser la mise en réseau d'acteurs d'un même territoire qui ne se connaissent pas toujours. Pour donner un exemple, une déléguée du préfet a organisé une formation dans un collège, réunissant notamment des membres de l'équipe du collège (enseignants et CPE), des médiateurs et éducateurs du quartier, la directrice de la médiathèque du quartier, des parents d'élèves, une assistante sociale, une éducatrice sportive. En règle générale, il ressort de l'enquête qualitative qu'au-delà de la transmission de savoirs sur la laïcité, **les formations VRL ont pour intérêt de faire se rencontrer et dialoguer des acteurs (formateurs et stagiaires) de milieux socioprofessionnels divers**, et donc de favoriser la constitution de réseaux professionnels qui perdurent parfois après la formation.

### Le profil des stagiaires

Les caractéristiques sociologiques des stagiaires ayant assisté aux formations VRL peuvent être estimées grâce au questionnaire en ligne.

- **Statut professionnel : la grande majorité (81%) des stagiaires participent à la formation dans le cadre de leur activité professionnelle.** Les autres y participent dans le cadre de leur engagement associatif bénévole (10%), de leur formation initiale (5%) ou encore de leur mandat électif (1%). Comme le montre le graphique ci-dessous, la plupart des répondants sont salariés du secteur associatif ou privé (42%) ou fonctionnaires, territoriaux (23%) / d'Etat (10%).

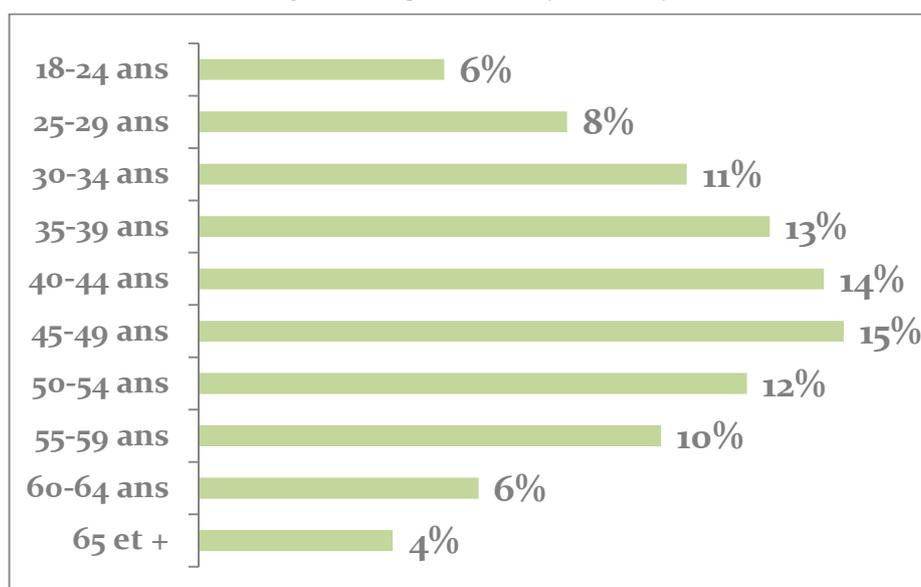
*Statut professionnel des répondants (N=1526)*



Les répondants travaillent le plus souvent dans des structures du secteur « social » (25% des répondants), « jeunesse, éducation populaire » (24%), « politique de la ville » (13%) ou « éducation » (6%). Le public formé correspond donc au public ciblé, dans le sens où il est constitué avant tout de professionnels travaillant au service de la population. **Moins de la moitié des stagiaires (46%), cependant, travaille dans un quartier prioritaire**, ce qui peut sembler plutôt faible pour une politique impulsée dans le cadre de la politique de la ville et prioritairement destinée aux agents de terrain intervenant dans les quartiers prioritaires.

- **Caractéristiques sociologiques** : 70% des stagiaires sont des femmes. Cette **forte surreprésentation des femmes parmi les stagiaires** s'explique avant tout par les secteurs professionnels dans lesquels ceux-ci travaillent (voir ci-dessus), dont certains sont connus pour être très féminins (notamment le secteur « social », mais aussi le secteur « jeunesse, éducation populaire » ou encore « éducation »). Des stagiaires de toutes catégories d'âge sont par ailleurs formés, avec une surreprésentation de stagiaires en milieu de carrière :

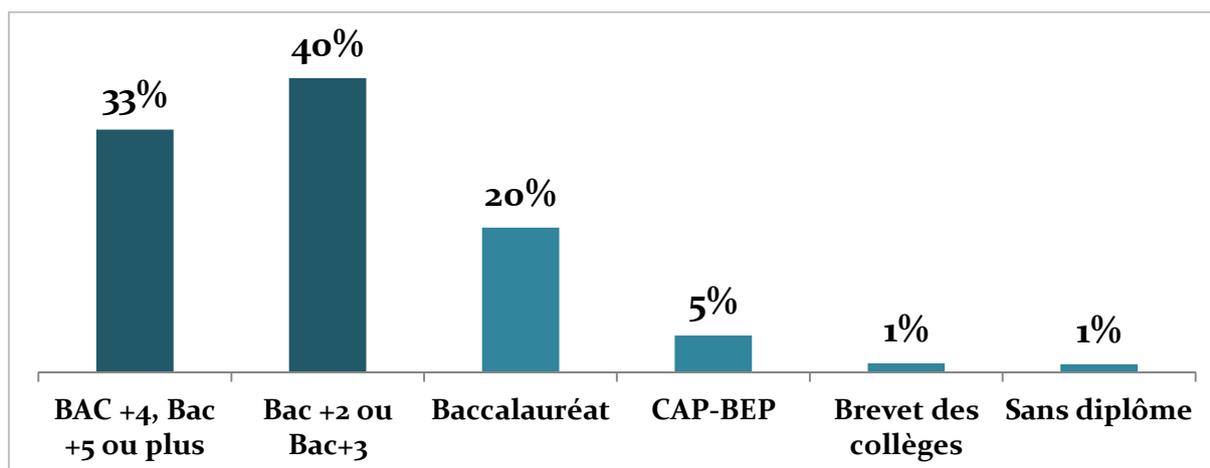
Âge des répondants (N=1551)



97% des stagiaires ont la nationalité française (dont 6% l'ont acquis au cours de leur vie). Les stagiaires sont, d'autre part, plutôt diplômés : 73% d'entre eux ont obtenu un diplôme post-bac (contre 30% de la population française<sup>4</sup>).

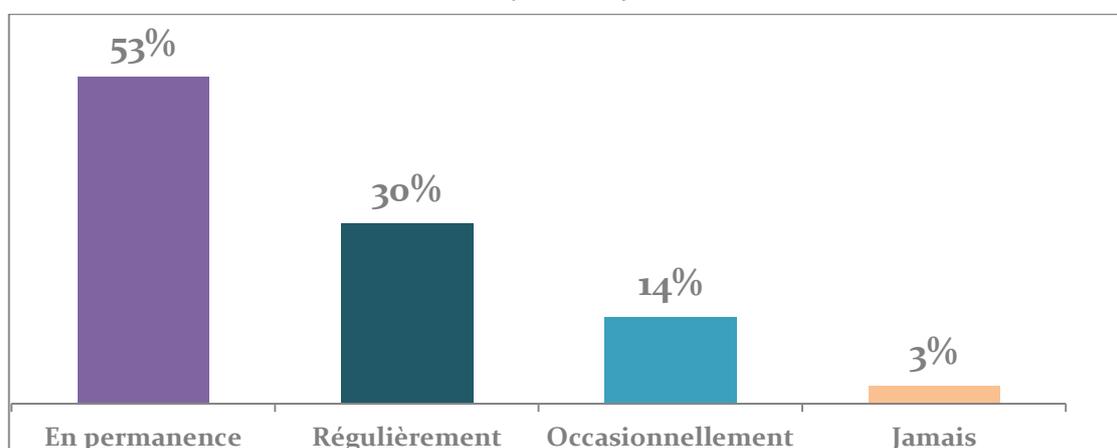
<sup>4</sup> Données Insee, 2017.

Quel est le niveau du diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ? (N=1551)



Cette **surreprésentation des personnes diplômées** s'explique, là encore, par les secteurs professionnels visés, dans lesquels les acteurs ont souvent un certain niveau de qualification. Ces chiffres indiquent cependant qu'au sein de ces secteurs, les acteurs formés ne sont pas majoritairement ceux qui sont les plus susceptibles d'être au contact direct du public (agents d'accueil, médiateurs, animateurs, etc.) puisque le niveau de qualification de ces derniers est en général plus faible. Ainsi, bien qu'une majorité de stagiaires soit en contact quotidien avec le public, une proportion conséquente des répondants est plus éloignée du terrain :

Dans vos activités, êtes-vous directement en contact avec le public (usagers, clients...)  
(N=1552)

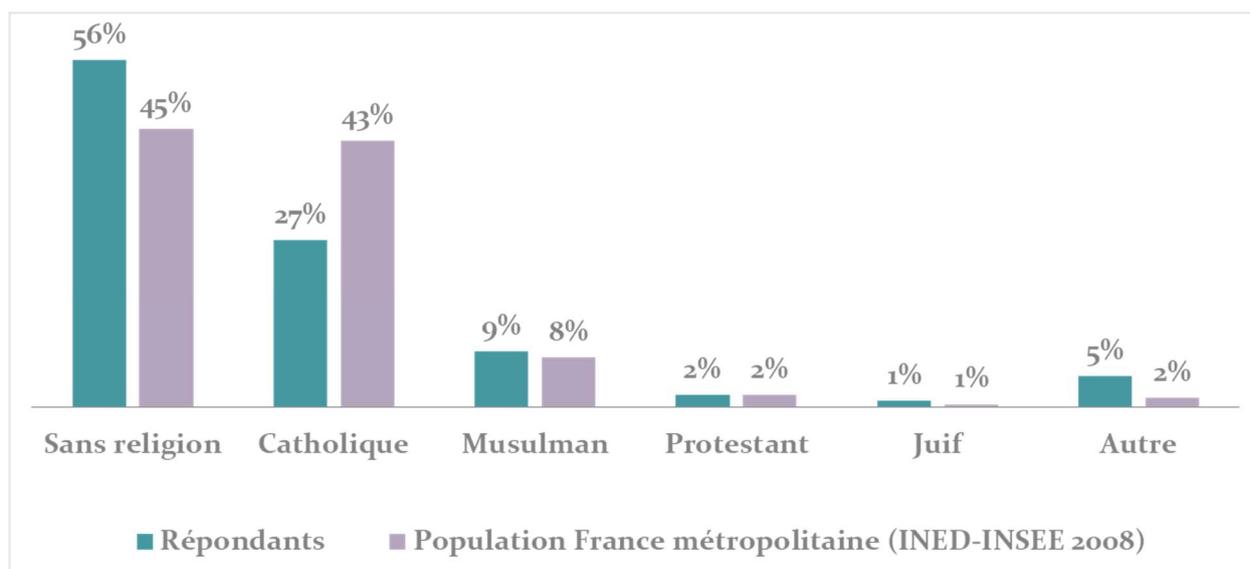


L'enquête qualitative confirme que **de nombreuses structures ont tendance à former prioritairement les encadrants plutôt que les agents de terrain**, pour plusieurs raisons : en tant que responsables, ils ont pour mission de diffuser à leur équipe les enseignements qu'ils tirent de la formation ; leur emploi du temps plus flexible leur permet davantage de dégager deux jours pour suivre la formation ; ils sont à titre personnel plus souvent intéressés par cette thématique. Un responsable institutionnel dit, à propos de faible participation des agents de terrain, que « *ceux qui viennent, c'est les gens qui en ont le moins besoin* ». Se porter volontaire pour une telle formation suppose en effet

de se sentir légitime à y participer, c'est-à-dire à se sentir à la fois concerné et intéressé par la thématique en question, et donc non seulement de rencontrer des problématiques liées à la laïcité mais également de les interpréter à l'aune de ce concept. Ainsi selon une formatrice « *quand les gens s'inscrivent à cette formation, 50% du chemin est fait. Ils viennent vérifier, consolider, c'est un public déjà conquis* ».

Sur le plan religieux, enfin, on note une surreprésentation des stagiaires se déclarant athées au détriment des catholiques, en comparaison avec la population française :

Concernant la religion, diriez-vous que vous êtes : (N=1516)



## 2. Le contenu dispensé par les formateurs

Les sessions de formations auxquelles l'équipe de recherche a assisté et les entretiens réalisés avec les formateurs indiquent l'existence de variations dans le contenu dispensé lors des formations, à différents niveaux.

### Respect du scénario pédagogique

Une grande majorité des formateurs suit le scénario pédagogique indiqué dans le kit (enchaînement des différentes séquences et respect de leur mode pédagogique). Les formateurs apportent cependant fréquemment des petites modifications dans le déroulement de la formation :

- Dans l'objectif de gagner du temps (le scénario pédagogique étant jugé difficilement réalisable dans le temps imparti, voir *supra*, II.C.1), certaines séquences peuvent être raccourcies, simplifiées, et parfois supprimées ;

- Pour s'adapter aux besoins et demandes des stagiaires, les formateurs prennent souvent le temps de faire des rappels ou des clarifications. Certaines séquences sont ainsi modifiées et allongées au détriment d'autres séquences ;
- Pour rendre la formation plus vivante, les formateurs issus de l'éducation populaire ont tendance à faire ce qu'une formatrice nomme un « *modelage éducatif* », c'est-à-dire à modifier les modes pédagogiques de certaines séquences. La séquence historique est ainsi fréquemment transformée en jeu (les stagiaires doivent placer des cartes sur une frise chronologique), les jeux de rôle prennent la forme de théâtre forum, le quizz est réalisé grâce à une application en ligne ou avec un abaque de renier, etc.

Dans le même ordre d'idée, certains formateurs remplacent la vidéo proposée dans le kit par d'autres vidéos qu'ils trouvent plus pertinentes ; ajoutent par petites touches des éléments de connaissance issus de leur propre domaine de spécialisation (par exemple sur les inégalités femmes-hommes ; sur l'histoire du sport, etc.) ; prennent le temps de commenter un article du journal de la veille ; etc. **Ces modifications mineures sont dans l'ensemble positives, dans le sens où elles permettent aux formateurs de s'appropriier le kit, de mettre à profit leurs compétences et de s'adapter aux stagiaires.**

De plus rares formateurs réalisent des modifications beaucoup plus conséquentes, en supprimant ou en fusionnant des séquences, éventuellement en ajoutant des moments d'exposés ou des exercices non-prévus dans le kit. Les observations réalisées par l'équipe de recherche suggèrent que **ces modifications majeures nuisent à la qualité de la formation, qui n'est jamais aussi claire, dynamique et complète que lorsque les formateurs respectent le déroulé pédagogique du kit.** Pour donner un exemple, une formatrice expérimentée (sur le plan VRL comme sur d'autres sujets) a complètement transformé la formation : elle fusionne les séquences 3 et 4 en un vaste exposé historique et juridique en s'appuyant sur les mots croisés, qui dure presque toute la première journée (la séquence 5 est supprimée). Elle demande ensuite aux participants de préparer un petit exposé sur un aspect juridique de la laïcité, qu'ils présentent au début de la deuxième journée. Elle fait ensuite deux quizz (séquence 6 et 9) et enfin les études de cas (séquence 7 et 8 fusionnées). Les jeux de rôle ne sont pas réalisés. Bien qu'intéressante pour les stagiaires, la formation qu'elle a réalisé ne correspond donc pas vraiment à celle proposée par le kit. Son séquençage, par ailleurs, est moins dynamique, et laisse moins de temps aux mises en situation, pourtant très utiles pour les stagiaires (voir *infra*, III.B.2). Bien que les cas où les formateurs prennent autant de liberté vis-à-vis du kit soient assez rares, cette situation met en lumière l'absence de contrôle sur les contenus diffusés lors des formations.

### **Maîtrise du sujet**

Les profils des formateurs étant diversifiés, leurs compétences sont inégales (voir *supra*, II.B.2). Rares sont les formateurs qui ont une spécialisation préalable sur le thème de la laïcité ou une formation juridique. Or le contenu de la formation est assez technique et suppose une bonne connaissance de la réglementation en vigueur dans les différents contextes. **Les formateurs font ainsi fréquemment des erreurs** : un formateur dit par exemple que les élus n'ont pas le droit de porter de signes ostentatoires ; une formatrice explique qu'un cafetier a le droit de ne pas servir une femme portant un niqab ; etc. Même lorsqu'ils maîtrisent le contenu du kit, les formateurs se retrouvent souvent en difficulté face aux questions des stagiaires lorsque ceux-ci les interrogent sur l'application du droit de la laïcité dans leurs divers champs d'activité. De nombreuses questions restent sans réponse, ou obtiennent des réponses approximatives voire fausses. Deux arguments mènent cependant à relativiser l'importance de ces défaillances des formateurs :

- Dans toutes les formations que l'équipe de recherche a observées, tout d'abord, les erreurs restent marginales : les informations les plus importantes sont toujours énoncées avec clarté. Même si quelques informations erronées leur sont données, les stagiaires montent donc toujours en compétence grâce à ces formations (voir *infra*, III.B.1).
- De plus, l'apport principal de la formation réside dans la transmission d'une méthode et d'outils pour la mettre en œuvre : les stagiaires sont invités à chercher par eux-mêmes le cadre juridique s'appliquant dans chaque situation. Il n'est donc pas nécessaire que les formateurs soient des spécialistes du droit de la laïcité, leur rôle consistant surtout à montrer l'intérêt de cette démarche pour résoudre des conflits.

Une autre difficulté pour les formateurs est de s'approprier le contenu de la séquence historique, qui suppose de maîtriser les grandes étapes de l'histoire de France et de parvenir à les retransmettre de façon synthétique. Si certains formateurs se disent à l'aise avec cette séquence (en général parce qu'ils « aiment l'histoire »), beaucoup la redoutent. Une formatrice explique par exemple « *je ne suis vraiment pas experte, quand un stagiaire me demande : "le gallicanisme, qu'est-ce que c'est ?", je réponds "on ne va pas rentrer dans les détails"... parce qu'il n'y a pas plus d'infos dans le kit !* ».

### **Compétences d'animation**

La capacité des formateurs à animer un groupe de stagiaire est un élément déterminant pour la qualité des formations. L'exercice demandé aux formateurs est en effet complexe : ils doivent dispenser un contenu dense et technique en respectant le temps imparti aux différentes séquences tout en laissant la place à l'expression des stagiaires et au débat. De nombreuses discussions ont tendance à éclore sur des sujets parfois éloignés de la thématique de la formation. De plus, la laïcité est un sujet polémique pouvant donner lieu à des débats virulents, que les formateurs doivent être en mesure de cadrer. Les

formateurs les plus expérimentés se retrouvent ainsi parfois en difficulté pour garder la maîtrise des interactions entre les stagiaires afin d'amener le groupe dans la direction prévue par le kit. Une difficulté supplémentaire pour les formateurs consiste à permettre à tous les stagiaires de s'exprimer – dans les faits, il arrive fréquemment que certains s'effacent face aux interventions incessantes d'autres membres de leur groupe. De ce point de vue, **les formations sont plus faciles à gérer lorsque les groupes sont de taille restreinte** (une dizaine de stagiaires environ) : le formateur peut ainsi plus facilement garder la maîtrise des échanges tout en laissant chaque stagiaire s'exprimer. De même, **l'animation des groupes est facilitée lorsque les formations sont assurées par des binômes de formateurs**. La répartition du travail – qui varie en fonction des binômes – permet par exemple qu'un des formateurs anime les échanges tandis que l'autre surveille le temps, apporte des précisions et vérifie que les débats restent dans le thème de la séquence. **Lorsque les formateurs n'ont pas ou peu d'expérience dans l'animation de groupes et qu'il s'agit de leur première formation VRL, il semble ainsi particulièrement utile que les formations soient réalisées en binôme et/ou avec un groupe de taille restreinte.**

### **Neutralité politique**

Les opinions personnelles des formateurs sur la religion et la laïcité sont très variables : lors des entretiens, certains déclarent par exemple « *avoir un côté laïcard* » tandis que d'autres ont une posture critique vis-à-vis de la législation récente concernant le voile islamique, qu'ils jugent « *liberticide* ». Tous tentent cependant de ne pas laisser transparaître leur avis lors des formations. De fait, la posture de formateur suppose d'adopter un cadrage juridique et pratique qui invite à laisser de côté les opinions personnelles (tant du formateur que des stagiaires). S'ils suivent le contenu du kit à la lettre, les formateurs n'ont aucune raison de dévoiler leur propre opinion. Il ressort des observations de formation une **grande uniformité dans le message qui est diffusé aux stagiaires**, et ce quelles que soient les positions personnelles des formateurs

Cela ne signifie pas, cependant, que les formateurs soient parfaitement neutres lors des formations. Leur opinion transparaît au contraire fréquemment lors de discussions avec les stagiaires, à travers des petites phrases ou réflexions à la marge des séquences du kit. Pour donner un exemple, une formatrice a provoqué une fronde parmi son groupe de stagiaires après avoir tenu ces propos : « *on nous dit souvent "mais pourquoi à l'étranger on peut mettre son voile [lorsqu'on est fonctionnaire]?" C'est parce que c'est la loi de la République et c'est tout, on n'y dérogera pas. Chaque pays choisit. En fait si quelqu'un remet cela en cause, faut juste lui dire d'aller voir ailleurs, de partir* ». Dans un autre registre, un formateur a dit à propos de la circulaire Châtel que « *on voit bien la volonté politique derrière : cette circulaire est dans la continuité de la politique anti-immigration de Sarkozy, avec le délicieux débat sur l'identité nationale etc.* ». Les commentaires de ce type sont fréquents de la part des formateurs, dont il est donc souvent possible de deviner la

position personnelle. Ces écarts des formateurs n'altèrent pas de façon significative, cependant, le message général de la formation. **Cette uniformité atteste de la qualité du kit de formation** et de la pertinence d'aborder la laïcité selon un cadrage juridique et pratique.

### 3. Dynamiques de groupe

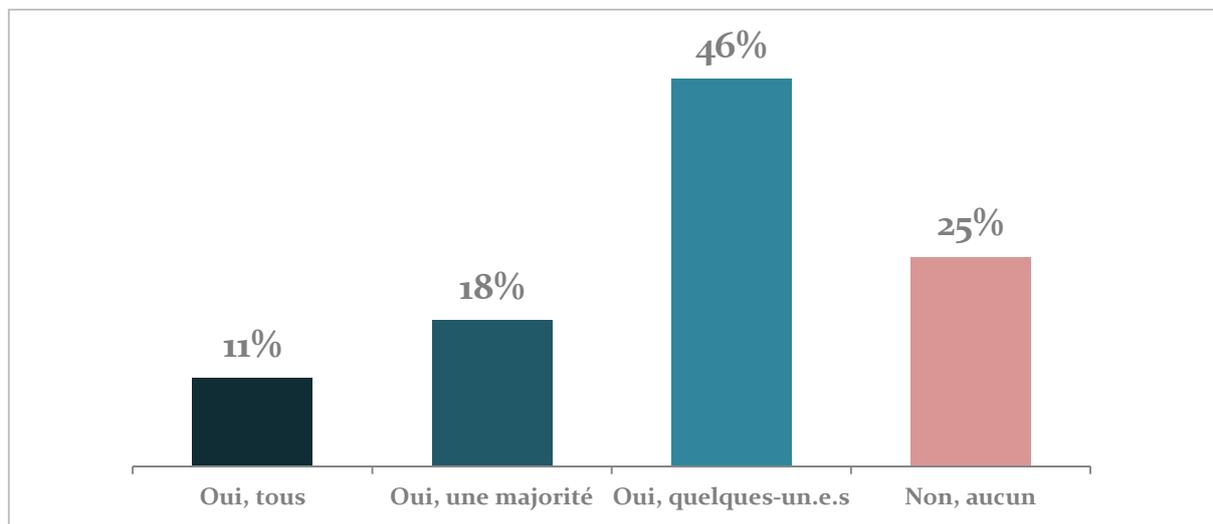
#### Variations selon la composition des groupes

Il ressort des observations et des entretiens que **la formation est adaptée quel que soit le profil des stagiaires** (milieu socioprofessionnel, âge, niveau d'étude, etc.). Les dynamiques des groupes de stagiaires, et donc l'expérience de formation, varie cependant en fonction des profils des participants.

- **Secteurs d'activité** : certaines formations s'adressent à des professionnels d'un même secteur, voire d'une même structure (par exemple : les employés d'un centre social ; des bénévoles ou salariés de divers clubs sportifs), tandis que d'autres réunissent des stagiaires de milieux socioprofessionnels diversifiés. Le premier cas de figure a l'avantage de permettre d'approfondir les échanges sur l'application de la laïcité dans ce secteur particulier ; le second permet au contraire de mettre en perspective différents champs d'activité et donc de présenter un panorama plus large de l'application du principe de laïcité. Ces deux modalités de déploiement apparaissent donc pertinentes.
- **Statut et niveau de diplôme** : En règle générale, les formateurs s'adaptent spontanément au profil et aux compétences de leur groupe de stagiaires : en fonction de leurs connaissances préalables et de leur niveau de compréhension, ils approfondissent plus ou moins leur exposé historique et juridique et sélectionnent des cas d'étude plus ou moins éloignés de l'expérience quotidienne des stagiaires. Dans les cas où les niveaux de diplôme des stagiaires sont très hétérogènes, la difficulté pour les formateurs tient à s'assurer que les informations fondamentales sont comprises par tous les stagiaires (dont certains peuvent vite se sentir noyés sous les détails) sans que d'autres aient la sensation que la formation soit répétitive. Les formateurs comme les stagiaires insistent cependant plutôt sur la **richesse des échanges dans les groupes hétérogènes**, qui permettent de croiser des approches et points de vue diversifiés. À condition qu'un climat de confiance soit établi dans le groupe, la présence de stagiaires ayant des niveaux inégaux de compréhension du cadre juridique et des connaissances inégales des réalités du terrain permet une mutualisation des compétences, notamment pour les exercices en petits groupes et les discussions collectives. Comme le dit un formateur « *autour de la table il peut y avoir un agent d'accueil et un directeur de service... ça crée à l'intérieur des groupes des changements de posture, des prises de recul assez importantes* ».

- **Interconnaissance des participants** : Les stagiaires connaissent parfois tous les autres participants (par exemple lors des sessions destinées à des groupes d'étudiants) ; parfois seulement certains (par exemple lorsque deux ou trois stagiaires d'une même structure participent à une même session) ; et parfois aucun, comme l'indique le graphique ci-dessous :

*Connaissiez-vous les autres participant.e.s de la formation ? (N=1560)*



L'effet du niveau d'interconnaissance des participants sur la dynamique du groupe dépend des relations qu'entretiennent les stagiaires qui se connaissent. L'interconnaissance peut en effet s'avérer problématique si elle entrave le climat de confiance (voir ci-dessous), ou au contraire bénéfique lorsqu'elle permet de mettre d'emblée à l'aise les participants.

- **Positionnements personnels** : en règle générale, les formateurs comme les stagiaires insistent sur l'intérêt des échanges et des débats. Les points de vue diversifiés des stagiaires constituent donc plutôt une richesse. En particulier, la présence de stagiaires qui se positionnent en tant que croyants est particulièrement enrichissante. Ces stagiaires peuvent en effet apporter un éclairage sur certaines de leurs pratiques religieuses et leur présence incite les autres stagiaires à faire preuve de tolérance et à s'ouvrir à des points de vue différents des leurs. Les stagiaires se disant musulmans, en particulier, se font parfois l'écho du sentiment de discrimination que les populations musulmanes peuvent ressentir face à l'évolution du cadre juridique et des débats politiques. D'autres cherchent à montrer que l'islam n'est pas incompatible avec le cadre laïc et se montrent très critiques vis-à-vis de ce qu'ils perçoivent et présentent comme des « dérives » de certains musulmans. Leur présence permet en tout cas d'incarner et d'exemplifier les nombreux débats portant sur l'islam. La diversité des positionnements personnels n'est cependant une richesse qu'à condition qu'un climat de confiance soit établi dans le groupe.

### L'établissement d'un climat de confiance

Le kit suggère aux formateurs de formuler explicitement des règles de groupe pour encadrer les échanges, et notamment d'appeler à la bienveillance entre participants. Certains formateurs proposent dès le début de la formation d'utiliser le tutoiement et demandent aux stagiaires d'écrire leurs prénoms sur des écriteaux – pratiques qui semblent favorables à la cohésion des groupes. Dans la majorité des formations observées par l'équipe de recherche, les formateurs parviennent à établir un cadre propice aux échanges. **Plusieurs éléments peuvent néanmoins entraver le climat de confiance :**

- **Présence d'un supérieur hiérarchique** : il arrive que les agents soient formés en présence d'un de leurs supérieurs hiérarchique, ou même *par* leur supérieur hiérarchique. Bien que cette situation ne remette pas nécessairement en cause l'utilité de la formation, leur parole est moins libre que celle des autres stagiaires et ils peuvent développer des formes d'autocensure.
- **Sentiment de marginalisation** : Il arrive que certains stagiaires se mettent en retrait lors de la formation lorsqu'ils se sentent marginalisés vis-à-vis du groupe. Quand ils sont en minorité, les agents de terrain peuvent par exemple développer un sentiment d'infériorité vis-à-vis des cadres. Les stagiaires dont les prises de position diffèrent du reste du groupe peuvent également se sentir marginalisés. Une stagiaire est par exemple ressortie en colère de la formation, face à un groupe qu'elle décrit comme « *islamophobe* » : « *on était deux personnes à expliquer notre point de vue, sauf qu'on était pas crédibles, parce qu'on a des physiques d'arabes et des noms à consonance musulmane, donc on nous écoute pas* ». De la même façon, une stagiaire formée par une association d'un quartier prioritaire s'est mise en retrait après avoir provoqué un tollé dans la salle en début de formation lorsqu'elle a dit avoir l'impression que « *la laïcité n'existe plus, quand on voit toutes les femmes voilées...* ». Cette stagiaire n'a pas assisté au deuxième jour de formation : selon le formateur, c'était « *trop pour elle, trop loin de son cadre de référence* ».
- **Présence de responsables institutionnels** : il arrive que des responsables politiques ou institutionnels (représentant du maire, du préfet, de la DRJSCS ou de la DDCS, directeur d'un service, etc.) interviennent lors des formations, le plus souvent à leur ouverture ou à leur clôture, pour présenter le plan de formation et/ou exprimer le soutien de leur institution à ce plan. Si ces interventions peuvent permettre de donner de l'importance au message relayé dans la formation, elles peuvent également poser problème pour deux raisons :
  - Ces responsables n'ayant pas toujours une bonne connaissance de la formation et de sa thématique, il arrive que leur discours soit en décalage avec le message qu'elle souhaite diffuser, ce qui peut mettre les formateurs dans une situation délicate et faire peser un doute sur la pertinence de leur propos.

- Les responsables restent parfois assister à une partie de la formation. Leur présence est alors en général déstabilisante pour les stagiaires et nuit à la qualité des échanges. L'arrivée d'un observateur extérieur, de surcroît en situation de supériorité hiérarchique, entrave en effet le climat de confiance.
- **Statut des formateurs** : Le statut des formateurs peut en lui-même être défavorable à l'instauration d'un climat de confiance, lorsque les stagiaires ont des raisons de craindre que les propos qu'ils tiennent en formation puissent leur être reprochés et nuire à leur carrière. Comme l'explique un formateur (institut de formation indépendant) « *parfois [les stagiaires] font des choses "limites" sur le terrain, il faut qu'ils sachent qu'ils ne vont pas être jugés ni juridiquement ni moralement* ». Le climat de confiance peut ainsi être compromis, nous l'avons dit, lorsque les stagiaires sont formés par leurs supérieurs hiérarchiques. C'est également le cas lorsque les formateurs travaillent pour la préfecture : comme le dit une déléguée du préfet : « *rien que le mot du préfet, y'en a à qui ça fait peur* ». Ces craintes ne sont pas toujours infondées, **certains délégués du préfet n'hésitent pas à allier leur rôle de formateur avec une mission relevant plutôt du renseignement territorial**. Ainsi un délégué du préfet en charge d'un territoire très sensible dit utiliser ces formations pour « *mieux comprendre les agents de sa zone, mieux les connaître, et surtout repérer les comportements "limites", "suspects"* ». Il n'hésite alors pas à « *faire remonter [au cabinet] des informations un peu inquiétantes* » (par exemple un stagiaire revendiquant le droit de continuer à faire sa prière dans la salle de pause en présence de ses collègues, ou encore un homme déclarant que les femmes doivent baisser les yeux quand elles leur parlent). Ces « *signalements* » ont pu aboutir à une sanction disciplinaire à l'encontre d'un stagiaire et au non-renouvellement du contrat d'un autre stagiaire. **Ces pratiques peuvent nuire à l'instauration d'un cadre de confiance**, comme l'exprime très explicitement cette stagiaire : « *avec les délégués [du préfet] on se permet moins de contester. Il y a la notion de hiérarchie, de cadre, d'institution, on n'est pas sur une formation avec un prestataire extérieur où on peut se lâcher un peu plus, voilà on est agent de la ville donc je pense qu'on se dit, quand on a un délégué du préfet en face de nous, que si on dérape ça va tout de suite remonter... ça vous recadre !* ». **Cet usage que les délégués du préfet font du dispositif pose également question du point de vue de l'image que l'Etat souhaite donner de cette formation**, celle-ci pouvant en effet être perçue comme un lieu de contrôle et de surveillance des pratiques des stagiaires.

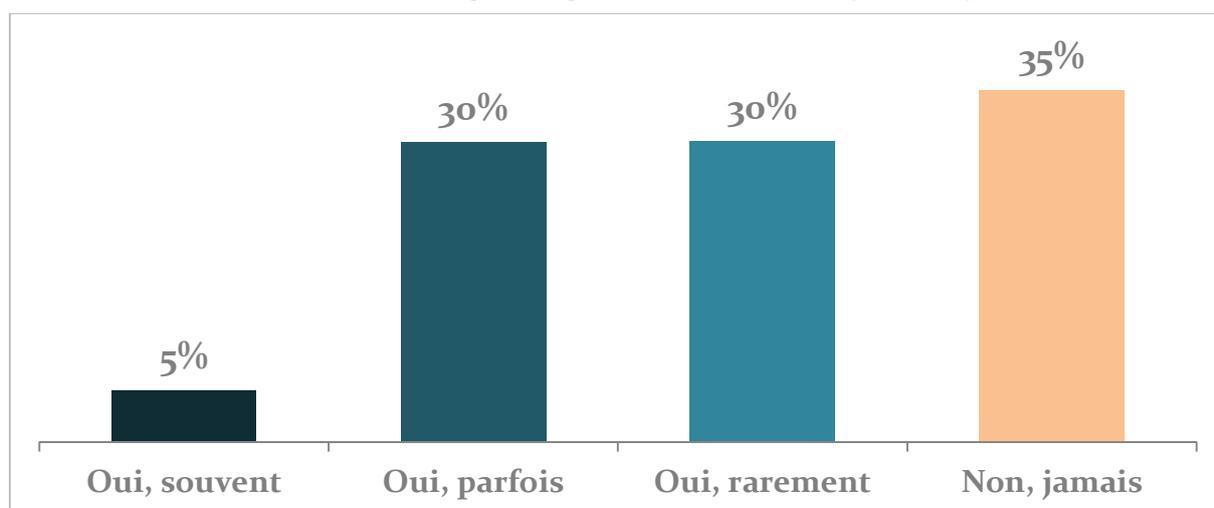
### III. La formation vue par les stagiaires

#### III.A. Besoins et attentes des stagiaires vis-à-vis de la formation

##### *1. La laïcité dans le quotidien professionnel des stagiaires*

Le profil des stagiaires et les circonstances qui les conduisent à suivre la formation VRL sont très variables (voir *supra*, II.D.1). Certains s'y inscrivent parce qu'ils sont confrontés à des difficultés liées au fait religieux dans le cadre de leur quotidien professionnel, alors que d'autres sont beaucoup plus éloignés du terrain et/ou ne rencontrent pas de problèmes particuliers à ce sujet. Seuls 5% des stagiaires déclarent faire souvent l'expérience de tensions autour du fait religieux avec le public :

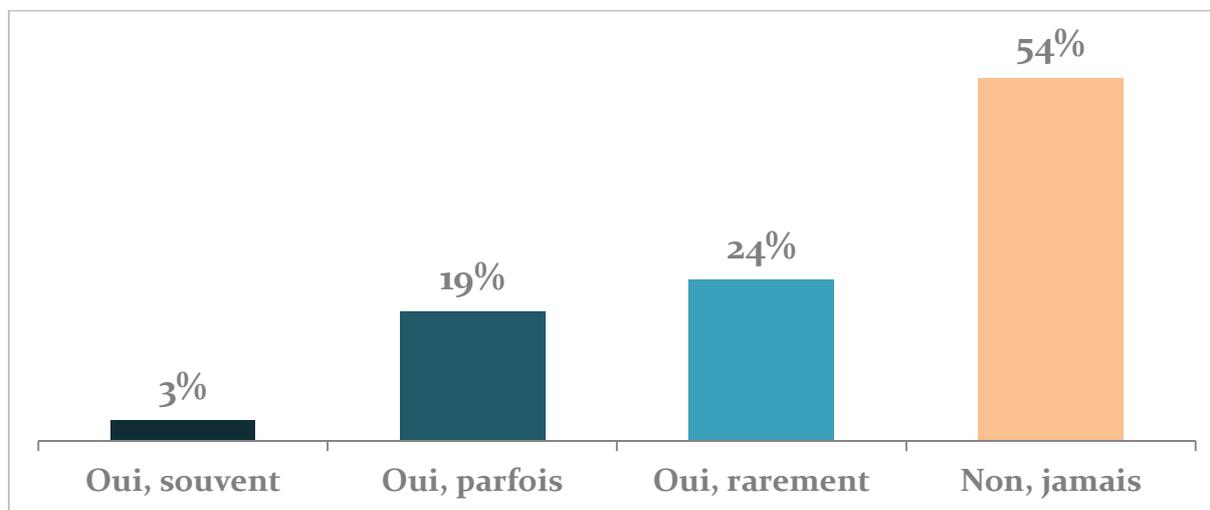
*Il arrive que certaines pratiques religieuses soient à l'origine de tensions ou de conflits. Avant d'avoir suivi la formation, aviez-vous personnellement fait l'expérience de telles tensions avec le public que vous accueillez ? (N=1558)*



Deux tiers (65%) des stagiaires ne fait jamais ou rarement l'expérience de telles tensions. Mais on peut aussi noter qu'une même proportion (65%) en fait l'expérience de façon au moins occasionnelle.

De plus, les conflits et tensions liés à l'application du principe de laïcité existent également, quoique dans une moindre mesure, avec les collègues : 46% des stagiaires déclarent ainsi en avoir fait personnellement l'expérience avant d'avoir suivi la formation, de façon au moins occasionnelle :

*Ces pratiques peuvent aussi être à l'origine de tensions entre collègues ou partenaires, autour de l'application du principe de laïcité. Avant d'avoir suivi la formation, aviez-vous personnellement fait l'expérience de telles tensions ? (N=1557)*



D'autres éléments issus de l'enquête permettent de mieux cerner l'intensité et la nature de ces tensions. 32% des stagiaires ont répondu positivement à la question suivante : « Depuis la formation, dans le cadre de vos activités, avez-vous été confronté.e à une ou des situations mettant à l'épreuve le principe de laïcité ou les valeurs de la République ? ». Ceux qui ont répondu par l'affirmative pouvaient ensuite répondre à une question ouverte : « Pouvez-vous décrire en quelques lignes cette ou ces situations ainsi que la manière dont vous avez réagi ? » (Nombre de réponses exploitables = 266). En complément des graphiques présentés ci-dessus, les réponses à cette question ouverte ainsi que les éléments recueillis lors des entretiens donnent quelques indications sur la place de la question religieuse dans le quotidien professionnel des stagiaires.

Ces éléments invitent, tout d'abord, à relativiser l'ampleur des tensions que provoque le fait religieux. Elles sont en effet, pour une grande majorité des stagiaires, peu fréquentes. De nombreux stagiaires disent ainsi ne pas rencontrer beaucoup de difficultés vis-à-vis de la religion : « c'est vrai que nous on n'est pas tous les jours confrontés à la question de la laïcité » ; « je n'ai jamais eu à faire face à une situation problématique vis-à-vis de la religion » ; « il n'y a jamais de problèmes ici » ; « c'est pas un problème qui me préoccupe au quotidien ». Ce constat commun conduit certains acteurs à s'interroger sur la pertinence des formations VRL, à l'image de cette responsable institutionnelle qui tire le bilan d'une série de sessions en ces termes : « les acteurs étaient contents, mais ils n'avaient pas l'air d'avoir tellement de problèmes avec la religion ... parfois je me demande si on ne prend pas un marteau pour tuer une mouche ».

On pourrait penser que ces déclarations quant à l'absence de tensions provoquées par le fait religieux proviennent de stagiaires éloignés du terrain, en particulier des terrains jugés difficiles – en d'autres termes, que cette absence de problèmes serait révélatrice

d'une erreur de casting. On recueille pourtant les mêmes jugements chez de nombreux stagiaires travaillant auprès du public dans des quartiers prioritaires, même les plus défavorisés. Un agent d'accueil dans une maison de quartier résume : « *ici, il y a de tout, plein de religions différentes, des femmes voilées, des femmes non voilées, des sikhs... Et ça se passe très bien* ». On retrouve cette analyse dans les entretiens conduits avec plusieurs autres professionnels travaillant dans les quartiers prioritaires, qui insistent sur le fait que la coexistence de publics aux religions diversifiées dans un même quartier ne provoque pas nécessairement de tensions. D'autres problèmes apparaissent bien plus prégnants aux yeux de ces professionnels, à l'image de cette responsable d'association intervenant dans un quartier particulièrement difficile, qui déclare : « *moi j'ai beaucoup plus de dealers devant ma porte que de gens qui sont intégristes !* ». Ce constat est d'autant plus saisissant qu'il est issu d'entretiens avec des stagiaires ayant fait la démarche de s'inscrire à une formation sur la laïcité – et qui sont donc particulièrement susceptibles de rencontrer des problèmes à ce sujet. Cela indique **que si le fait religieux peut générer des tensions et des conflits, ceux-ci sont loin d'être aussi fréquents et intenses que ce que pourrait laisser penser l'attention politique et médiatique à cette question.**

Une partie des stagiaires est effectivement confrontée dans le cadre de son quotidien professionnel à des difficultés autour du fait religieux, généralement ponctuelles. Ces difficultés peuvent être liées aux comportements des usagers, par exemple : « *un papa voulant inscrire sa fille à l'école m'a demandé à ce que son enfant ne soit pas avec les enfants catholiques car c'était contre sa religion* » ; « *des témoins de Jéhovah ont déposé des tracts dans le rayonnage de la bibliothèque* » ; « *Une personne voilée arrive dans le service, je ne pouvais pas voir son visage* ». Elles peuvent également advenir dans les relations au sein des équipes professionnelles, par exemple : « *moi j'ai clairement eu des soucis en tant que directrice de centre de loisir avec certains animateurs [qui souhaitaient enlever un sapin de Noël]* » ; « *un collègue s'est mis du jour au lendemain à ne plus vouloir saluer les femmes* » ; « *des collègues qui viennent au travail avec des tenues religieuses ou en écoutant le Coran dans les bureaux* ».

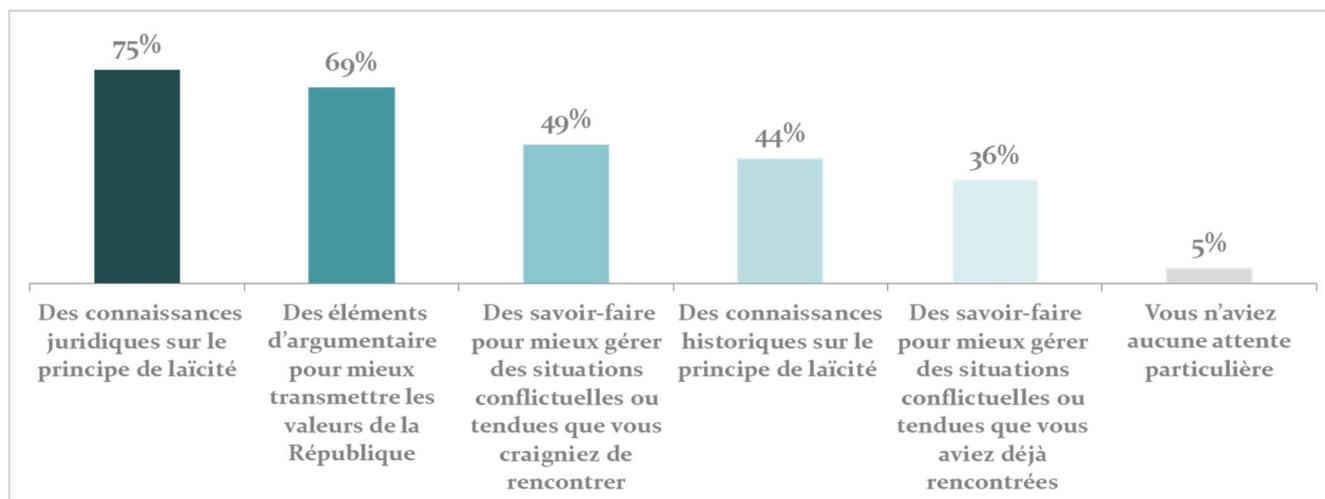
La comptabilisation des réponses à la question ouverte indique que ces situations problématiques concernent nettement plus souvent la religion musulmane que les autres religions : sur les 75 réponses dans lesquelles une religion est explicitement citée, 65 concernent la religion musulmane, et particulièrement des situations liées au voile (36 cas) et dans une moindre mesure au ramadan (14 cas). 8 situations sont d'autre part liées à une religion chrétienne (à propos des crèches de Noël ou de pendentifs religieux) et 2 concernent d'autres religions. Ces résultats, par ailleurs confirmés par les entretiens, conduisent à rappeler une évidence : si la laïcité s'adresse indifféremment à toutes les religions, **c'est autour de la religion musulmane que se cristallisent aujourd'hui les tensions et questionnement autour de son application.** Une étude plus approfondie des situations évoquées par les stagiaires montre cependant que les tensions ne tiennent pas uniquement à des pratiques abusives ou illégales de musulmans, mais souvent aux

réactions hostiles et/ou discriminatoires auxquelles ils sont confrontés. Par exemple, le voile pose question non seulement lorsqu'il est porté dans des contextes où il n'est pas autorisé, mais également lorsque son port donne lieu à des pratiques discriminatoires. Ainsi **de nombreux cas évoqués par les stagiaires portent sur des situations d'atteintes à la liberté religieuse** : « *j'ai transmis des éléments juridiques à ma direction qui voulait empêcher l'accès à la formation à notre public qui porte des signes religieux* » ; « *une structure partageant nos locaux souhaitait interdire le port du voile pour les usagers* » ; « *des élus tiennent des propos racistes à l'encontre des musulmans* », etc. Lors de l'enquête de terrain, **de multiples situations faisant état de graves manquements à la loi, y compris de la part de fonctionnaires, ont été évoqués par les stagiaires**. Par exemple, une médiatrice raconte qu'« *une femme avait un rendez-vous [à la préfecture] qu'il faut prendre un an en avance pour faire sa carte de séjour, le jour où elle s'y pointe, la personne [à l'accueil] lui demande d'enlever son voile. Quand elle refuse, on lui dit "vous rentrez chez vous, et vous revenez dans un an"* ». Lors d'une formation, une animatrice périscolaire explique par ailleurs que dans toutes les cantines de la ville où elle travaille, les enfants qui ne mangent pas de viande ou de porc sont regroupés dans des tables à part. Une stagiaire explique alors que son « *fils est basané, alors on l'a mis dans la table sans porc, j'ai dû aller dire qu'il était pas musulman* ». Pour donner un dernier exemple, une présidente d'association de parents d'élève explique avoir dû intervenir suite au « *refus d'un enseignant de recevoir une mère voilée* ». Lorsqu'ils assistent à la formation, **les stagiaires ont donc besoin non seulement d'éléments pour statuer et argumenter face aux pratiques religieuses d'usagers ou de collègues, mais aussi face aux pratiques discriminatoires d'agents publics, de collègues ou de supérieurs hiérarchiques**.

## ***2. Attentes des stagiaires vis-à-vis de la formation***

Le questionnaire comportait une série de question sur les attentes des stagiaires vis-à-vis de la formation. Comme le questionnaire a été diffusé après que les stagiaires l'aient suivie, ces réponses consistent en une reconstruction *a posteriori* de leurs attentes, ce qui est d'autant plus artificiel que les répondants étaient invités à choisir parmi des modalités de réponses préconstituées. Les résultats donnent cependant quelques indications sur les préoccupations des stagiaires vis-à-vis des questions traitées lors de la formation.

En allant à la formation, qu'espérez-vous en tirer ? (N=1562)



On peut noter, tout d'abord, que les stagiaires disent avoir cherché davantage des « savoir-faire pour mieux gérer des situations conflictuelles ou tendues [qu'ils craignent] de rencontrer » (49%) plutôt que des situations qu'ils auraient déjà rencontrées (36%), résultat qui corrobore l'argument présenté dans la section précédente selon lequel l'omniprésence des problèmes liés au fait religieux tient davantage de la construction médiatique que de la réalité du terrain. Par ailleurs, il apparaît que les stagiaires disent d'abord attendre de la formation qu'elle leur transmette des connaissances juridiques (75%), résultat qui indique que le parti-pris du kit de formation d'aborder la question sous cet angle est pertinent pour les stagiaires. 69% d'entre eux, par ailleurs, souhaitent « mieux transmettre les valeurs de la République » - sur ce point, nous verrons que la formation ne répond pas entièrement à leurs attentes.

L'observation de formations donne également quelques indications quant aux attentes des stagiaires, qu'ils sont invités à expliciter lors de la toute première séquence. Il ressort de ces observations que les attentes sont diverses, et qu'elles dépendent de la façon dont les stagiaires ont été amenés à s'inscrire à la formation.

- Ceux qui ont été inscrits d'office n'ont le plus souvent que peu d'attentes, ou disent simplement que le sujet les « intéresse » - bien que certains semblent assez peu enthousiastes au départ. La formation peut en effet être perçue au départ comme une perte de temps, comme le dit une formatrice : les stagiaires ne « *sont pas volontaires, c'est le directeur qui inscrit son équipe donc on n'a pas un super engouement. Ils ont l'impression que c'est un sujet connu, que ce n'est pas la peine d'être formé, "parce qu'on n'est pas confronté à des situations qui remettent en cause la laïcité, on nous bassine avec ça, on en parle tout le temps"* ».
- Même parmi ceux qui se sont inscrits volontairement, les attentes sont souvent assez peu précises : les stagiaires cherchent avant tout à en savoir plus sur un sujet qu'ils maîtrisent mal. Une stagiaire dit ainsi en début de formation : « *la laïcité me tient à cœur personnellement, parce que ça me semble flou, ce sujet. Mes attentes,*

*c'est plus de repères et de réponses face à mon questionnement face à ce sujet. Pour que chacun puisse vivre ensemble dans les règles de la loi ».*

- D'autres disent plus explicitement qu'ils s'attendent à ce que la formation leur soit utile dans leur pratique professionnelle, en particulier lorsqu'ils travaillent avec le public : une stagiaire explique par exemple qu'elle « *cherche à savoir se comporter face à un certain public ayant des convictions religieuses* », tandis qu'un agent d'accueil précise : « *je travaille avec le public, je suis amenée à recevoir tout type de public, et je pense que l'accueil avec le public c'est déjà quelque chose de relativement difficile, la question de la laïcité dans l'accueil du public pour moi actuellement est fondamentale, c'est pour ça que je me suis inscrite dans cette formation* ».
- Certains stagiaires ont des attentes plus précises, par exemple lorsqu'ils se sont inscrits à la formation en ayant en tête une problématique spécifique. Un stagiaire explique par exemple : « *je suis bénévole au Secours Populaire. Dans ce cadre il y a une expérience qui m'a interpellé : on faisait des colis pour Noël, s'est posée la question de ce qu'on met dedans, comment on organise des repas* ». Un cadre de la CAF explique également avoir à statuer régulièrement sur des problématiques dans les centres sociaux ou associations subventionnées, raison pour laquelle il cherche à acquérir plus d'information sur la laïcité.
- Enfin, une partie des stagiaires vient à la formation non pas tant pour la mettre en pratique que pour la retransmettre. C'est notamment le cas de certains cadres qui souhaitent former leurs agents, mais aussi des formateurs, enseignants, bénévoles, ou même d'éducateurs ou animateurs travaillant notamment auprès des jeunes. Une stagiaire explique par exemple : « *je suis formatrice dans le centre d'accueil dans lequel je travaille. Je me suis dit que cette formation pourrait me donner des billes pour former les agents avec qui je travaille* ».

Notons par ailleurs que le début de la formation est parfois l'occasion pour les stagiaires d'exprimer non pas des attentes mais des craintes vis-à-vis du contenu de la formation – en particulier pour ceux qui n'ont pas choisi de la suivre. La laïcité est en effet une thématique qui est associée *a priori* par beaucoup de stagiaires à la stigmatisation de la population musulmane. Une stagiaire dit par exemple, suite au premier tour de table : « *j'ai l'impression que la formation va tourner autour du foulard et de l'islam. On s'est centrés sur ça* ». La thématique de la discrimination est ainsi fréquemment évoquée par des stagiaires en début de formation. Par exemple, quand on lui demande ses attentes vis-à-vis de la formation, une stagiaire qui se définit comme « *d'origine maghrébine* » déclare : « *on pense qu'on est en bas, qu'on connaît rien... qu'on est arrivé d'un bateau... non pas du tout, moi j'ai étudié, j'ai un parcours quand même diversifié donc... mes mots sont peut-être forts, mais on n'est pas rien, même si on a des origines différentes on a tous notre parcours, nos valeurs* ». Pour d'autres stagiaires, les inquiétudes vis-à-vis du contenu de la formation viennent de son titre ainsi que du contexte politique dans lequel elle a été mis en place : « *déjà le titre il est trop ronflant, moi je changerais le titre, il donne pas envie...*

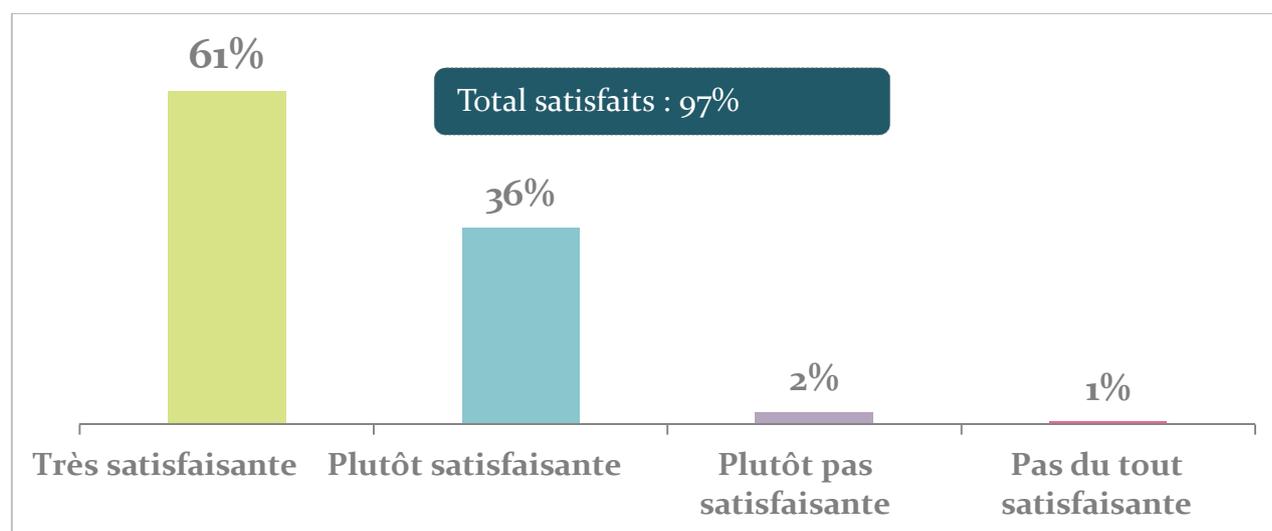
*Valeurs de la République et laïcité, on se dit bon, là, qu'est-ce qu'on va se barder... ça fait un peu leçon, d'emblée, ça fait "vous devez agir comme ci et pas comme ça, vous êtes dans une république LAÏQUE [sur un ton autoritaire], etc." ».* Ces réticences initiales des stagiaires sont le plus souvent désamorçées lors de la première journée de formation. De plus, les sections suivantes montrent que les attentes des stagiaires sont pour la plupart comblées par la formation et que celle-ci leur apporte même souvent davantage que ce qu'ils n'espéraient en s'y inscrivant.

### III.B. Une formation très appréciée

#### 1. Un public globalement conquis

La formation est très appréciée par les stagiaires : à la sortie de la formation (questionnaire CGET « à chaud »), 98% d'entre eux se disent tout à fait satisfaits (73%) ou assez satisfaits (25%). Il est remarquable que ce niveau de satisfaction se maintienne dans la durée, comme l'indiquent les résultats du questionnaire en ligne<sup>5</sup> :

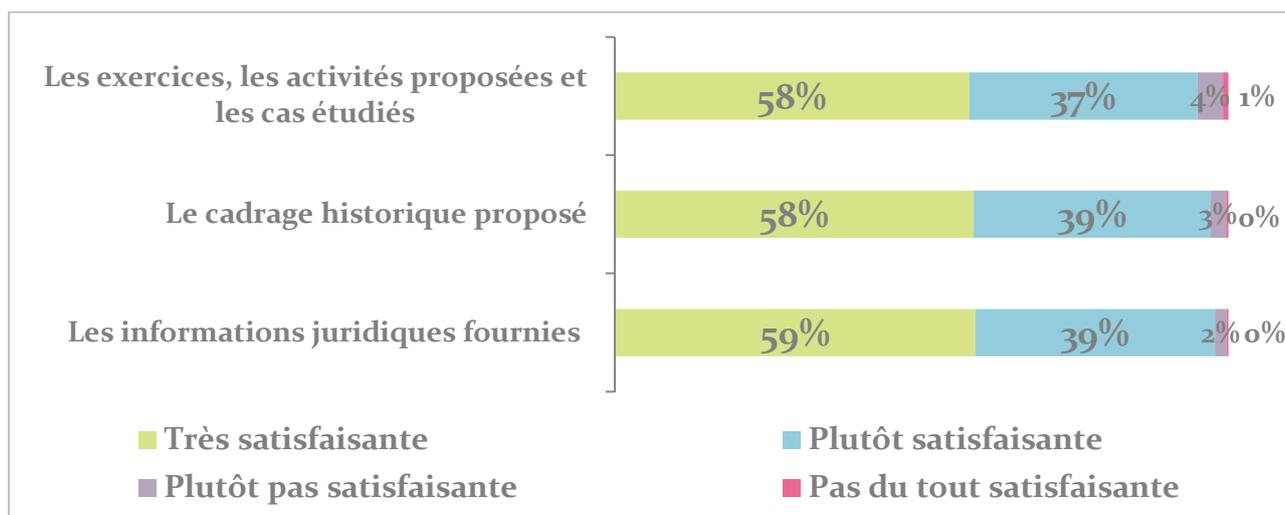
Globalement avez-vous trouvé la formation... (N=1558)



**97% des stagiaires se disent satisfaits de la formation.** Les stagiaires la trouvent ainsi de qualité, et ce pour tous les *items* sur lesquels ils ont été interrogés.

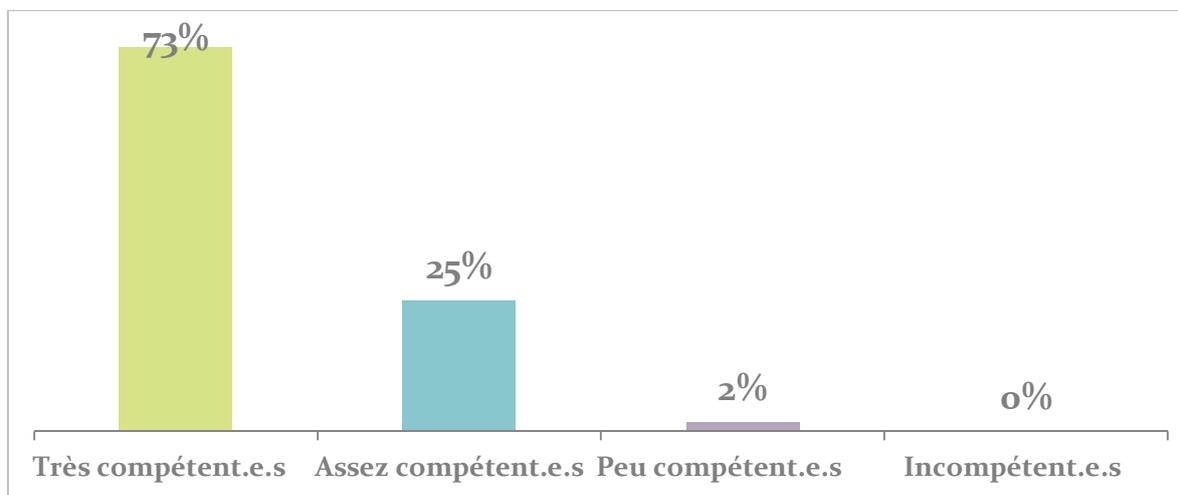
<sup>5</sup> Trois quarts des répondants ont répondu à l'enquête plus de trois mois après avoir suivi la formation, voir Annexe 3.

Plus précisément, comment jugez-vous la qualité de la formation concernant...



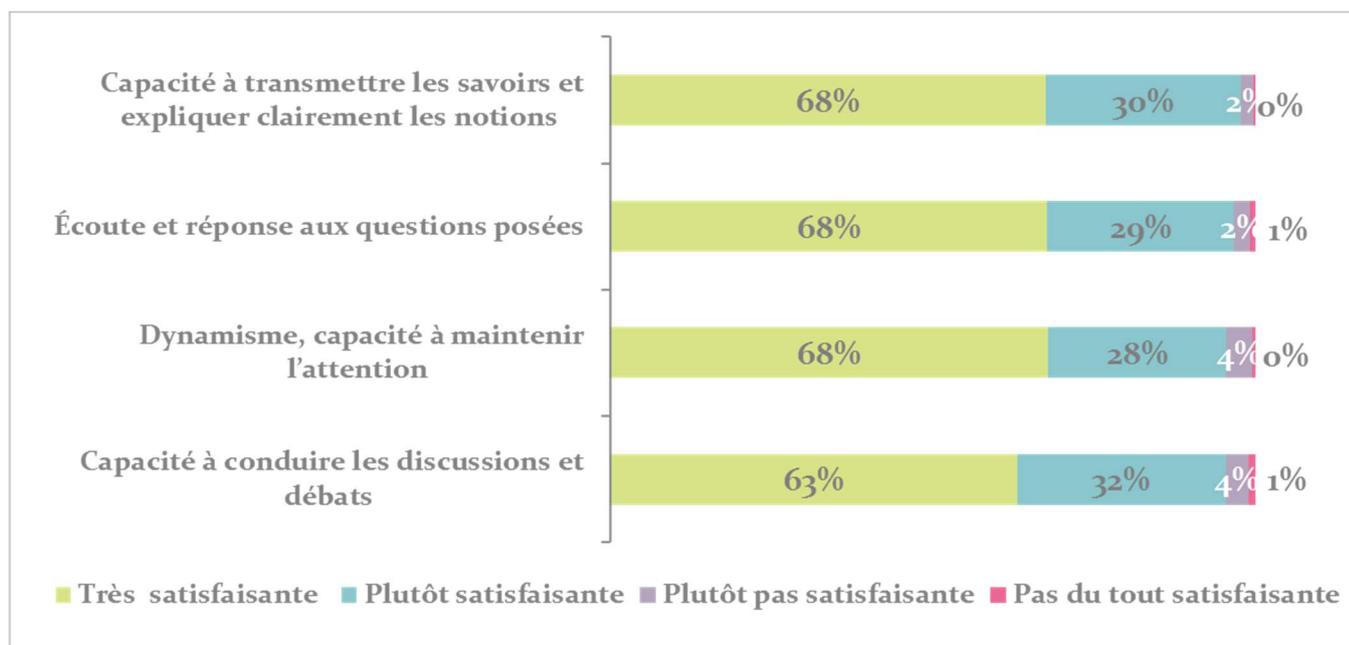
Ces résultats sont de plus confirmés par l'enquête de terrain : les stagiaires rencontrés se sont dans l'ensemble déclarés très satisfaits sur les différents aspects de la formation, qu'ils jugent « utile », « intéressante », « pointue », « éclairante », « nécessaire » etc. D'innombrables extraits d'entretiens attestant de cette satisfaction des stagiaires, à l'instar de cette directrice de centre de loisir qui déclare « *je me suis régalée, du débat à la fin, c'était passionnant, vraiment* », d'une responsable du pôle jeunesse d'une mairie qui évoque « un « *moment de partage, on pouvait discuter, c'était très bien, je trouvais que c'était vraiment bien* », ou encore d'une présidente d'association qui déclare : « *j'ai trouvé ça excellent [...] on s'est retrouvés face à des gens qui jugeaient pas et qui apportaient vraiment des connaissances de terrain et ils nous ont vraiment laissé en discuter, c'était très intéressant, j'ai trouvé ça très bien* ». Le niveau de satisfaction est plus élevé encore lorsque les stagiaires sont interrogés à propos des formateurs :

Globalement avez-vous trouvé le, la ou les formateur.rice.s (N=1559)

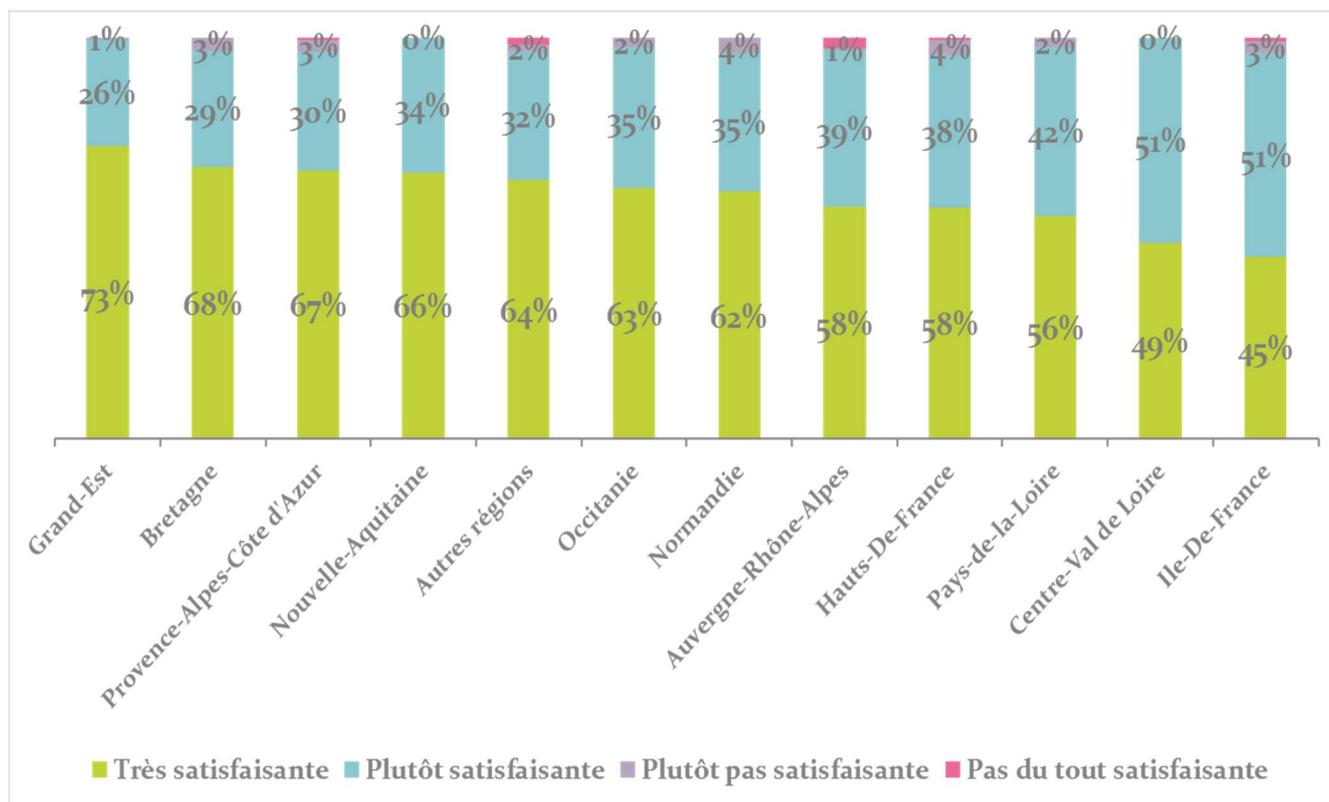


Les stagiaires sont particulièrement positifs vis-à-vis de leurs formateurs, à l'instar de cet étudiant étranger : « franchement elle était bien, elle était sympa et elle se faisait écouter, chacun donnait son opinion... c'est un programme qui était un petit peu plus sensible, ça donnait pas mal de discussions, mais elle acceptait d'écouter, chacun donnait son avis, mais quand même on sortait pas trop de la formation, vous voyez ? elle était sympa, elle était cool, elle connaissait bien son sujet... c'était vraiment sympa ». Les stagiaires trouvent ainsi en général les formateurs compétents sur les différentes dimensions de la formation :

*Plus précisément, comment jugez-vous la qualité du formateur concernant (N=1561)*



La prestation des formateurs est ainsi convaincante pour la grande majorité des stagiaires, et ce malgré la grande diversité de leur profil et de leurs compétences (voir *supra*, II.B.2). Ces résultats renvoient à la qualité du kit de formation, qui fournit un cadre permettant à tous les formateurs, quelles que soient leurs connaissances et aptitudes antérieures, de mettre en place des formations de qualité. De plus, notons que ce haut niveau de satisfaction vis-à-vis de la formation et des formateurs est très élevé dans toutes les régions :

Croisement : degré de satisfaction / région<sup>6</sup>

Aucune région n'obtient donc un score de satisfaction inférieur à 96%. Ces résultats attestent de la réussite du déploiement en cascade : la formation est appréciée quelles que soient les modalités de déploiement territoriales. Le graphique indique en revanche une variation dans le degré de satisfaction des stagiaires (trouvant la formation soit « très » soit « assez » satisfaisante) en fonction des régions. Ces variations ne s'expliquent cependant pas tant par le déploiement du dispositif dans les différentes régions que par les contrastes dans les profils des stagiaires (voir ci-dessous) : les régions où le niveau de satisfaction est plus élevé sont celles où les stagiaires ont les caractéristiques sociologiques les rendant les plus susceptibles de se dire très satisfaits de la formation. Il ressort donc, à la lecture de ces résultats, que **la formation est une grande réussite, dans la mesure où elle satisfait la grande majorité de son public.**

## 2. *Éléments de variation dans le degré de satisfaction*

Ce qui ressort des analyses est avant tout à quel point la formation satisfait les stagiaires, quelles que soient leurs caractéristiques sociologiques. Ainsi, la formation est autant appréciée par les femmes que par les hommes, quel que soit leur âge ou encore leur domaine d'activité. Les quelques variations dans le degré de satisfaction des stagiaires décrites ci-dessous doivent donc être considérées comme des nuances qui ne remettent

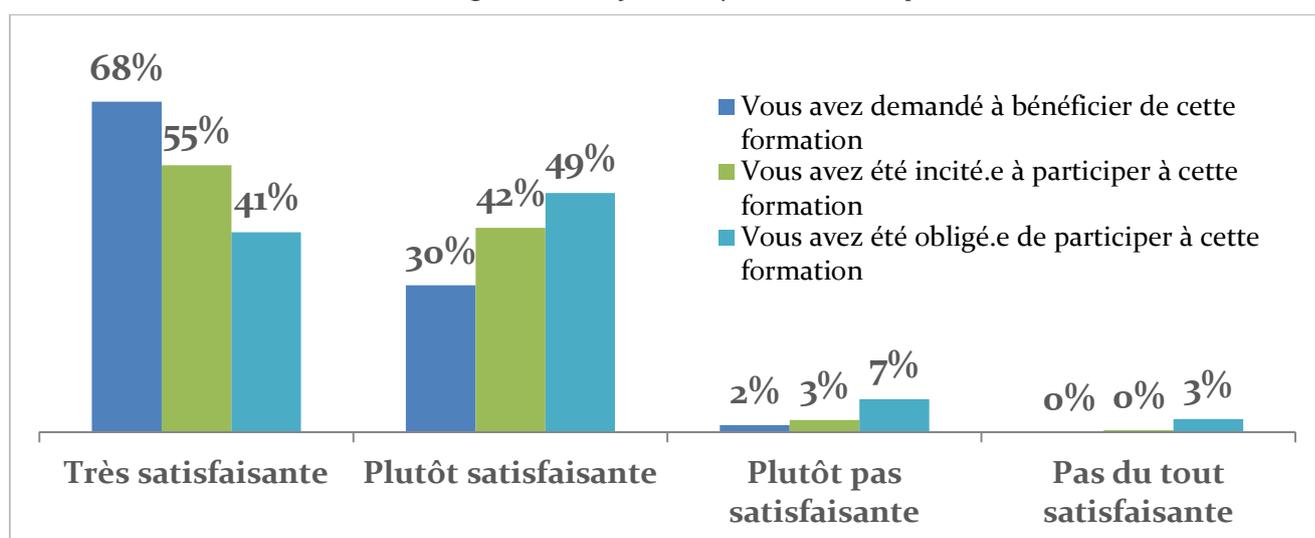
<sup>6</sup> Seules les régions dans lesquelles un nombre significatif de stagiaires ont répondu au questionnaire apparaissent sur le graphique. Les autres régions sont regroupées dans la catégorie « autres régions ».

pas en question le tableau général, c'est-à-dire le grand succès de la formation auprès des stagiaires.

### **Le degré de satisfaction diminue avec la contrainte**

La variable qui agit le plus fortement sur la variation du degré de satisfaction est le niveau de volontariat / contrainte lors de l'inscription à la formation. Plus les stagiaires disent avoir été volontaires pour participer à la formation, plus ils s'en déclarent satisfaits.

*Croisement : degré de satisfaction / vous diriez que...*

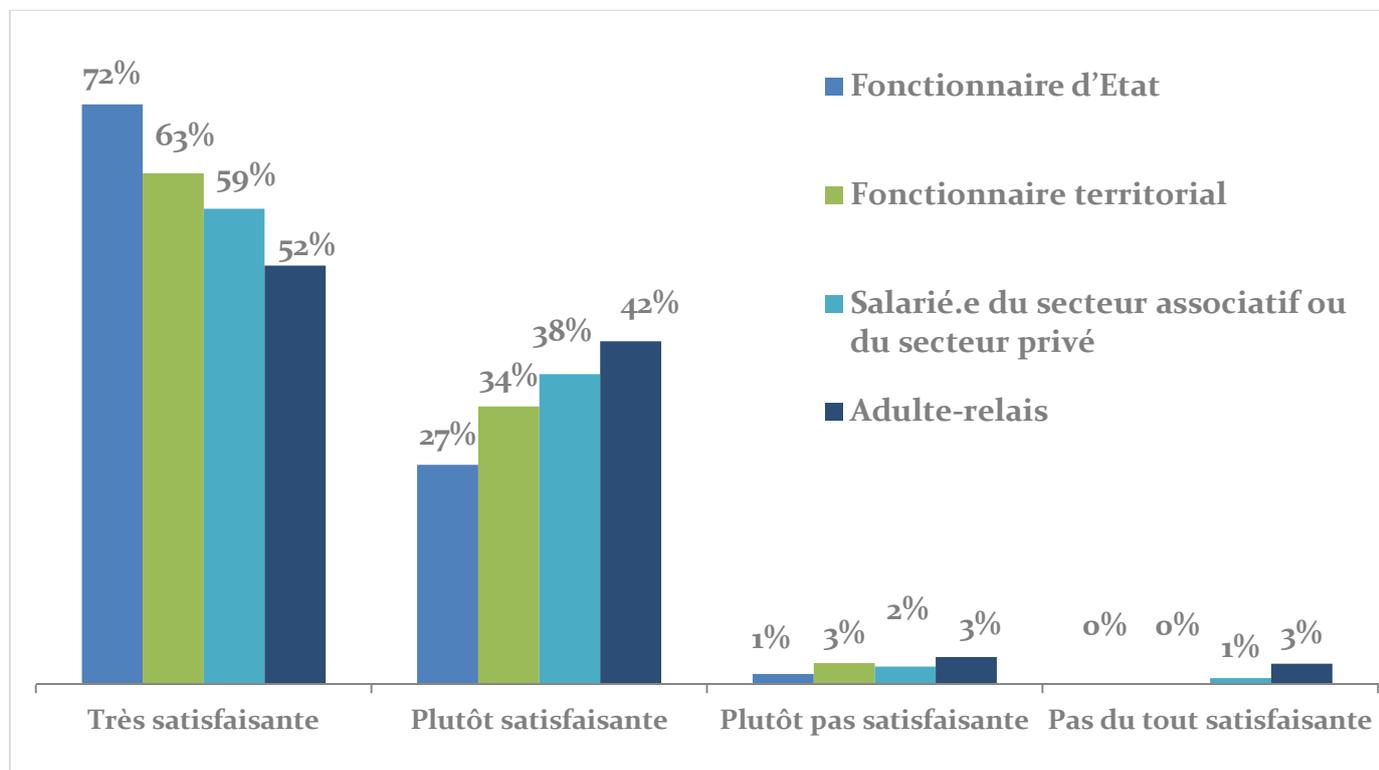


Ainsi 68% des stagiaires ayant demandé à bénéficier de la formation se déclarent très satisfaits, contre 41% de ceux ayant été obligés d'y participer. De plus, 10% des stagiaires ayant été obligés de participer à la formation se déclarent plutôt pas ou pas du tout satisfaits. L'analyse de régression (voir Annexe n°2.a) indique que la variable du niveau de contrainte a un impact significatif sur le degré de satisfaction, quel que soit par ailleurs le profil des participants. Cela indique que **contraindre des professionnels à suivre la formation n'est pas nécessairement une bonne stratégie**, résultat d'ailleurs corroboré par l'enquête de terrain : il est fréquent que les stagiaires ayant été inscrits par leur employeur soient dans une posture assez réfractaire, particulièrement au début de la formation. Notons cependant que ces réticences initiales des stagiaires s'estompent souvent au fil de la formation. Les résultats présentés ci-dessus peuvent ainsi se lire dans les deux sens : certes les stagiaires obligés de participer sont moins satisfaits que ceux qui y participent de façon volontaire, mais il est notable que 90% d'entre eux se disent néanmoins plutôt (49%) ou très (41%) satisfaits, malgré l'obligation de participer.

### Degré de satisfaction et milieu professionnel

Le degré de satisfaction des stagiaires varie également en fonction de leur statut professionnel : il apparaît que les fonctionnaires se disent plus souvent « très satisfaits » de la formation que les salariés.

*Croisement : degré de satisfaction / statut professionnel<sup>7</sup>*



Ainsi 72% des fonctionnaires d'Etat se disent « très satisfaits » de la formation, contre 59% des salariés du secteur associatif ou privé et 52% des adultes-relais. 6% de ces derniers, de plus, ne sont pas satisfaits de la formation, contre 1% des fonctionnaires d'Etat. Deux hypothèses peuvent expliquer cet écart dans le degré de satisfaction en fonction du statut professionnel :

- En premier lieu, ces écarts peuvent tenir aux propriétés sociales des stagiaires relevant de ces différents statuts. La satisfaction vis-à-vis de la formation augmente ainsi légèrement avec le niveau de diplôme des stagiaires (voir Annexe n°2.c) – lequel est corrélé au statut professionnel (en moyenne, les plus diplômés sont les fonctionnaires d'Etat et les moins diplômés sont les adultes-relais, voir Annexe 2.d). De la même manière, les adultes-relais et dans une moindre mesure les salariés du secteur associatif ou privé sont plus souvent de confession musulmane que le reste des répondants, caractéristique dont on verra qu'elle agit également sur le degré de satisfaction (voir ci-dessous).

<sup>7</sup> Seules les modalités les plus significatives sont représentées sur ce graphique. Voir Annexe n°2.b pour l'ensemble des résultats.

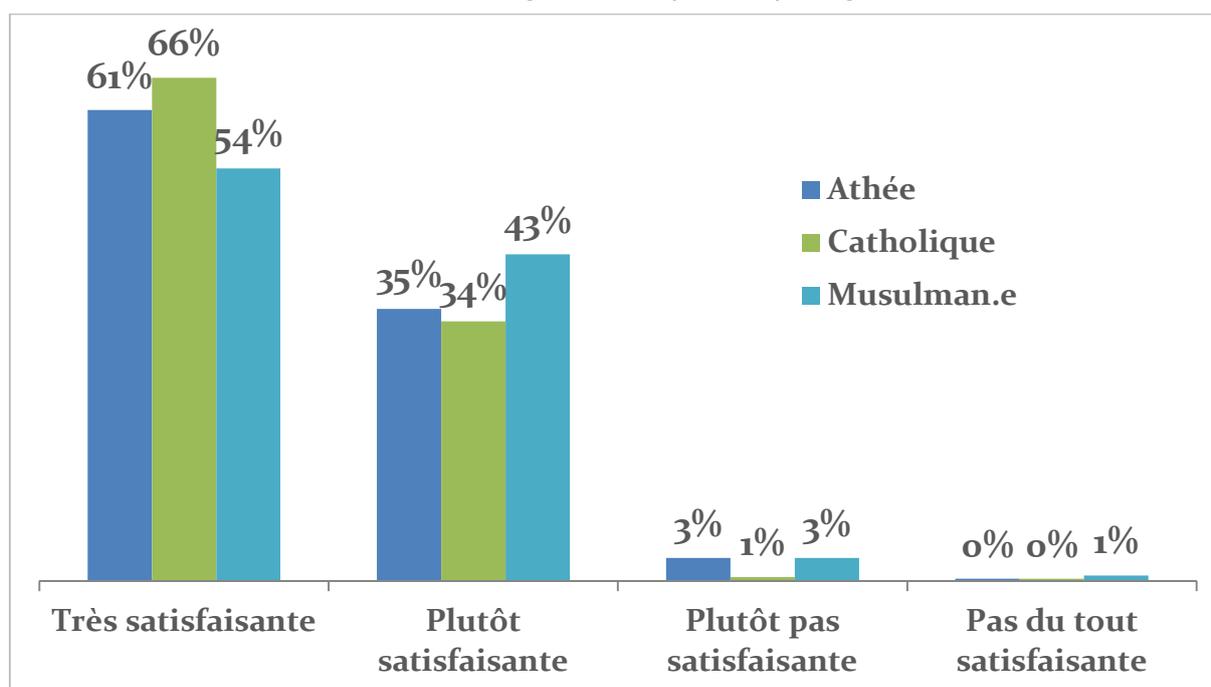
- De plus, on peut faire l'hypothèse que la culture professionnelle des fonctionnaires les rend plus réceptifs à la formation, dans le sens où celle-ci fait l'écho de valeurs et visions du monde dominantes au sein de l'Etat, auxquelles ils sont déjà familiarisés dans le cadre de leur formation et de leur activité professionnelle.

Ces résultats indiquent que la réception de la formation varie en fonction du profil des stagiaires. Certains, à l'instar des fonctionnaires, sont plus facilement conquis, en raison de leur proximité sociologique et professionnelle avec le discours des formateurs. Aucune catégorie socioprofessionnelle, cependant, ne se montre massivement critique vis-à-vis de la formation, ce qui confirme qu'elle est adaptée à tous types de stagiaires.

### **Un degré de satisfaction légèrement inférieur pour les musulmans**

Le degré de satisfaction varie également légèrement en fonction de la religion des participants : les stagiaires se déclarant musulmans trouvent moins souvent la formation « très satisfaisante » que les catholiques et dans une moindre mesure les athées.

*Croisement : degré de satisfaction / religion<sup>8</sup>*



66% des catholiques se déclarent ainsi « très satisfaits » de la formation, contre 54% des musulmans. Cet écart s'explique en partie par les propriétés sociales différenciées des stagiaires en fonction des religions (le niveau de diplôme des musulmans de l'échantillon est en moyenne plus faible et ils sont plus souvent salariés d'associations ou adultes-relais que fonctionnaires – caractéristiques associées à une moindre satisfaction). Il s'explique également par le fait qu'une partie d'entre eux trouve la formation trop axée sur la religion musulmane – critique que formulent d'ailleurs aussi des stagiaires non-musulmans. Un

<sup>8</sup> Seules ces trois modalités concernent suffisamment de stagiaires pour permettre de réaliser des croisements statistiques.

stagiaire dit ainsi que « *c'est très ciblé. Les exemples sont vraiment ciblés sur les musulmans. Dans la partie académique, on nous parle des catholiques, de l'histoire tout ça. Mais ensuite, il y a un ciblage inconscient sur les musulmans. Dans les exemples en vidéos, on est très centré sur l'islam qui pose problème* ». Ce sentiment provoque parfois d'importantes critiques de la part des stagiaires, comme le montre cet extrait d'entretien :

- **Stagiaire** : *en tant que musulmane et croyante, je trouve que cette thématique est trop tournée vers la peur de l'islam. Quand on parle de signes ostensibles, mis à part le voile, je ne vois pas ce qu'il y a d'autre : quelqu'un qui porte une croix, on ne va rien lui dire. Donc ça me gêne un petit peu de suivre ce type de formations qui sont contre le voile islamique.*

- **Enquêtrice** : *vous trouvez que la formation ciblait trop les musulmans?*

- **Stagiaire** : *Au niveau des formatrices, pas vraiment, et pas vraiment non plus au niveau du contenu, mais surtout dans les cas pratiques, et dans les interventions des participants, tout tournait autour du voile islamique. Ils disaient "le problème c'est [seulement] le voile, les juifs ils posent pas problème" ! Comment on peut dire ça ? Et surtout, il n'y avait pas de modération de la part des formateurs. [...] On était deux personnes à expliquer notre point de vue, sauf qu'on n'était pas crédibles, parce qu'on a des physiques d'arabes et des noms à consonance musulmane, donc on nous écoute pas. Et le problème c'est que les formatrices ne régulaient pas le propos.*

La formation se faisant l'écho des dernières évolutions juridiques restreignant le port du voile (lois de 2004 et de 2010), elle peut susciter la critique de stagiaires qui s'y opposent. La gêne ressentie par certains stagiaires vient cependant parfois davantage des échanges que suscite la formation entre les participants que du contenu de la formation en lui-même, comme l'indique l'échange ci-dessus. Notons cependant que tous les musulmans ne partagent pas cette impression que la formation est stigmatisante ; d'ailleurs, une grande majorité d'entre eux se disent satisfaits de la formation.

### **Quelques critiques et frustrations vis-à-vis de la formation**

Dans le questionnaire en ligne, il était demandé aux stagiaires si, selon eux, certains sujets étaient insuffisamment traités lors de la formation. Seuls 24% des stagiaires donnent une réponse positive à cette question. Il leur était alors demandé dans une question ouverte quels étaient ces sujets dont ils auraient souhaité qu'ils soient davantage traités. L'analyse des 285 réponses, combinée à celle des entretiens, fait apparaître quelques limites et quelques frustrations vis-à-vis de la formation :

- **Approfondir** : Un tiers des répondants à cette question ouverte (33%) estiment que les sujets abordés mériteraient d'être approfondis : ils trouvent que la formation est trop courte ou disent avoir besoin de davantage d'informations, notamment juridiques ou historiques. Certains stagiaires auraient notamment souhaité une formation plus ciblée sur la façon dont la laïcité s'applique dans leur

secteur d'activité. Il ne s'agit donc ici pas nécessairement d'une critique vis-à-vis du contenu de la formation mais d'une volonté d'aller plus loin dans cette même direction : comme le dit un stagiaire « *c'est jamais assez, il y a encore plein de choses qu'on peut apprendre, approfondir... deux jours c'était bien, mais c'est pas assez* ».

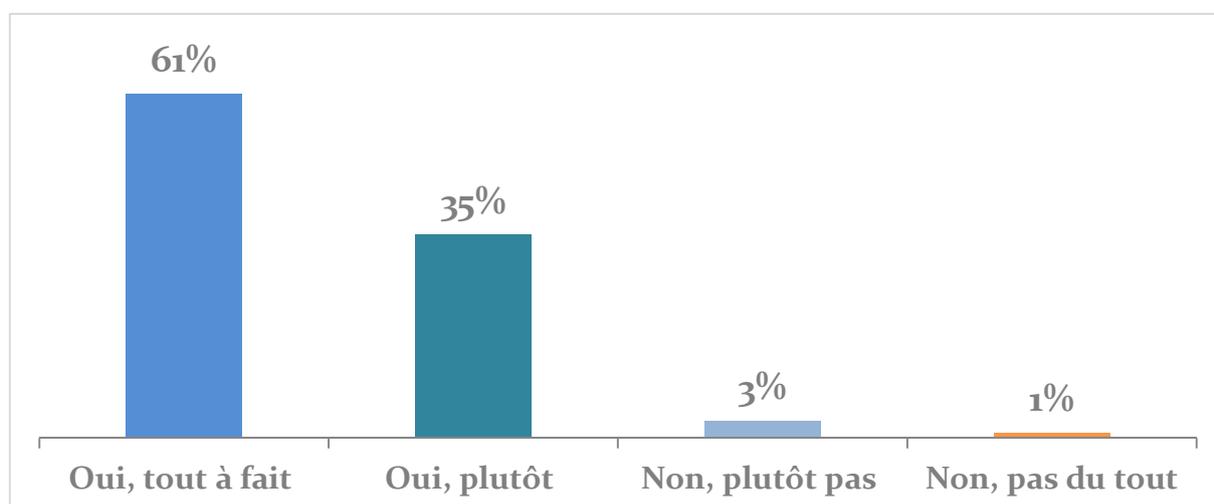
- **Elargir** : 25% des réponses évoquent plutôt une demande d'élargissement vis-à-vis des thématiques abordées lors de la formation : des stagiaires regrettent que celle-ci ne traite pas davantage des discriminations et notamment de l'égalité femme-homme, mais aussi du fait religieux ou du vivre ensemble. Un stagiaire dit ainsi que « *le vivre ensemble n'est pas assez abordé : différentes personnes avec différentes religions, comment faire pour vivre ensemble, que chacun se comprenne... y'a pas que la religion, cultures différentes, on ne vit pas de la même manière, on n'éduque pas ses enfants de la même manière* ». Quelques stagiaires auraient également souhaité avoir plus d'informations sur la radicalisation, ainsi que sur la comparaison entre la France et d'autres pays. Plusieurs stagiaires, par ailleurs, auraient souhaité que la formation parle davantage des valeurs de la République, arguant qu'il s'agit avant tout d'une formation sur la laïcité, contrairement à ce qu'indique son titre. Une stagiaire dit ainsi « *dans la formation, on aborde longuement la laïcité, mais le volet valeurs de la République, je ne l'ai pas vu. **C'est comme si les valeurs de la République se réduisaient à la laïcité. Liberté, égalité, fraternité... c'est un peu oublié !*** ».
- **Mettre en pratique** : Le plus grand nombre de répondants (39%) exprime une frustration concernant la mise en pratique des éléments apportés lors de la formation : 22% des réponses concernent notamment des stagiaires qui auraient souhaité que soient traités davantage de cas pratiques ou avoir plus d'outils pour gérer les conflits. Cette critique tient peut-être au fait que les formateurs ont tendance à sacrifier certaines séquences dans lesquelles sont prévues des études de cas et mise en situation, au profit de séquences plus explicatives. Elle confirme en tout cas à quel point les cas pratiques sont utiles pour les stagiaires. D'autres, enfin, regrettent de ne pas être repartis avec davantage d'outils pour retransmettre le contenu de la formation autour d'eux. Cette dernière critique a d'ailleurs été exprimée à plusieurs reprises dans les entretiens, notamment de la part de bénévoles associatifs apprenant le français aux étrangers, qui viennent à la formation dans l'objectif d'étoffer leurs cours sur la laïcité. La formation ne répond pas à leurs attentes sur ce point. Cette critique émane également de stagiaires travaillant auprès des jeunes, comme l'explique une directrice de maison de quartier : « *expliquer la laïcité aux jeunes c'est pas évident, et en fait on n'a pas toujours les bons mots pour expliquer les choses, je pense que les animateurs ils pourraient avoir une formation pour eux, pour expliquer plus clairement tout ça, une formation qui forme à comment on parle de la laïcité... je pense que c'est quelque chose d'important parce qu'on se retrouve parfois avec des jeunes, c'est pas clair pour eux non plus et c'est pas évident pour nous de leur expliquer les choses* ».

- **Recadrer** : Enfin, quelques réponses expriment des critiques vis-à-vis du contenu de la formation : 6% des réponses émanent de stagiaires qui trouvent que la formation est trop ciblée sur l'islam (voir ci-dessus). Plusieurs stagiaires (3% des réponses) regrettent également que la formation ne donne pas davantage de place au débat d'idées et que la laïcité soit abordée uniquement dans une perspective juridique, en faisant abstraction des débats politiques et philosophiques autour de ce principe.

### III.C. Les apports de la formation pour les stagiaires

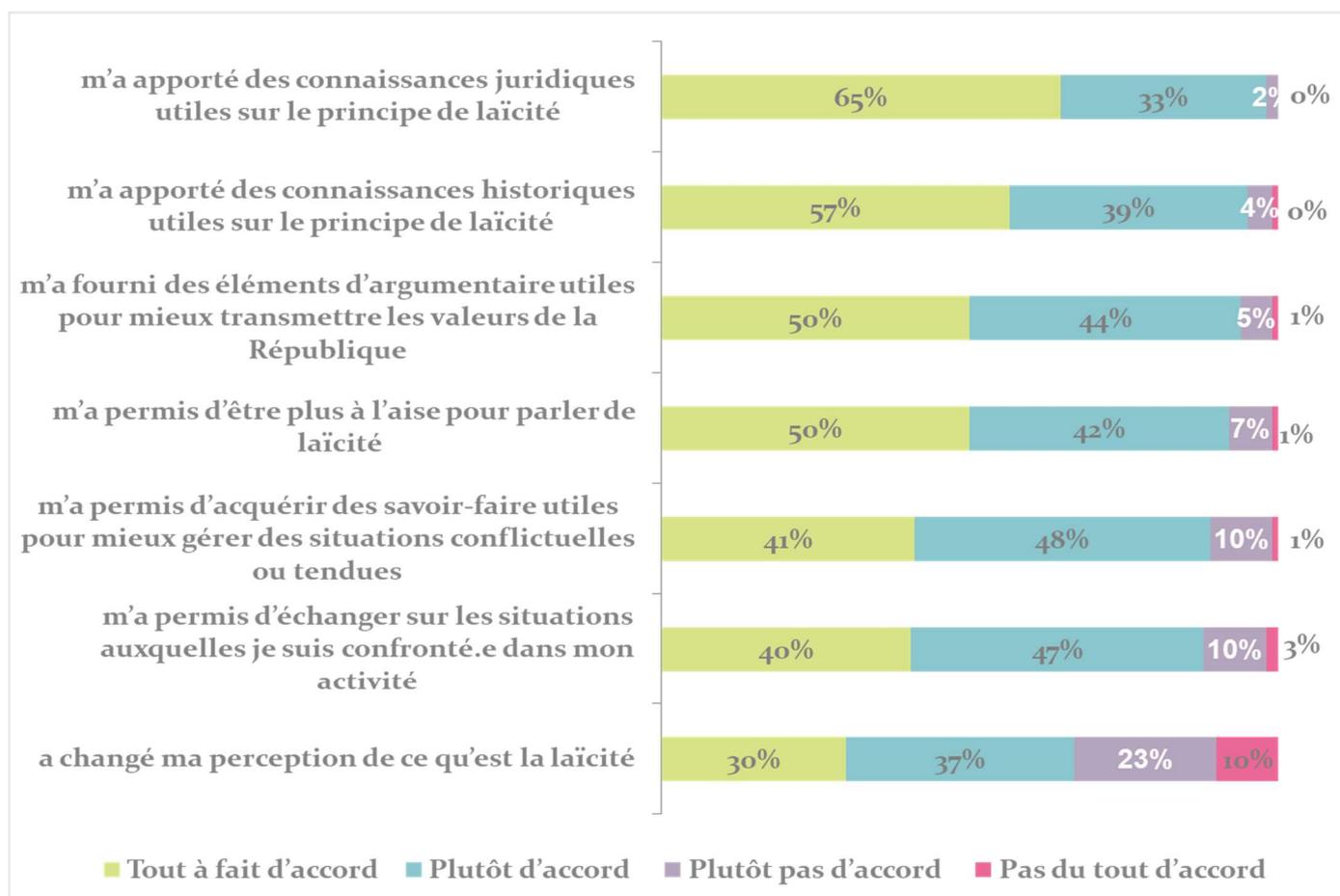
Comme le montre le graphique ci-dessous, 97% des stagiaires considèrent, rétrospectivement, que la formation leur a été utile :

*Rétrospectivement, considérez-vous que cette formation vous a été utile ? (N=1561)*



Ces scores particulièrement élevés confirment la réussite de ce dispositif de formation. La série de questions présentée ci-dessous donne une idée de ce que la formation apporte aux stagiaires :

### La formation... (N=1563)



Il apparaît que la formation apporte avant tout aux stagiaires des connaissances, juridiques (pour 98% des stagiaires) et historiques (96%). En second lieu, la formation fournit des éléments d'argumentaires (94%) et permet d'être plus à l'aise pour parler de laïcité (92%). Elle permet également aux stagiaires, bien que dans une moindre mesure, d'acquérir des savoir-faire pour gérer des situations conflictuelles (89%) et d'échanger sur des situations rencontrées dans le cadre de leur activité (87%). Enfin, une part conséquente de stagiaires (67%) affirme que la formation a changé leur perception de la laïcité. Cette section présente plus en détail ces différents apports de la formation pour les stagiaires, en distinguant ce qui relève des savoirs (section 1), des savoir-faire (section 2) et enfin des opinions (section 3).

## 1. Savoirs

### Une formation qui apporte des connaissances

La formation permet, en premier lieu, d'apporter aux stagiaires un socle de connaissances sur la laïcité. Ce que les stagiaires y apprennent dépend en réalité fortement de leur maîtrise préalable de ce sujet :

- De nombreux stagiaires « *viennent de très loin* », pour reprendre les termes d'un formateur. La séquence introductive lors de laquelle ils sont invités à donner leur définition spontanée de la laïcité révèle souvent à quel point ils méconnaissent cette notion, comme le montre cet exemple de tour de table dans une formation où la plupart des stagiaires sont des agents de terrain qui ont été inscrits d'office :

- *Stagiaire 1 : Moi je vois l'espace privé et public et une frontière gérée par la loi 1095.*

- *Stagiaire 2 : La laïcité c'est très flou même si c'est quelque chose qu'on entend beaucoup, mais au réel, comment mettre en place... c'est compliqué !*

- *Stagiaire 4 : la laïcité c'est la neutralité de l'Etat, mais c'est vrai que c'est flou.*

- *Stagiaire 5 : la laïcité, c'est large, surtout dans la vie de tous les jours et puis avec le contexte actuel...*

- *Stagiaire 6 : la laïcité pour moi c'est tolérance.*

- *Stagiaire 7 : la laïcité, c'est trop flou.*

- *Stagiaire 8 : la laïcité n'est pas forcément ce qu'on voit dans les médias, on en fait un truc tabou, pour moi c'est comme un contrat de coloc', pour organiser de façon harmonieuse une cohabitation, l'idée c'est de pas dire ce que je pense, on partage, on se respecte.*

- *Stagiaire 9 : la laïcité, ça me parle pas.*

- *Stagiaire 10 : la laïcité... je sais pas ce que c'est, la laïcité, donc j'attends.*

- *Stagiaire 11 : je pense que beaucoup ont oublié les valeurs de la laïcité et de la République.*

- *Stagiaire 12 : la laïcité c'est mettre de côté ses religions, dans le privé, et suivre les lois communes dans le public, au travail.*

- *Stagiaire 13 : la laïcité, c'est flou.*

Lors de la formation, beaucoup de stagiaires apprennent alors les informations fondamentales sur la laïcité en France. En particulier, les stagiaires pensent fréquemment que la loi est beaucoup plus restrictive qu'elle ne l'est en réalité vis-à-vis de l'expression des appartenances religieuses, comme cette stagiaire demandant, interloquée : « *ça voudrait dire qu'on a le droit de se balader avec des croix, avec un voile ? Je comprends pas* ». Les fonctionnaires ou agents exerçant une mission de service public, en particulier, peuvent avoir tendance à penser que l'exigence de neutralité s'applique à tous, comme le montre cet échange :

- *stagiaire : la définition [de la laïcité] c'est aucun signe religieux, se respecter et s'accepter les uns les autres.*

- formatrice : *quand vous dites aucun signe religieux, est-ce que c'est pour tout le monde ?*

- stagiaire : *oui, bien sûr !*

- formatrice : *y compris pour les usagers ?*

- stagiaire : *oui, et y compris pour moi aussi.*

Pour ces stagiaires, la formation est donc particulièrement utile : ils y apprennent en effet les fondements du principe de laïcité en France.

- Même les stagiaires qui ont une connaissance au moins rudimentaire du principe de laïcité ont parfois « *quelques révélations* », comme le dit un stagiaire. Beaucoup apprennent, notamment, que le prosélytisme est autorisé par la loi :

- formatrice : *le prosélytisme c'est essayer de convaincre les autres de rejoindre sa religion, et c'est tout à fait autorisé.*

- stagiaire : *[s'exclame, surprise] c'est pas vrai ! Je savais pas !*

Les stagiaires réalisent ainsi fréquemment qu'ils ont de fausses croyances sur la laïcité. Un stagiaire (cadre dans une mairie) dit par exemple en fin de formation que « *cette formation devrait être obligatoire, je me rends compte que j'étais dans le flou alors qu'au début j'avais marqué "je suis à l'aise"* ». Les « *révélations* » peuvent aussi concerner leur propre univers professionnel : certains stagiaires apprennent par exemple que leur structure a une délégation de service public et qu'elle est donc soumise à la neutralité de l'Etat, tandis que d'autres réalisent au contraire que les membres de leur équipe sont en droit de porter des signes religieux ostentatoires – ils constatent alors parfois avec sidération qu'ils mettent en place des pratiques discriminatoires. Ces révélations peuvent être très déstabilisantes, comme l'explique un formateur à propos d'une stagiaire : « *elle s'est rendue compte que ça faisait des années qu'elle disait n'importe quoi. Elle est partie en colère, elle était bouleversée. J'ai cru qu'elle n'allait pas revenir le lendemain. Finalement, elle a eu l'intelligence de se remettre en question. Elle est revenue en disant "j'avais faux sur toute la ligne"* ».

- Même les stagiaires les plus informés, enfin, apprennent des choses lors de la formation. Celle-ci comporte en effet plusieurs niveaux d'information, et permet aux stagiaires d'acquérir des connaissances très pointues sur l'application de la laïcité dans les différents domaines d'activité. Une stagiaire dit ainsi avoir appris, « *plein de petits trucs, j'ai découvert qu'on ne pouvait pas entrer dans un service public avec un casque de moto par exemple* ». Nous verrons également (voir *infra*, III.C.2) que la formation permet à ces stagiaires de gagner en aisance pour parler de laïcité.

### Limites : oublis et confusions

Si tous les stagiaires acquièrent des connaissances lors de la formation, deux éléments amènent à nuancer son impact en la matière :

- En premier lieu, des confusions subsistent fréquemment en fin de formation. **Le contenu est en effet particulièrement dense et les stagiaires ont parfois la sensation d'être noyés sous les détails.** Une stagiaire explique ainsi en fin de formation « *la laïcité pour moi c'est un sujet vaste, qui nécessite d'être connu en profondeur, j'étais vraiment ignorante là-dessus mais maintenant j'ai les armes pour affronter ce sujet même sur mon lieu de travail. Effectivement je ne m'attendais pas à autant de lois et de règlementations là-dessus, c'est là où j'ai un petit peu bloqué, je me sens encore un peu perdue dans tout ça, mais j'ai pris beaucoup de notes donc j'espère... je vais m'y référer* ».
- De plus, le niveau de technicité des informations les rend particulièrement susceptibles d'être oubliées par les stagiaires dans les semaines et mois qui suivent la formation. Plusieurs stagiaires suggèrent ainsi qu'il serait utile d'avoir des « *piqûres de rappel* » régulières pour garder les informations en mémoire et être informés des évolutions du cadre juridique. Certaines structures dispensant des formations organisent d'ailleurs de tels événements, sous la forme de sessions de quelques heures ou d'une journée de « complément et retours d'expérience ». L'appropriation des connaissances sur le long terme dépend également des supports avec lesquels les stagiaires repartent de la formation. En principe, les formateurs doivent leur transmettre le « livret stagiaire » - outil généralement plutôt apprécié pour sa précision et son accessibilité. En pratique, les conditions de distribution de ce support sont très variables : il est parfois envoyé par e-mail, parfois imprimé intégralement ou partiellement sur des feuilles volantes ou éventuellement agrafées, mais il est très rarement présenté sous la forme d'un livret relié, support pourtant beaucoup plus susceptible d'être conservé et consulté. La diffusion des supports est en effet à la charge des formateurs, et aucun budget n'est spécifiquement prévu pour ces impressions, ce qui les incite à faire à l'économie. Il semble pourtant que la **diffusion systématique d'un support accompagnant la formation permettrait d'en consolider les apports pour les stagiaires et de favoriser la diffusion de son contenu dans leur entourage.** De nombreux stagiaires expriment en effet lors des entretiens leur regret de ne pas avoir accès à davantage d'outils pour se remémorer et transmettre les éléments appris lors de la formation.

Pour ces deux raisons, les stagiaires rencontrés plusieurs mois après la formation font encore fréquemment des erreurs et contresens à propos du principe de laïcité – par exemple une stagiaire, agent d'accueil, qui considère que la maison de quartier où elle travaille est « *un lieu public, donc c'est interdit de parler de la religion, d'ouvrir un débat là-dessus* ». S'il convient donc de nuancer l'étendue des connaissances que les stagiaires sont

susceptibles d'acquérir lors de la formation, il n'en demeure pas moins que **la formation permet une indéniable montée en compétence des participants.**

## 2. *Savoir-faire*

### **Une formation qui donne de l'assurance**

Les situations mettant à l'épreuve le principe de laïcité sont considérées comme particulièrement délicates, sensibles, voire « explosives », en particulier depuis les attentats de 2015 qui ont intensifié les polémiques liées au fait religieux. Les crispations, liées aux soupçons de « stigmatisation » d'une part et de « communautarisme » d'autre part, génèrent pour les professionnels un certain malaise lorsqu'ils doivent traiter ces questions. Dans ce contexte, **la formation permet de donner aux stagiaires de l'assurance pour parler du principe de laïcité et le faire appliquer dans le cadre de leur activité.** Une stagiaire dit par exemple *« je me sens plus légitime pour en discuter, avant j'aurais pas osé parce que j'aurais eu cette idée de "qu'est-ce qu'on va penser, est-ce qu'on va pas penser de moi que je suis anti-religion, anti-machin" et en fait non, je suis très claire dans mes propos ... je me positionne plus facilement en fait »*. De la même manière, une stagiaire explique : *« ça m'a permis d'être plus à l'aise, de pouvoir en discuter avec le public et les collègues, ouais ça m'a permis d'être plus à l'aise et de me dire "ils ont besoin d'en discuter et bah allons-y quoi", il n'y a pas de gêne, de raison d'avoir de gêne, donc ça permet de mettre les choses à plat [...] parce que ça m'a donné des armes, parce que je maîtrise mieux certaines choses, je suis peut-être aussi moins dans le jugement »*.

Nombreux sont ainsi les stagiaires à dire que la formation les a « confortés » dans leurs pratiques, leur a « donné de l'aisance », les a rendu « beaucoup plus à l'aise », etc. Cette assurance vient non seulement de la consolidation des connaissances des stagiaires, mais également des outils que la formation leur confère pour faire face aux situations mettant à l'épreuve le principe de laïcité. **La formation leur permet notamment de faire clairement la distinction entre ce qui relève du cadre juridique et ce qui relève de l'opinion, ce qui les aide à adopter une posture strictement professionnelle et donc à gagner en légitimité.** La formation leur fournit ainsi une méthode, qui consiste à systématiquement passer par le droit et à se décentrer vis-à-vis des débats et des crispations que suscitent ces sujets pour se focaliser sur ce qui est permis ou non en fonction des contextes. Comme le dit une stagiaire : *« [avant] je faisais confiance au bon sens quoi, mais jamais je ne me référais à des textes, c'est ça le changement. Chacun a des opinions, des interprétations, et ce qui fait consensus c'est quand on va vers le cadre, vers la loi en fait, ça éclaire tout et ça simplifie beaucoup les choses, même si ça n'empêche pas les débats, bien sûr [...] ce qu'on a gagné c'est ça, c'est de se référer à un cadre »*. Si elle ne résout pas tous les problèmes, cette méthode aide les stagiaires à se positionner, à adapter leurs pratiques professionnelles au cadre juridique, et elle leur confère de l'aisance. Un stagiaire explique ainsi : *« j'ai découvert, enfin j'ai compris qu'avec la loi, on pouvait faire pas mal de*

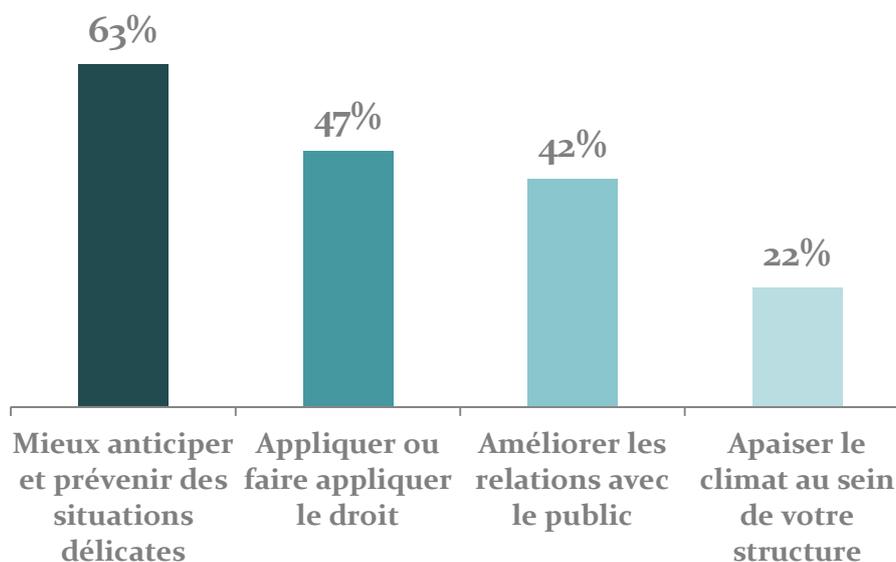
*choses, on pouvait régler pas mal de problèmes. À mon avis, y'a pas tellement d'autres portes de sorties. La loi est faite de telle façon qu'en se servant dedans, on peut sauver une situation, cette démarche j'ai trouvé ça super pertinent : c'est pas la peine de rentrer dans l'affect, ou frontalement dans les faits religieux, juste avec l'outil loi on y arrive, c'est possible ».*

La formation permet ainsi aux stagiaires de « *faire un pas de côté* » et d'aborder avec plus de sérénité ces sujets, qu'ils ne considèrent plus comme tabous en sortant de la formation. Pour donner un exemple concret, une stagiaire raconte que quelques mois après la formation, une mère d'élève a amené son enfant de huit ans au centre de loisirs qu'elle dirige, en précisant qu'il faisait le ramadan et ne devait donc ni boire ni manger. Étant donné la forte chaleur et le programme de la journée qui comportait des activités sportives, la directrice a jugé qu'elle ne pouvait pas accepter cet enfant dans ces conditions, pour des raisons de sécurité. Elle a alors demandé à la mère soit de garder son enfant, soit qu'il ne fasse pas le ramadan – solution que la mère a finalement accepté. Quelques semaines plus tard, elle confie son impression à ce sujet : « *[par rapport à des situations similaires] là j'étais moins affectée, j'ai pris plus de distance. Je pense que c'est grâce à la formation. Et je pense que la manière dont je l'ai dit, ça l'a rassurée, et c'est pour ça qu'elle m'a laissé son enfant. Parce que dans mes mots, je reconnaissais son engagement religieux, je ne la jugeais pas, j'avais pas cette colère, ce "oh merde, il a huit ans, qu'est-ce qu'on va lui faire faire le ramadan quoi, merde, il est en pleine croissance..."*, là j'avais pas ça, j'étais apaisée, ouais, je crois que c'est ça que ça m'a apporté. La connaissance m'a apaisée ».

### **Une formation traduite par des pratiques**

Si la formation aide donc les stagiaires à adapter leurs postures professionnelles et à gagner en aisance, elle se traduit également parfois par des changements concrets dans leurs pratiques ou dans le fonctionnement de leurs structures. 53% des stagiaires répondent ainsi à l'affirmative à la question « *cette formation vous a-t-elle conduit à modifier certaines de vos postures professionnelles ou de vos pratiques ?* ». Ces stagiaires indiquent que la formation leur a été utile à plusieurs égards :

Dans les faits, ces modifications de vos postures et/ou pratiques vous ont permis de :  
(N=829)



La formation peut ainsi aboutir à des changements très concrets. Un adjoint au maire explique par exemple avoir modifié la politique d'attribution de subventions suite à la formation : *« il y a des associations qui sont à la fois culturelles et culturelles et donc il faut qu'on sache quelle part on aide, et comment on aide, on se pose la question, est-ce qu'on subventionne ou on subventionne pas, c'est tout un brainstorming entre adjoints du coup, on a remis à zéro tous les dossiers de subventions depuis la formation et on y a réfléchi pour savoir vraiment comment on devait prendre les dossiers, par quel bout on doit les prendre »*. De plus, la formation peut se traduire par un effort de formalisation de l'application du principe de la laïcité, par exemple à travers la modification de règlements intérieurs ou la rédaction de chartes. L'adjoint au maire cité dans l'extrait ci-dessus explique ainsi dans la suite de l'entretien que les associations sont désormais tenues de signer une charte dans laquelle elles s'engagent à n'utiliser les subventions qu'à des fins culturelles et non culturelles. Une directrice de centre social explique par ailleurs : *« on a mis des choses en place, d'abord on s'est appuyés sur la charte de la CAF et dans les règlements on a rajouté un paragraphe qui dit que tout le monde est égal [et que] les remarques faites aux femmes ne sont plus acceptées, ne sont pas acceptables, ça c'est déjà beaucoup »*.

Notons que les effets de la formation dépassent d'ailleurs fréquemment les stagiaires qui l'ont suivie : ceux-ci diffusent en effet l'information dans leur structure. Il est fréquent que ceux qui ont suivi la formation en fassent un compte-rendu lors de réunions d'équipes, que des responsables organisent des mini-formations à destinations des employés de leur structure, ou simplement que la formation fasse l'objet de discussions informelles entre collègues. La directrice d'un centre de loisirs explique ainsi qu'un animateur ayant assisté à la formation *« a fait un classeur pour que tout le monde puisse en bénéficier, par procuration. [Les animateurs ayant assisté à la formation] se sont régalés, ils en parlent souvent d'ailleurs. L'autre jour, on a fait un petit repas d'équipe, la formation est revenue*

*dans la discussion* ». Il peut également arriver que des stagiaires soient, suite à la formation, plus compétents que leurs responsables, ce qui peut d'ailleurs s'avérer délicat à gérer – raison pour laquelle certains responsables institutionnels du déploiement du plan insistent fréquemment auprès des structures pour qu'elles forment non seulement des agents de terrain mais aussi les cadres et les élus. Une salariée d'un centre social raconte ainsi qu'une jeune adolescente est un jour venue voilée à une activité : « *mon chef me toque après, il me dit "c'est quand même bizarre, il faudrait que tu lui demandes d'enlever son voile !" et là je lui dis "mais non, elle fait partie du public, elle n'a pas [à enlever son voile], en aucun cas, et elle peut même venir avec sur la structure jeunesse, ce n'est pas l'école, elle a le droit", il m'a dit "ah bon ?!", je dis "oui, il faut que tu la fasse la formation !"* ». **Nombreux sont ainsi les stagiaires à recommander la formation à leurs collègues, à en parler autour d'eux et à diffuser les informations qui leur paraissent les plus essentielles.**

### 3. Opinions

#### **Evolutions dans le positionnement des stagiaires**

La formation n'a pas pour vocation d'entrer sur le terrain des opinions : elle aborde au contraire la laïcité sous un angle pratique et juridique. Pourtant, assister à la formation peut produire des évolutions dans le positionnement de certains participants, dans le sens d'une plus grande tolérance vis-à-vis des religions. Une formatrice (fonctionnaire d'Etat) dit ainsi « *moi j'étais laïcarde avant, je le savais pas mais j'étais laïcarde [rires], je pensais avoir raison, je pensais que c'était ça, quand on t'a pas expliqué autre chose tu te poses même pas la question parce que tu es sûre de ton affaire. [...] Je me suis demandée si j'allais être accréditée, mais [la formation de formateurs] dure trois jours, tu chemines [...] moi j'ai vachement cheminé, ah oui j'avais vraiment une vision... hyper laïcarde !* ». De la même manière, un stagiaire (salarié d'une association d'éducation populaire) explique : « *moi je suis un gauchiste fini, pour le dire rapidement [rires] que moi mon opinion personnelle c'est que les religions sont nocives pour l'homme, tu vois [rires] et j'avais une vision de la laïcité beaucoup plus restrictive qu'elle ne l'est ! Donc c'est pour ça que je dis ça m'a fait changer de positionnement, y'a la règle, je me trompais, c'est pas ça la laïcité, y'a la loi... et en France la laïcité elle autorise et elle n'interdit pas* ». Pour donner un autre exemple, une stagiaire écrit dans une question ouverte du questionnaire : « *j'avais tendance à penser que la laïcité impliquait "pas de mention à la religion, pas de prosélytisme, pas de visibilité..."*. J'essaie maintenant d'être dans une posture de neutralité, plutôt que de négation ou d'opposition ». **La formation tend ainsi à rendre les stagiaires plus tolérants** – non seulement en leur apportant des informations sur le cadre législatif, mais aussi, semble-t-il, en leur permettant de mettre à plat certaines de leurs représentations et croyances sur le fait religieux. Une formatrice explique ainsi : « *la formation de formateurs a confirmé des choses que je savais, clarifié des choses que je pensais et qui n'étaient pas la vérité, ça m'a*

*permis de me sentir plus à l'aise par rapport à des gens qui vont avoir le voile, même dans ma vie personnelle quoi, oui, sur l'attitude que je peux avoir même en tant que citoyenne ».*

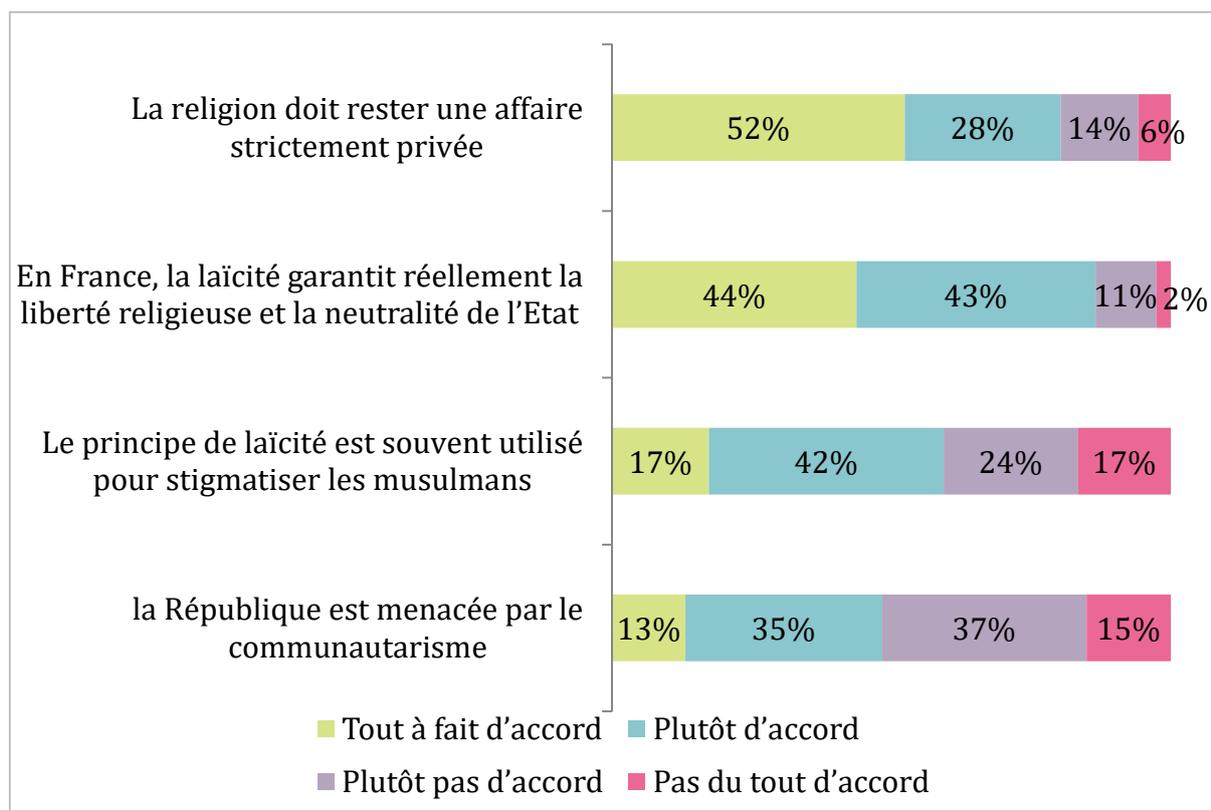
Un second changement de posture que peut provoquer la formation concerne plutôt les stagiaires qui dénoncent la stigmatisation dont feraient l'objet les musulmans, qui, nous l'avons vu, arrivent parfois à la formation avec un discours très critique. Chez ces stagiaires, apprendre que le cadre juridique est plus tolérant qu'ils ne le pensaient peut produire un effet de soulagement. Comme le dit ce stagiaire, président d'une association d'éducation populaire musulmane : « *[Cette formation] nous sert à casser les idées reçues, à montrer qu'il y a une volonté de l'Etat de protéger justement et d'apporter certaines règles de fonctionnement dans la vie de tous les jours qui permettent aux uns et aux autres de vivre en harmonie ».*

Aborder la thématique de la laïcité et en débattre a ainsi un effet cathartique et permet aux stagiaires de mieux comprendre les différences de points de vue à ce sujet. Un stagiaire musulman explique ainsi : « *on peut échanger, ce qui est enrichissant c'est de pouvoir échanger avec d'autres personnes, c'était sympa d'avoir la vision des choses du point de vue de l'extérieur, des gens qui ne sont pas musulmans, par exemple quand on a abordé le sujet de la personne qui ne voulait pas serrer la main »* (lors de la formation, une stagiaire s'est offusquée qu'un musulman ait refusé de lui serrer la main, parce qu'elle interprétait ce refus comme une marque de mépris envers les « impurs »). Une stagiaire dit par ailleurs : « *ça m'a permis de mieux appréhender ce que pouvaient ressentir mes collègues, de me mettre à leur place, ouais ce qu'ils peuvent vivre au quotidien parfois vis-à-vis de la religion, du voile, parce que certaines le porte à l'extérieur ».*

### **Opinions divergentes, appréciation convergente**

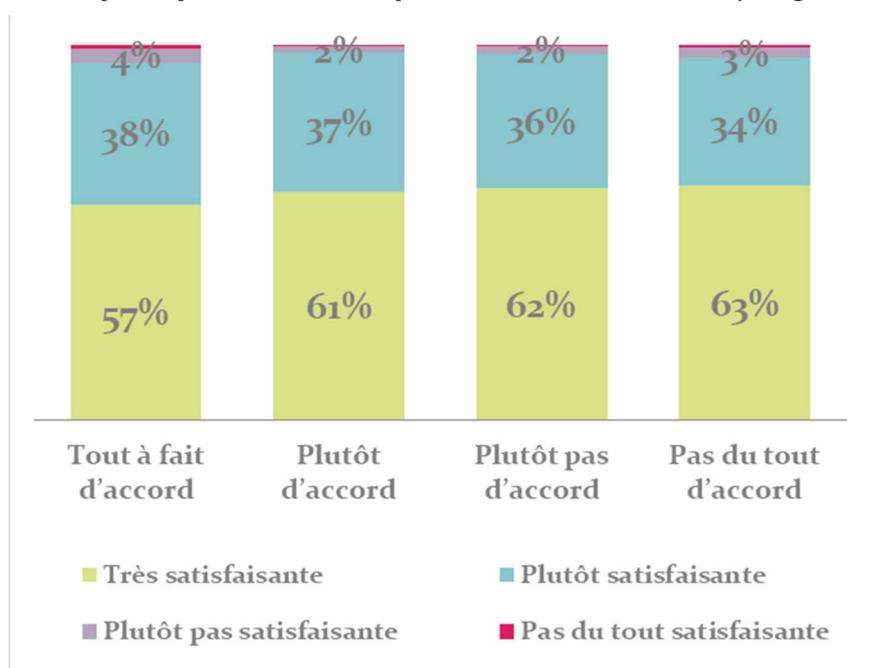
Si la formation peut donc conduire les stagiaires à des changements de positionnements, toujours dans le sens d'une plus grande tolérance, leurs opinions vis-à-vis de la religion et de la laïcité demeurent très contrastées en fin de formation, comme le montre une série de questions du questionnaire :

Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec chacune des opinions suivantes (N=1522) :

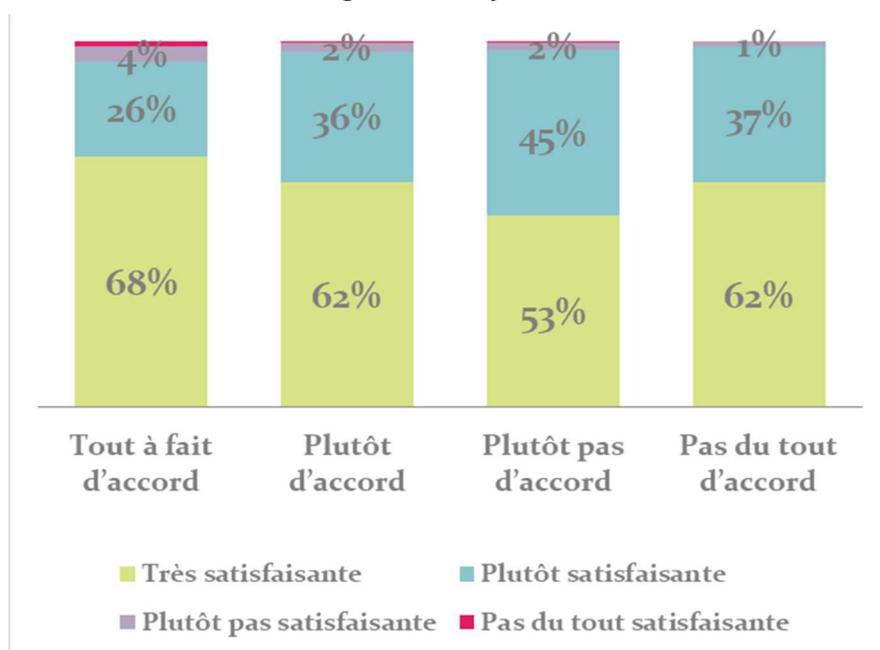


Les contrastes dans les réactions face à ces différentes affirmations indiquent qu'assister à la formation ne produit pas une uniformisation des postures vis-à-vis des religions, ce qui n'est en aucun cas son objectif. **Il est notable, en revanche, que la formation soit appréciée par les stagiaires quelles que soient leurs opinions sur le fait religieux.** Le niveau de satisfaction vis-à-vis de la formation est en effet identique quelles que soient les réponses à ces questions, même pour les deux derniers *items* qui sont les plus clivants :

*Croisement : la République est menacée par le communautarisme / degré de satisfaction*



*Croisement : Le principe de laïcité est souvent utilisé pour stigmatiser les musulmans / degré de satisfaction*



La formation plait donc aux stagiaires quelles que soient leurs opinions sur le fait religieux, ce qui montre que **l'angle d'approche consistant à refroidir les débats en passant par le droit fonctionne remarquablement.**

## Conclusion

La présente enquête évaluative, qui repose sur des méthodes diversifiées (questionnaire en ligne ; entretiens ; observations de formations) indique que le plan de formation Valeurs de la République et laïcité est, à différents points de vue, une grande réussite :

- Le déploiement du dispositif, tout d’abord, qui repose sur le pilotage régional et un système de formation « en cascade », s’avère efficace tant du point de vue quantitatif (les objectifs initiaux ont été dépassés dès la première année) que qualitatif (le contenu dispensé dans les formations et le degré de satisfaction des stagiaires ne connaissent que de faibles variations régionales).
- Le kit pédagogique sur lequel repose les formations est un outil d’une qualité remarquable : le scénario pédagogique qui y est prescrit rend la formation intéressante, complète, claire et dynamique ; le parti-pris pédagogique sur lequel il repose, qui consiste à aborder la laïcité sous un angle juridique et pratique pour apaiser les débats, est convaincant et utile pour les stagiaires ; enfin, cet outil permet que les formateurs, malgré leurs profils très hétéroclites, puissent délivrer des contenus et un message uniformes.
- Enfin, la formation est très appréciée par les stagiaires, et ce quel que soit leur statut professionnel, leur profil sociologique et leurs opinions personnelles sur le fait religieux. Tous s’accordent pour juger de l’utilité de la formation à plusieurs niveaux : elle leur transmet des connaissances sur la laïcité (une compréhension rudimentaire du concept pour certains ; des connaissances juridiques pointues pour d’autres) ; elle leur confère des outils utiles pour gérer des situations conflictuelles ; elle leur donne de l’aisance pour aborder ce sujet plus sereinement dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Ce dispositif de formation permet donc de mieux faire connaître le principe de laïcité et contribue à prévenir les crispations et à atténuer les incompréhensions et les tensions qui peuvent advenir autour de ce principe. Participer à cette formation peut, de plus, faire évoluer les prises de position des stagiaires dans le sens d’une plus grande tolérance vis-à-vis du fait religieux. Ce bilan extrêmement positif mérite d’autant plus d’être souligné qu’il était loin d’être acquis *a priori* : de nombreux stagiaires et certains formateurs ont rappelé en entretien combien ils étaient initialement sceptiques voire suspicieux vis-à-vis de la formation VRL. **Ce tableau d’ensemble enthousiasmant invite à poursuivre l’effort de déploiement** pour toucher un maximum d’acteurs de terrain, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville comme en dehors de ceux-ci.

Les décisions déjà prises quant au déploiement futur, à savoir l’objectif de former 10 000 stagiaires supplémentaires par an d’une part et les modifications du kit pédagogique d’autre part invitent cependant à formuler quelques **points de vigilance visant à garantir la pérennité de ce succès**.

En premier lieu, le recrutement des stagiaires, qui pose déjà d'importantes difficultés à certaines structures (voir *supra*, II.D.1), est un défi pour l'avenir. **Le public qui a été formé jusqu'à présent semble en effet être celui qui était le plus facilement mobilisable**, d'une part parce que les structures qui organisent des formations ont sollicité leur réseau le plus immédiat ; d'autre part parce que la formation a déjà attiré les acteurs les plus intéressés par le sujet et donc les plus susceptibles de s'y inscrire par eux-mêmes. Différents éléments indiquent que le public formé n'est pas nécessairement celui qui en a le plus besoin (voir *supra*, II.D.1), les professionnels peu diplômés qui travaillent au contact direct du public dans les quartiers prioritaires ne constituant qu'une minorité des stagiaires. Le recrutement de ces stagiaires qui, du fait de leurs caractéristiques sociologiques et de leur réseau professionnel, sont les plus éloignés des organismes qui dispensent des formations risque de s'avérer difficile. L'objectif ambitieux des 10 000 stagiaires annuel et sa déclinaison régionale risque donc d'être plus compliqué à atteindre dans le futur que par le passé. Face à cette difficulté, des acteurs en position d'autorité pourraient être tentés de transformer les incitations à suivre la formation en ferme injonction, comme cela a pu être observé dans certaines organisations et/ou dans certains territoires. Les enquêtes montrent pourtant que le recours à la contrainte pour l'inscription des stagiaires n'est pas une stratégie optimale : ceux qui sont obligés de suivre la formation ont en effet tendance à y être réfractaires au départ et ils en sont en moyenne moins satisfaits à l'arrivée (voir *supra*, III.B.2).

La satisfaction manifestée par celles et ceux qui ont suivi la formation peut, cependant, contribuer à la mobilisation de nouveaux stagiaires grâce au bouche-à-oreille. Cela suppose néanmoins d'**améliorer la mise en relation de l'offre et de la demande de formations**, c'est-à-dire de permettre qu'un stagiaire qui souhaite assister à une formation VRL trouve facilement un lieu et une date où il puisse s'y inscrire. Les efforts réalisés par certaines DRJSCS pour centraliser et rendre accessibles les dates des formations prévues ainsi que les formulaires pour s'y inscrire constituent une piste intéressante. Force est cependant de constater qu'à l'heure actuelle, ces informations sur l'offre de formation VRL demeurent dans l'ensemble inaccessibles pour les acteurs n'ayant pas une bonne connaissance du dispositif.

Un second point de vigilance porte sur les nouveautés du kit pédagogique, à savoir le format d'une journée et l'ajout d'une séquence de prévention de la radicalisation. La présente enquête évaluative ayant été réalisée avant que ces changements ne soient mis en œuvre sur le terrain, les questionnements qu'ils suscitent sont d'ordre spéculatif. En ce qui concerne le nouveau format, l'enquête de terrain laisse penser qu'il permettra de toucher plus aisément certains publics pour qui il est difficile de se libérer deux jours, par exemple les bénévoles du milieu sportif ou les animateurs. La qualité de la formation, cependant, sera nécessairement affectée par la réduction de sa durée – le format de deux jours étant déjà jugé trop court par beaucoup de stagiaires au vu de la densité de son contenu (voir *supra*, III.B.2).

**L'ajout d'une séquence d'information sur la prévention de la radicalisation**, d'autre part, qui est une des mesures prises dans le cadre du Plan national pour la prévention de la radicalisation annoncé en février 2018, **suscite des inquiétudes et des critiques importantes** sur le terrain. Divers éléments de l'enquête indiquent qu'une partie des formateurs (voir *supra*, II.C.3) comme une partie des stagiaires (voir *supra* III.A.2 et III.B.2) étaient déjà inquiets *a priori* et parfois critiques *a posteriori* vis-à-vis de ce qu'ils perçoivent comme une stigmatisation des musulmans, à laquelle ils considèrent que la formation participe, en raison du contexte institutionnel et politique dans lequel elle a été mise en œuvre d'une part et à cause du nombre important d'exemples et de cas pratiques portant sur l'islam d'autre part. Dans ce contexte, l'ajout d'une séquence sur la thématique de la radicalisation risque d'accentuer les soupçons qui pèsent sur la formation – quel que soit d'ailleurs son contenu exact. De nombreux formateurs ont d'ailleurs exprimé leur opposition de principe à l'ajout de cette séquence, certains affirmant même que cela les conduirait à mettre fin à leur participation au programme de formation. L'ajout de cette séquence risque donc de provoquer une évolution dans le profil des formateurs qui dispensent la formation et/ou d'inciter une partie d'entre eux à ne pas respecter le kit *stricto sensu* en faisant l'impasse sur cette séquence. En tout état de cause, l'impact de cet ajout sur le degré de satisfaction des stagiaires, tel que mesuré dans les questionnaires « à chaud », devra être surveillé dans les mois qui viennent.

## Annexes

### *Annexe 1 : Liste des sigles et abréviations*

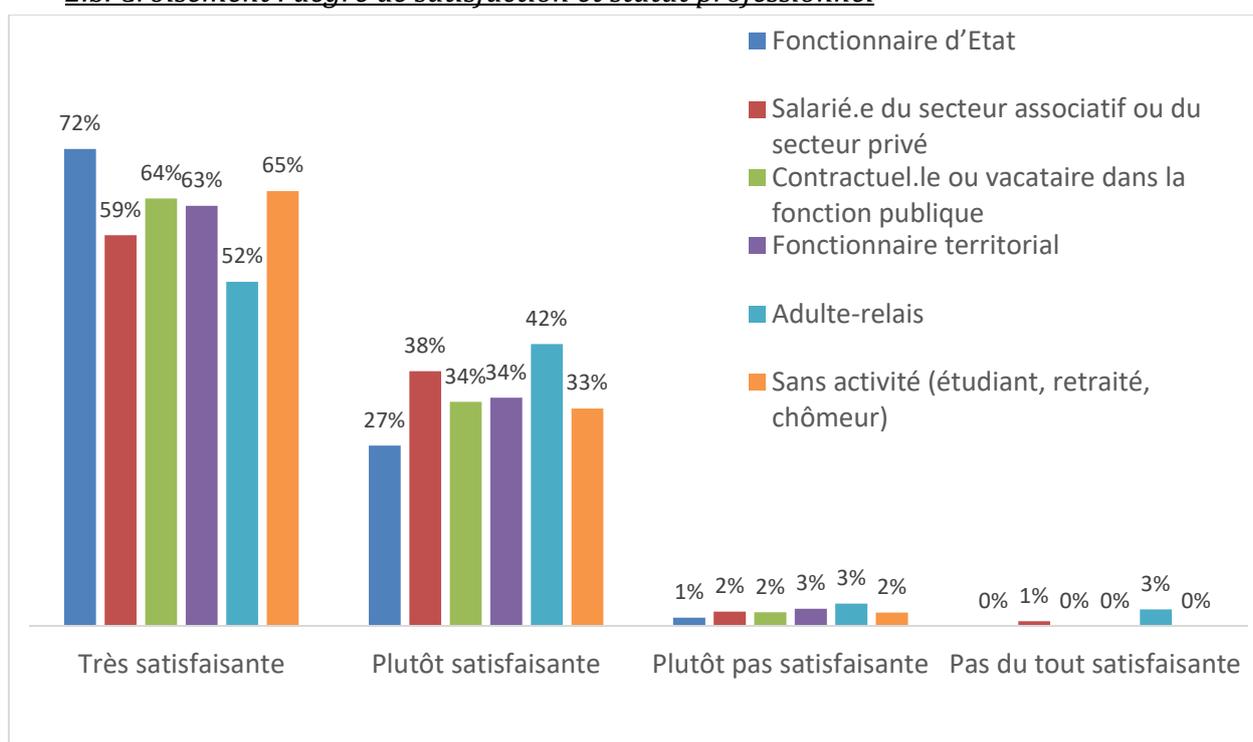
- CAF : Caisse d'Allocations Familiales
- CGET : Commissariat Général à l'Égalité des Territoires
- CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- CRPV : Centre de Ressources Politique de la Ville
- DDCS : Direction Départementale de la Cohésion Sociale
- DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
- N : nombre de réponses à une question du questionnaire
- VRL : Valeurs de la République et laïcité

## Annexe 2 : Graphiques et tableaux complémentaires

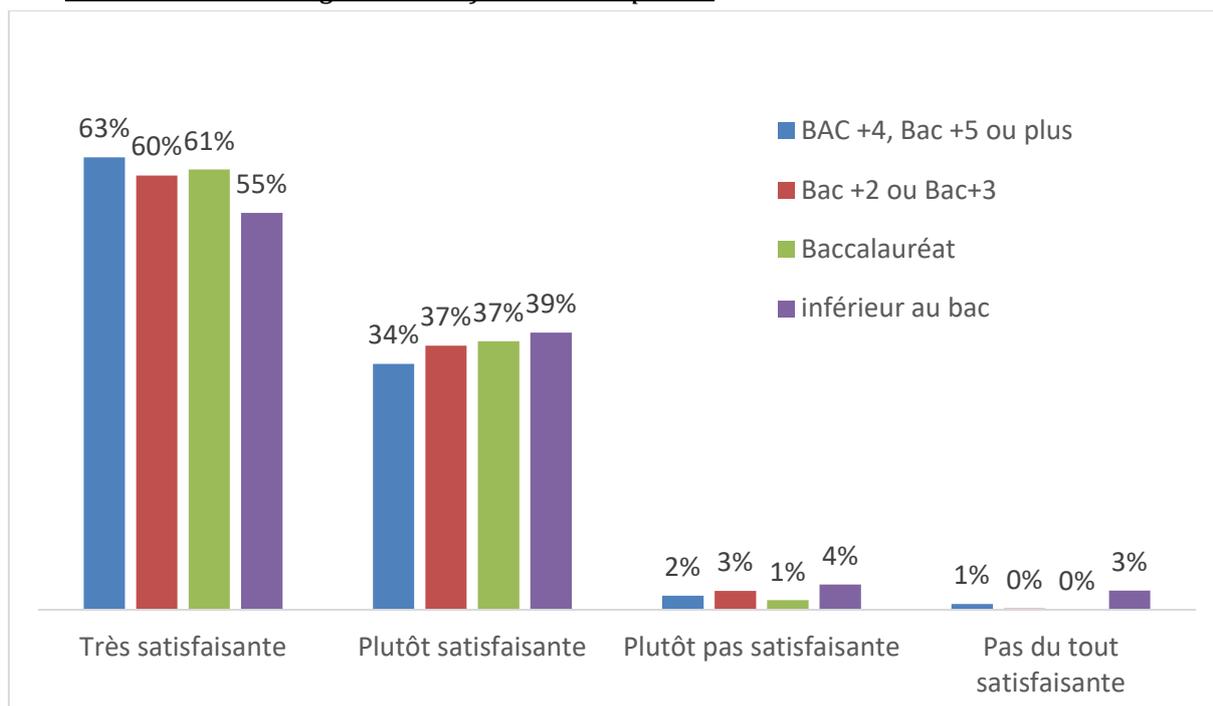
### 2.a. Analyse de régression linéaire. Variable indépendante : degré de satisfaction

| Variabes  | Coefficients standardisés (erreur standard) |
|---|---|
| Constante   | 2,095***<br>(,133)                          |
| Degré de contrainte<br>(1= obligé de participer ; 2 = incité à participer ; 3 = a demandé à participer) | ,199***<br>(,023)                           |
| Sexe<br>(femme = 1 ; homme = 2)   | ,038<br>(,032)                              |
| Age   | -,013<br>(,006)                             |
| Quartier prioritaire<br>(oui = 1 ; non = 0)   | -,026<br>(,030)                             |
| Niveau de diplôme   | ,011<br>(,015)                              |
| N=1566      *** = p<,001<br>R2 ajusté = 0,38      Variation de F = 8,662***                             |   |

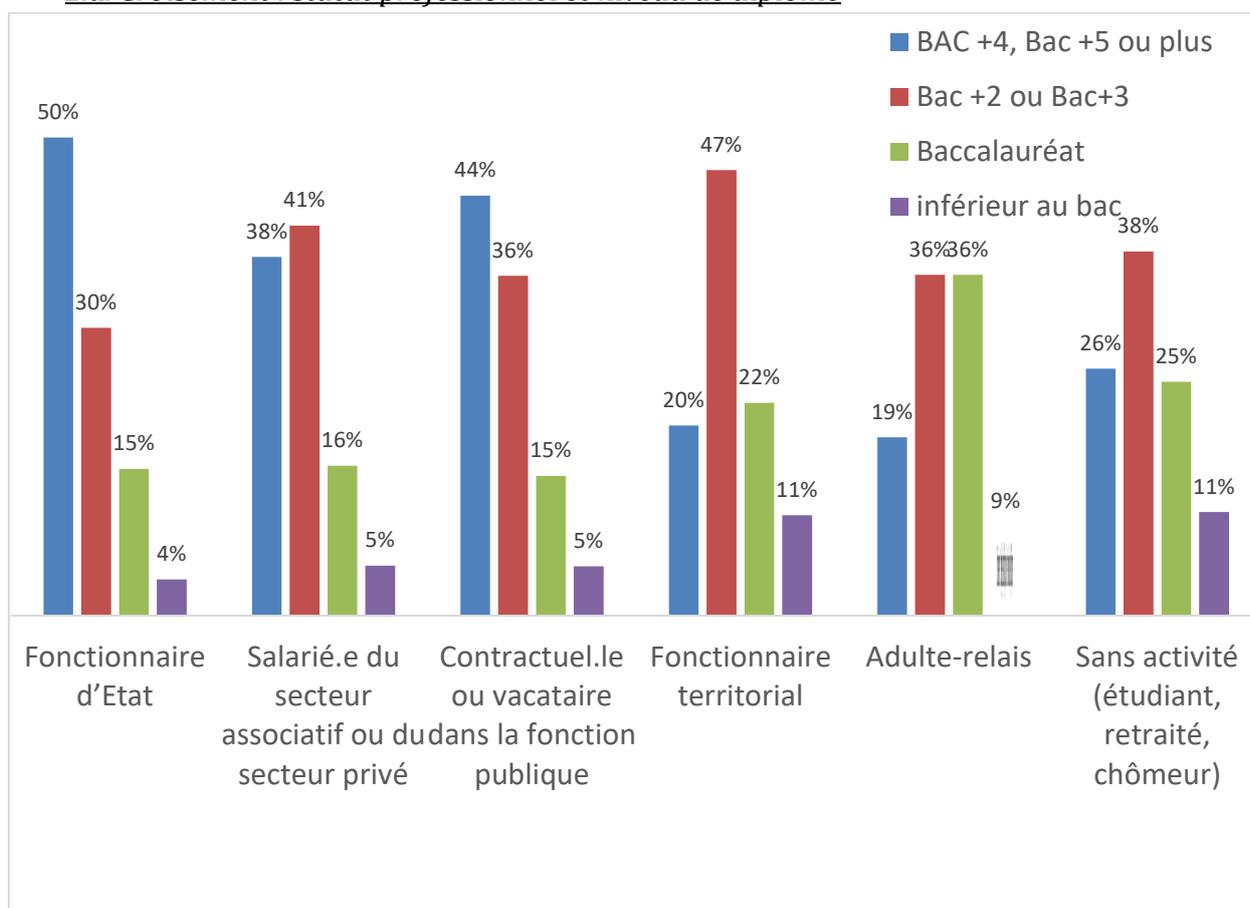
### 2.b. Croisement : degré de satisfaction et statut professionnel



### 2.c. Croisement : degré de satisfaction et diplôme



### 2.d. Croisement : statut professionnel et niveau de diplôme



### *Annexe 3 : Résultats de l'enquête quantitative*



**Chaire  
Citoyenneté**

**Sciences Po**  
Saint-Germain-en-Laye

# Évaluation du plan national de formation Valeurs de la République et laïcité

---

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Septembre 2018

**cget**

Valeurs de la République  
et **Laïcité**



# PLAN

Chaire  
Citoyenneté

Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye



## I. MÉTHODOLOGIE

## II. PROFILS DES RÉPONDANTS

## III. PRINCIPAUX RÉSULTATS

- I. Attentes vis-à-vis de la formation
- II. Satisfaction
- III. Apports et limites



Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye



# MÉTHODOLOGIE





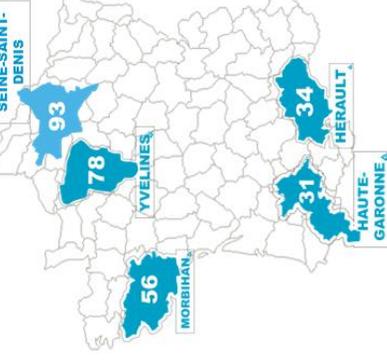
## BILAN QUANTITATIF À L'ÉCHELLE NATIONALE

**Administration d'un questionnaire en ligne** auprès des stagiaires ayant suivi la formation

- ✓ Mesurer la satisfaction des stagiaires vis-à-vis des différents volets de la formation ainsi que leur ressenti sur son utilité a posteriori
- ✓ Étudier les effets de la formation sur les attitudes et pratiques des acteurs de terrain
- ✓ Appréhender les déterminants des rapports différenciés à la formation



## BILAN QUALITATIF SUR 5 DÉPARTEMENTS



**Observation des sessions de formation**

- ✓ Étudier la façon dont les formateurs se saisissent du kit
- ✓ Analyser l'attitude des stagiaires face à la formation
- ✓ Analyser la dynamique des groupes formés

**Entretiens stagiaires et formateurs**

- ✓ Analyser le rapport des stagiaires à la laïcité, leurs besoins sur le plan professionnel, les apports de la formation a posteriori
- ✓ Étudier le profil des formateurs, leur opinion sur la formation, les difficultés rencontrées

**Entretiens stagiaires et formateurs**

- ✓ Analyser les conditions de déploiement du plan dans 3 régions et 5 départements



|  |   |
|--|---|
|   | <p><b>Administration d'un questionnaire en ligne auprès des stagiaires ayant suivi la formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Diffusion via les référents régionaux</li></ul>  |
|   | <p><b>Période de diffusion</b></p> <p>Questionnaire mis en ligne le <b><u>22 mai 2018</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; <i>Le relai par les référents régionaux a pu impliquer des décalages</i></li></ul> <p>Clôture du questionnaire le <b><u>24 juillet 2018</u></b></p>  |
|  | <p>Obtention d'un échantillon s'élevant à <b>1566</b> individus ayant suivi la formation (stagiaires)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Echantillon = individus ayant terminé le questionnaire</li><li>&gt; 1854 répondants initiaux (288 questionnaires non exploitables)</li></ul> |



Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

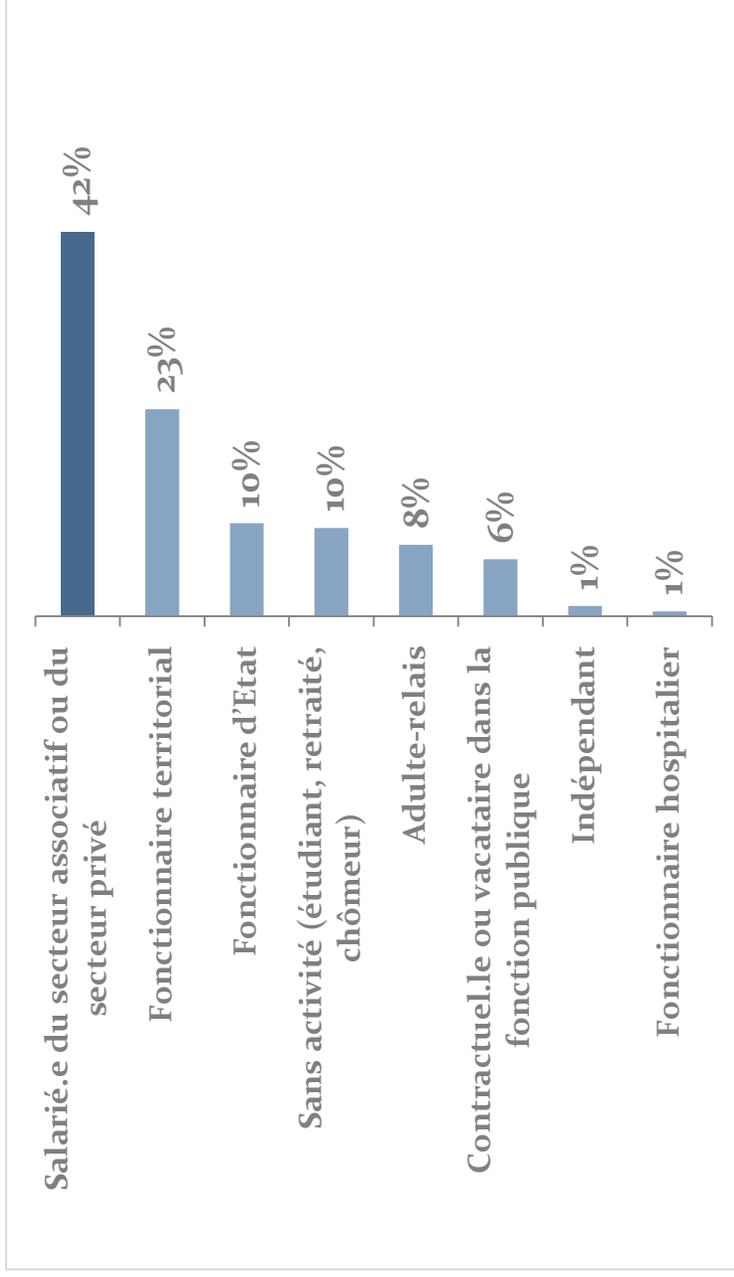


# PROFILS DES RÉPONDANTS





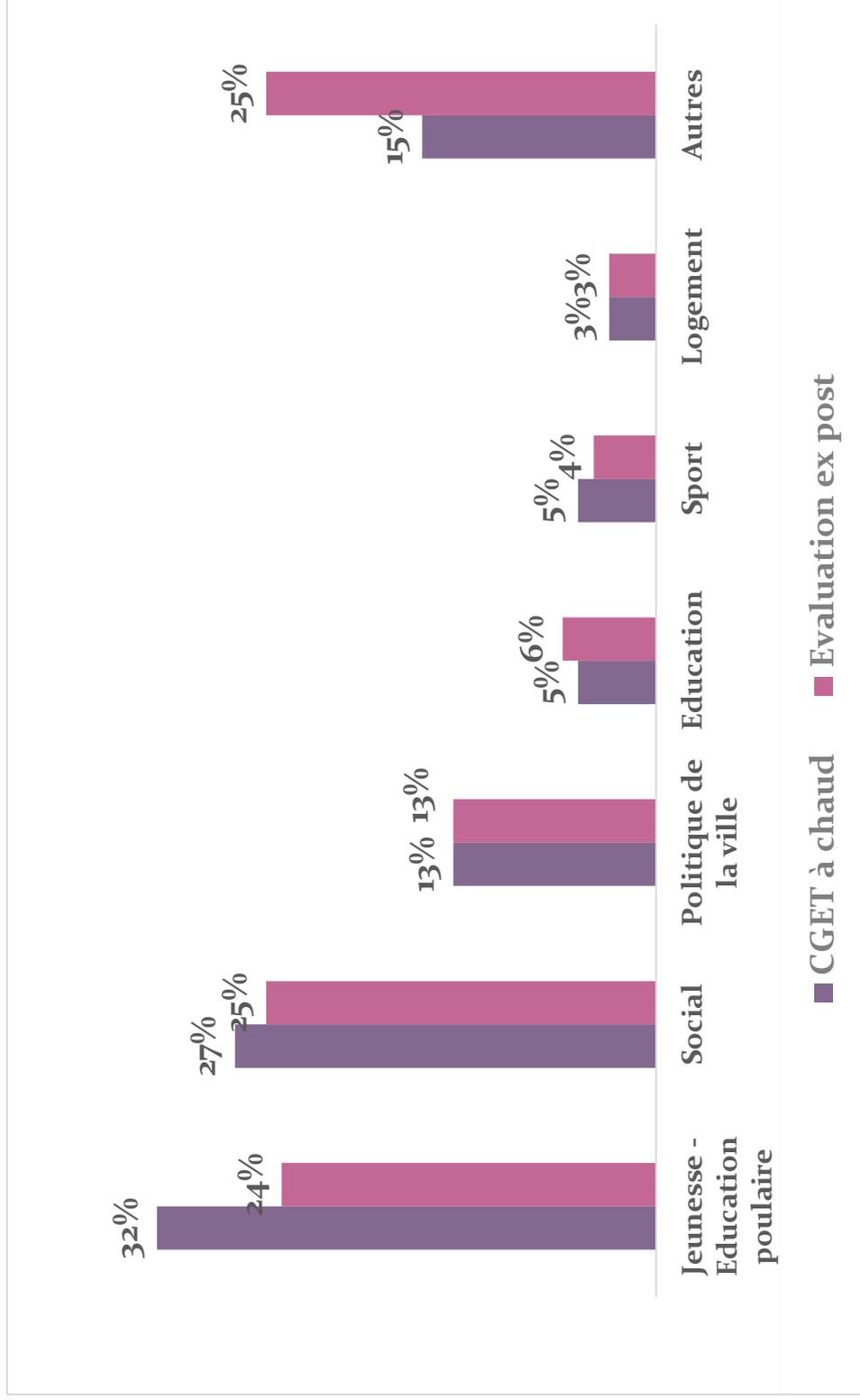
## Statut professionnel des répondants



Nombre de répondants = 1526 stagiaires



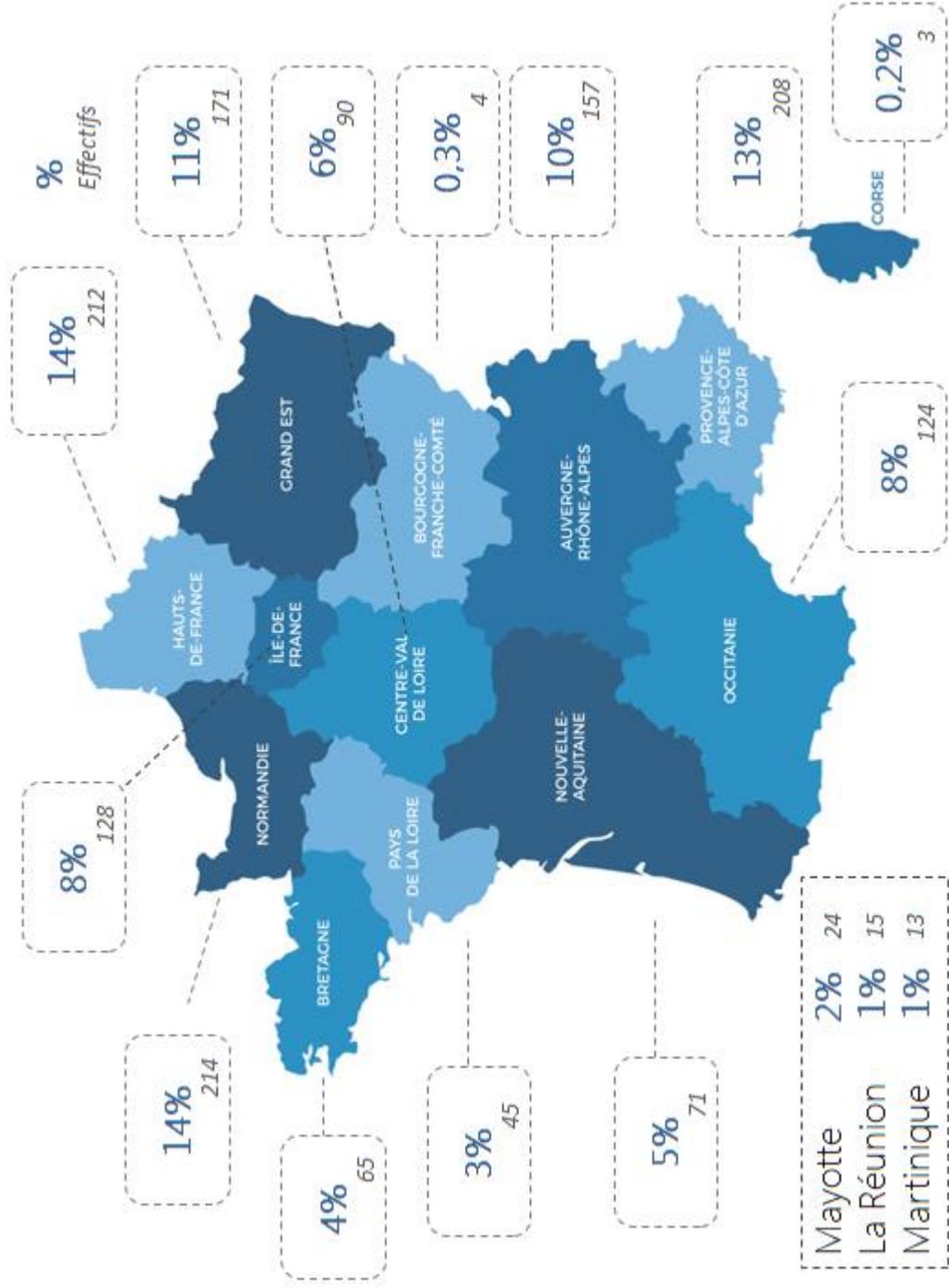
Un échantillon représentatif du public formé  
(comparaison avec le bilan CGET)



# LIEU DE TRAVAIL : RÉGION



Dans quel département travaillez-vous ? => Recodage région

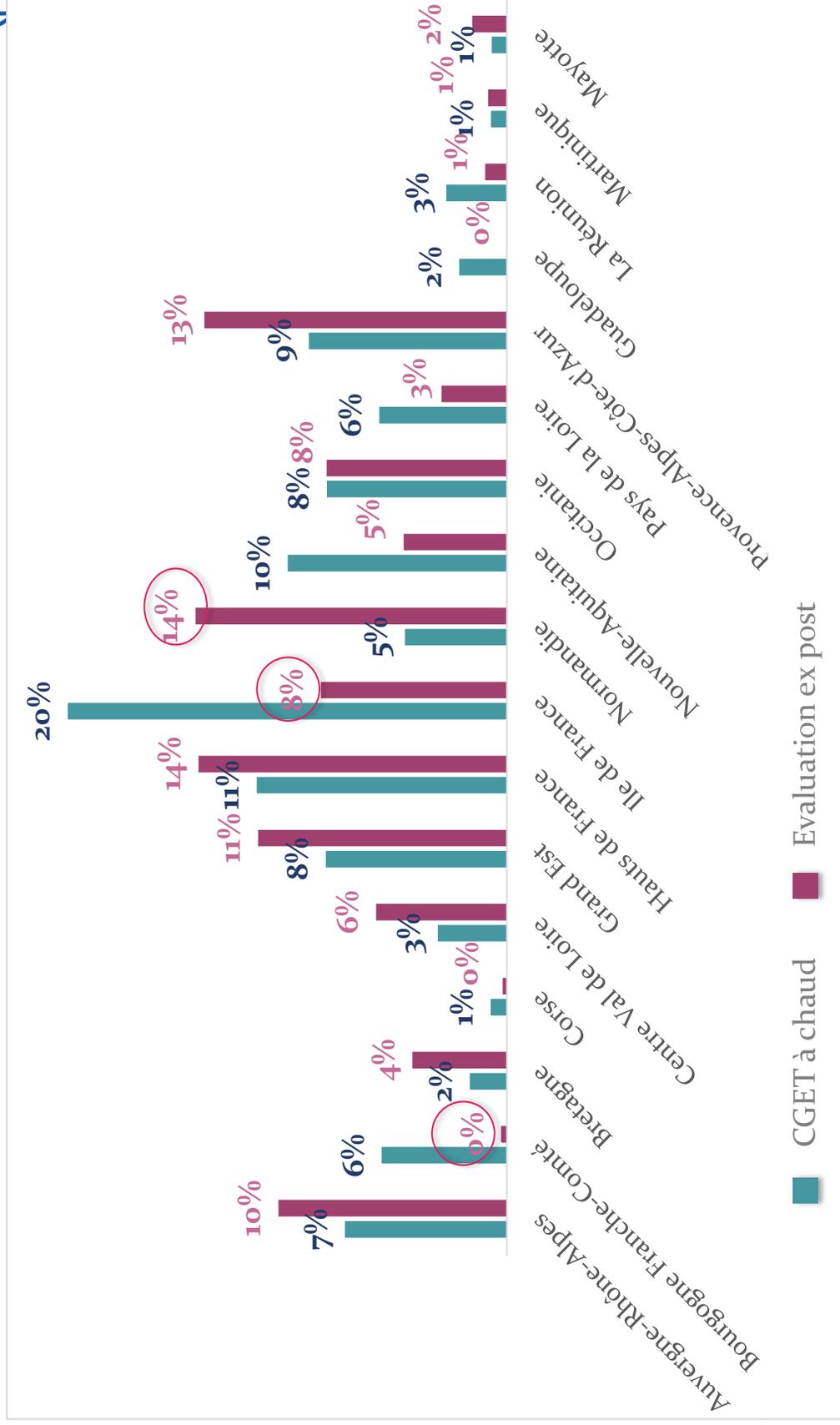


# ÉCHANTILLONS : BILAN CGET « À CHAUD » / ENQUÊTE ÉVALUATIVE EX POST



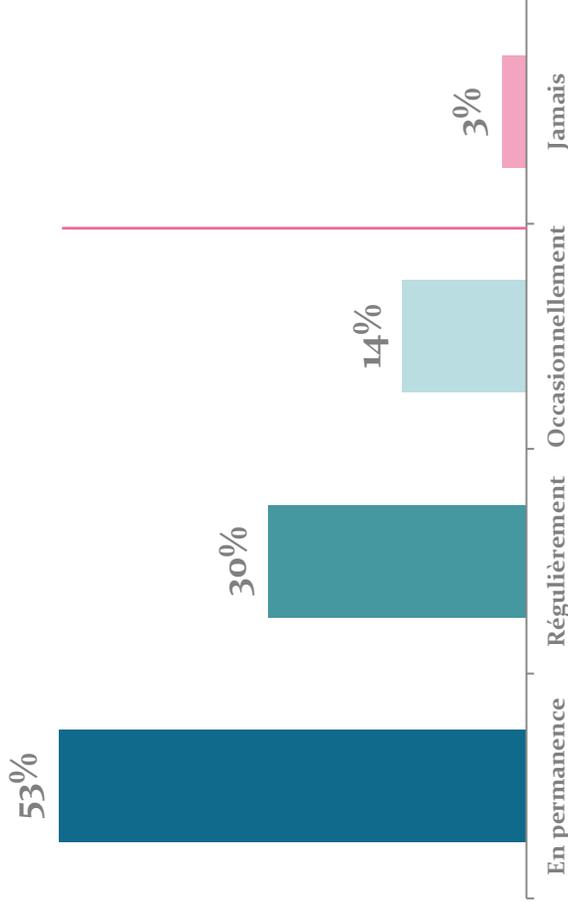
Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

Répartition régionale des répondant.e.s aux deux enquêtes



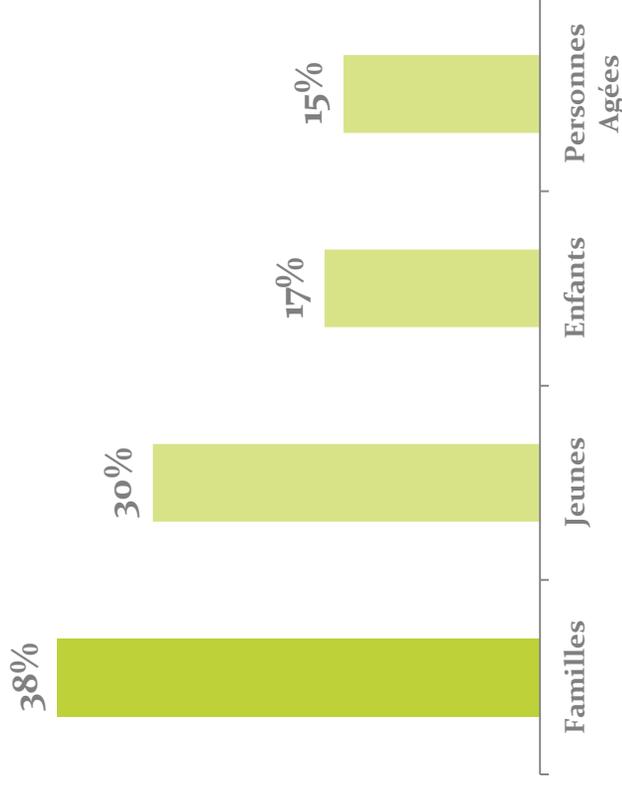


*Dans vos activités, êtes-vous directement en contact avec le public (usagers, clients...) :*



Nombre de répondants = 1552 stagiaires

*Avec quel(s) type(s) de public êtes vous en contact ?*

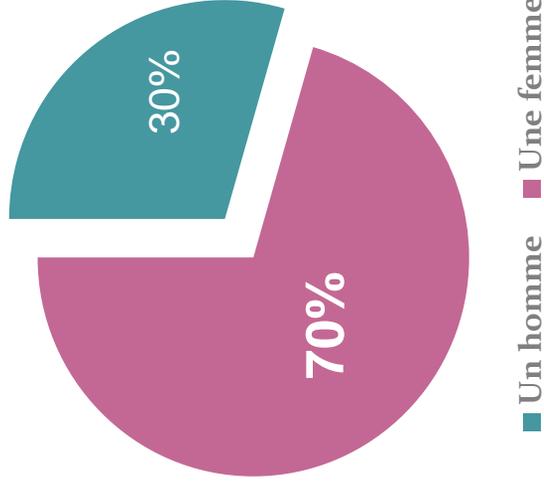


Nombre de répondants = 1410 stagiaires



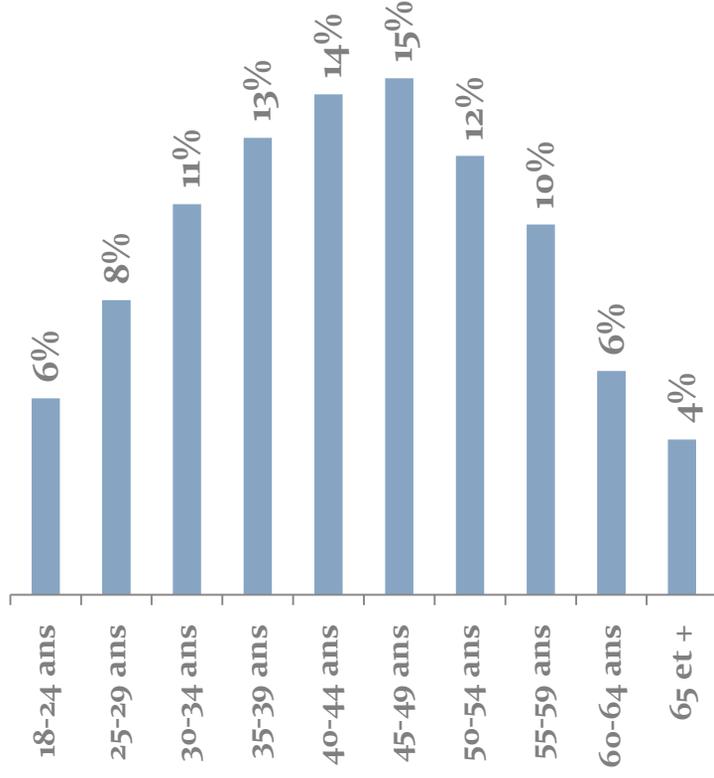
## Un public majoritairement féminin

Sexe des répondant.e.s



Nombre de répondants = 1549 stagiaires

Âge des répondants



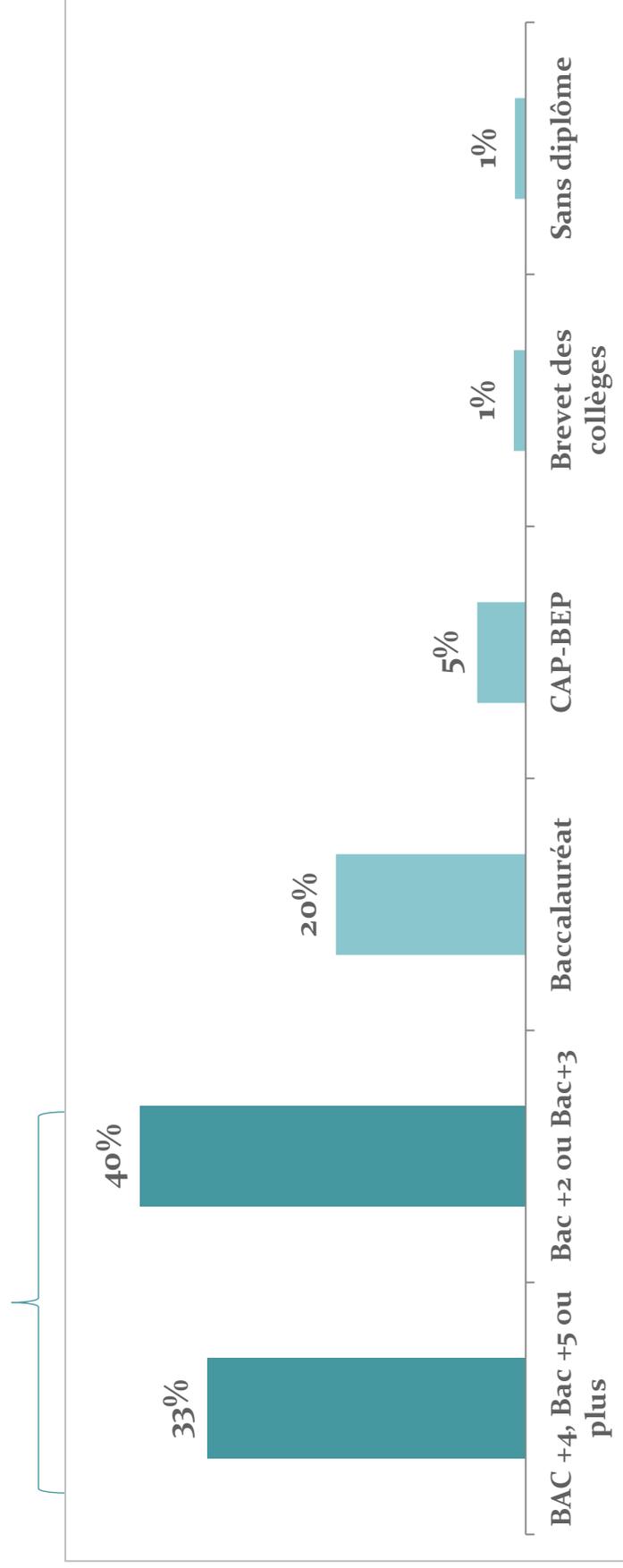
Nombre de répondants = 1551 stagiaires



## Un niveau de diplôme élevé

*Quel est le niveau du diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ?*

73% de stagiaires sont diplômés post-bac



Nombre de répondants = 1551 stagiaires

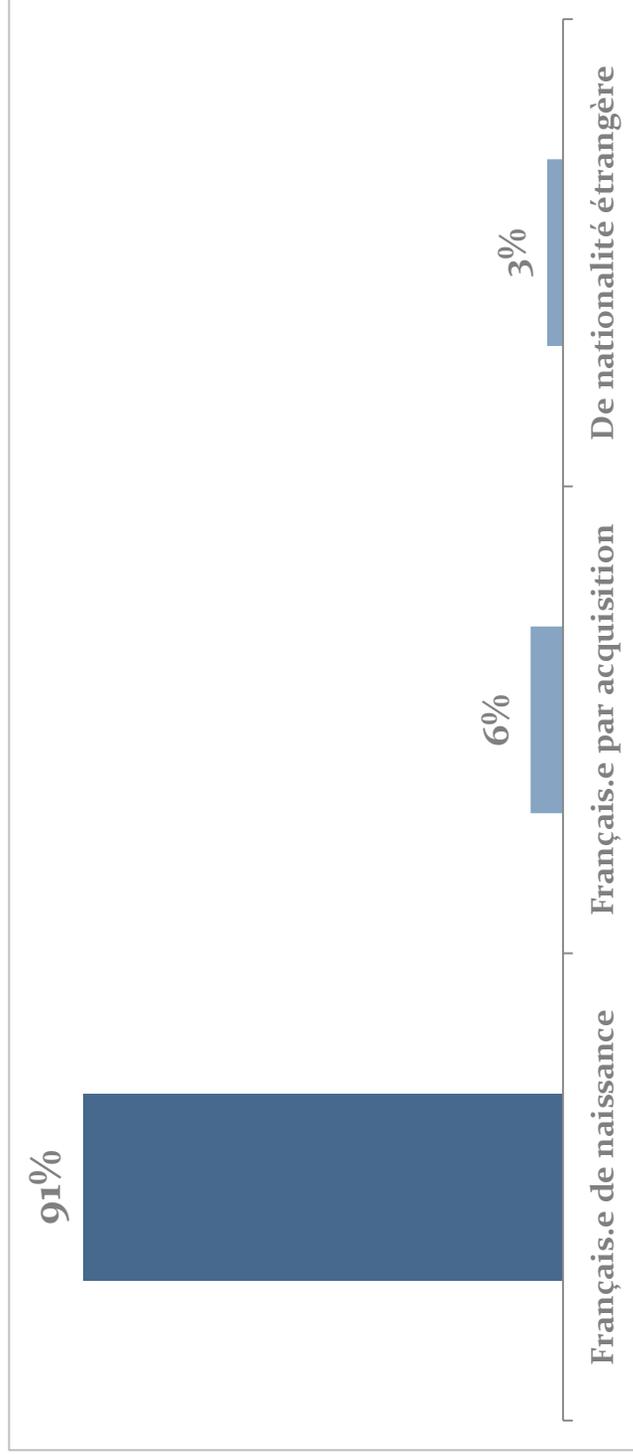
# NATIONALITÉ



Chaire  
Citoyenneté

Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

Vous êtes :

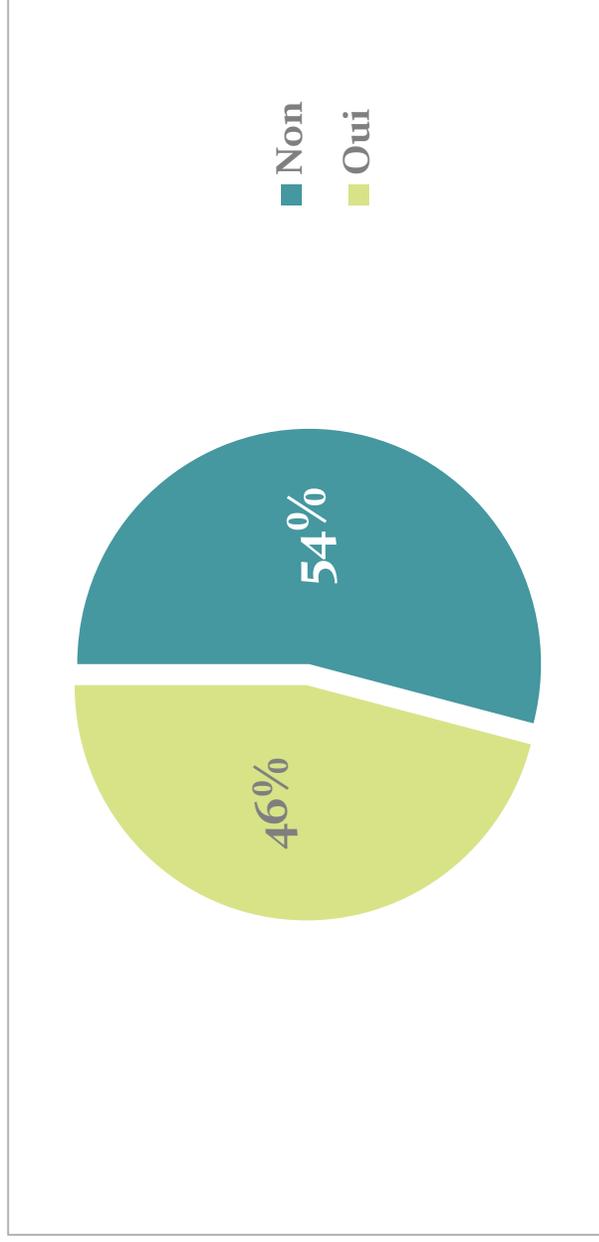


Nombre de répondants = 1543 stagiaires



Moins de la moitié des stagiaires travaille en quartier prioritaire

*Travaillez-vous dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ?*

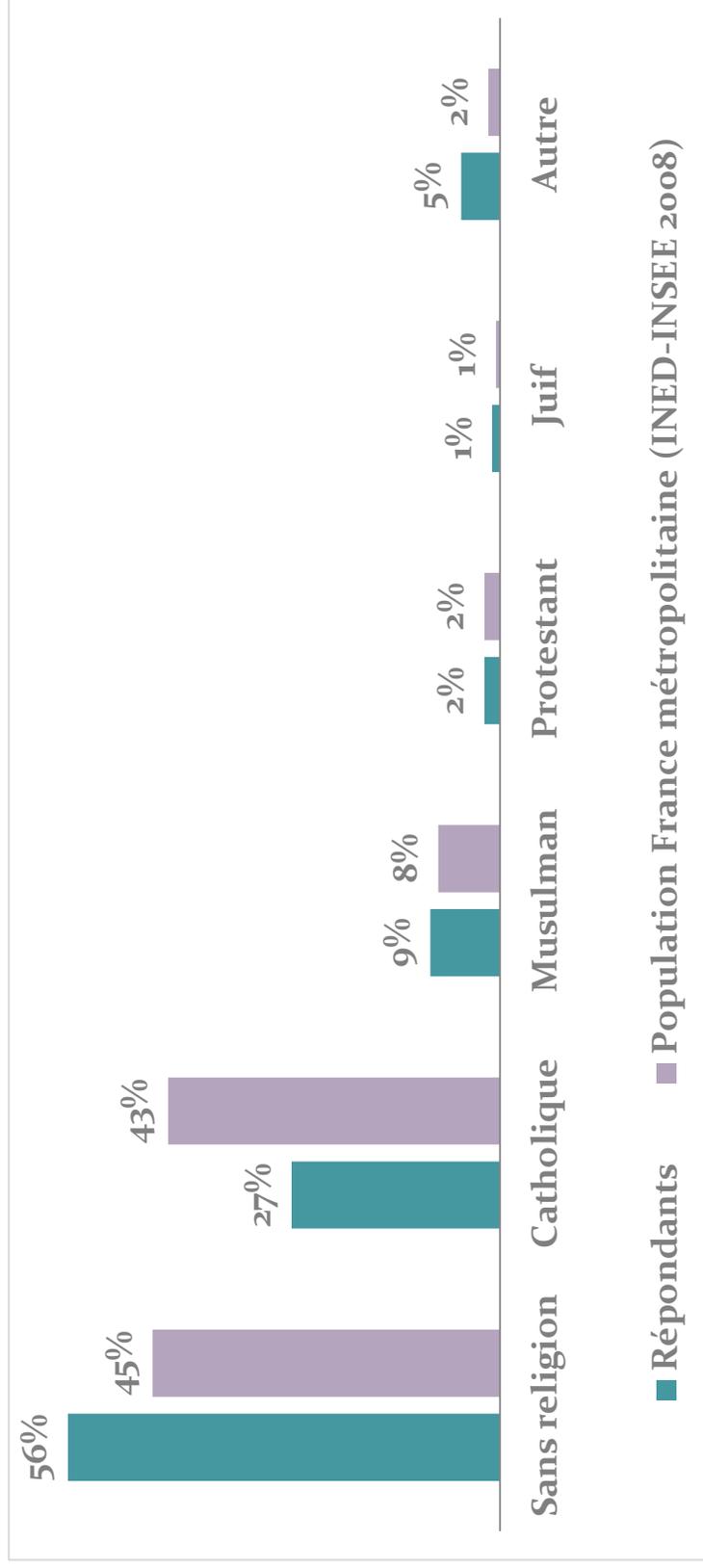


Nombre de répondants = 1543 stagiaires

## Une surreprésentation des athées au détriment des catholiques



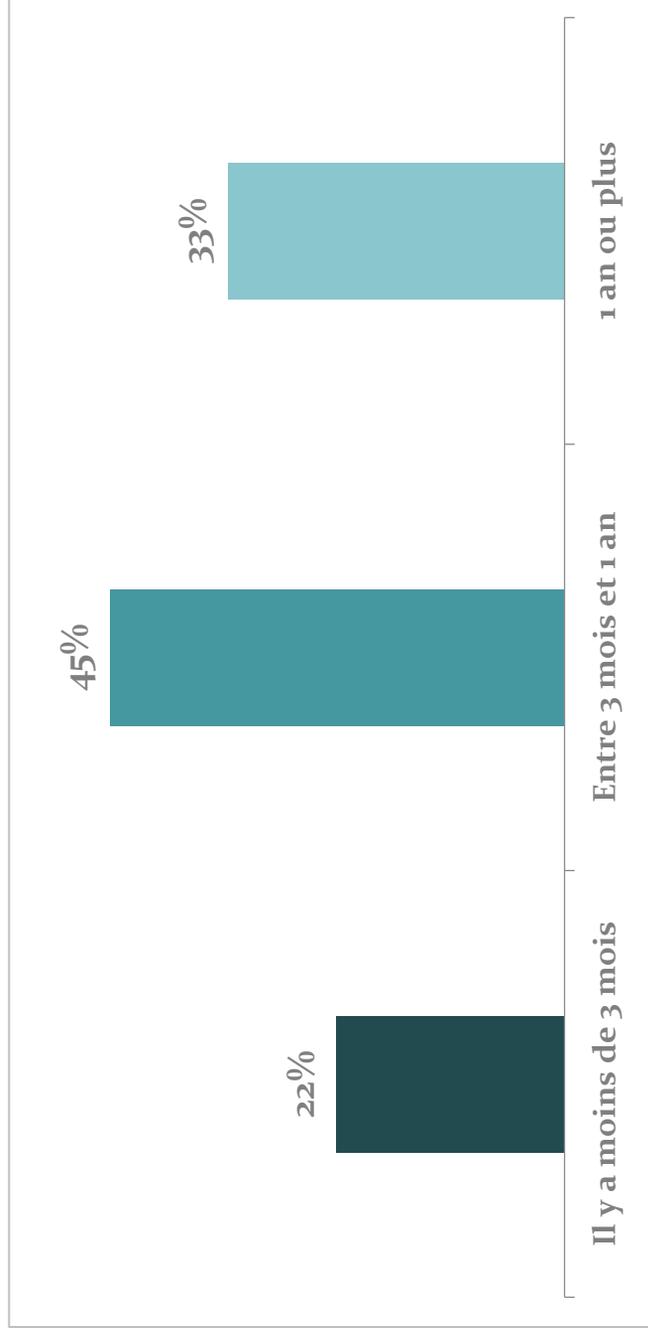
Concernant la religion, diriez-vous que vous êtes :



Nombre de répondants = 1512/1516 stagiaires



Quand avez-vous suivi la formation Valeurs de la République et laïcité ?

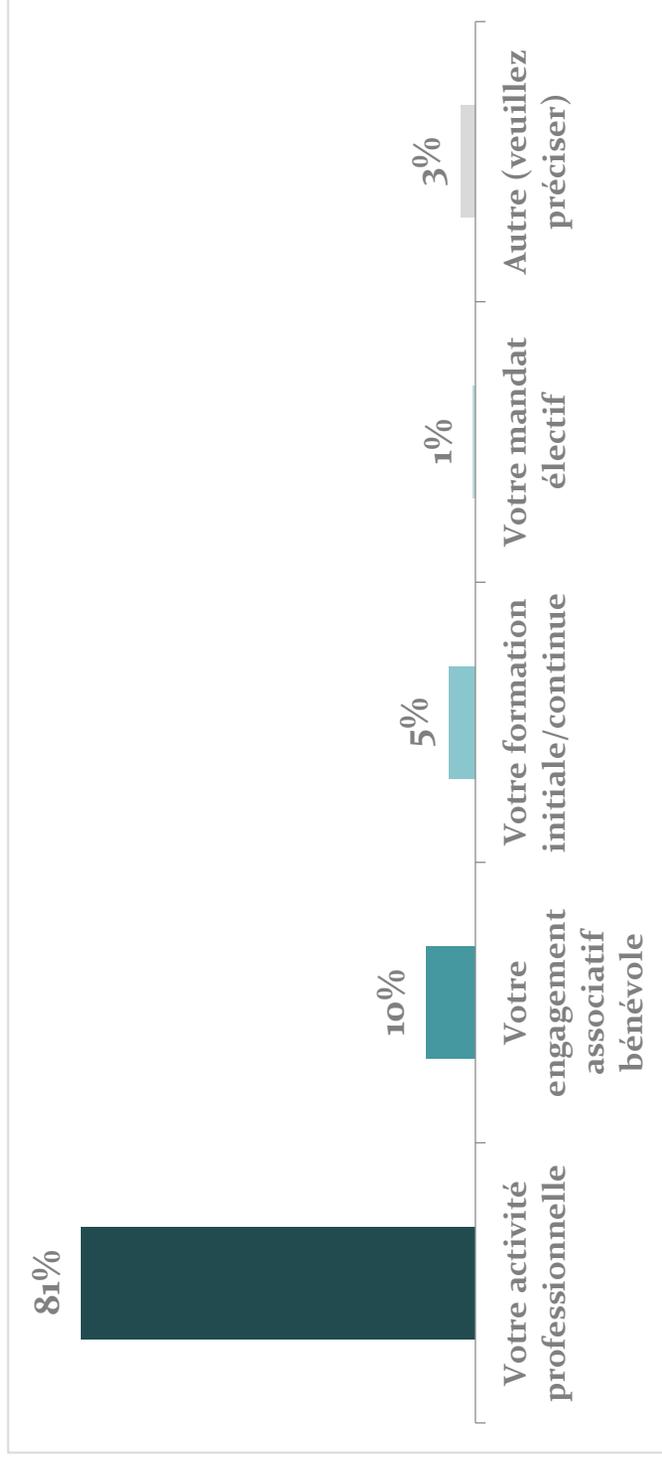


Nombre de répondants = 1530 stagiaires



Une grande majorité des répondants a suivi la formation dans le cadre de son activité professionnelle

*Vous avez participé à la formation Valeurs de la République et laïcité dans le cadre de...*

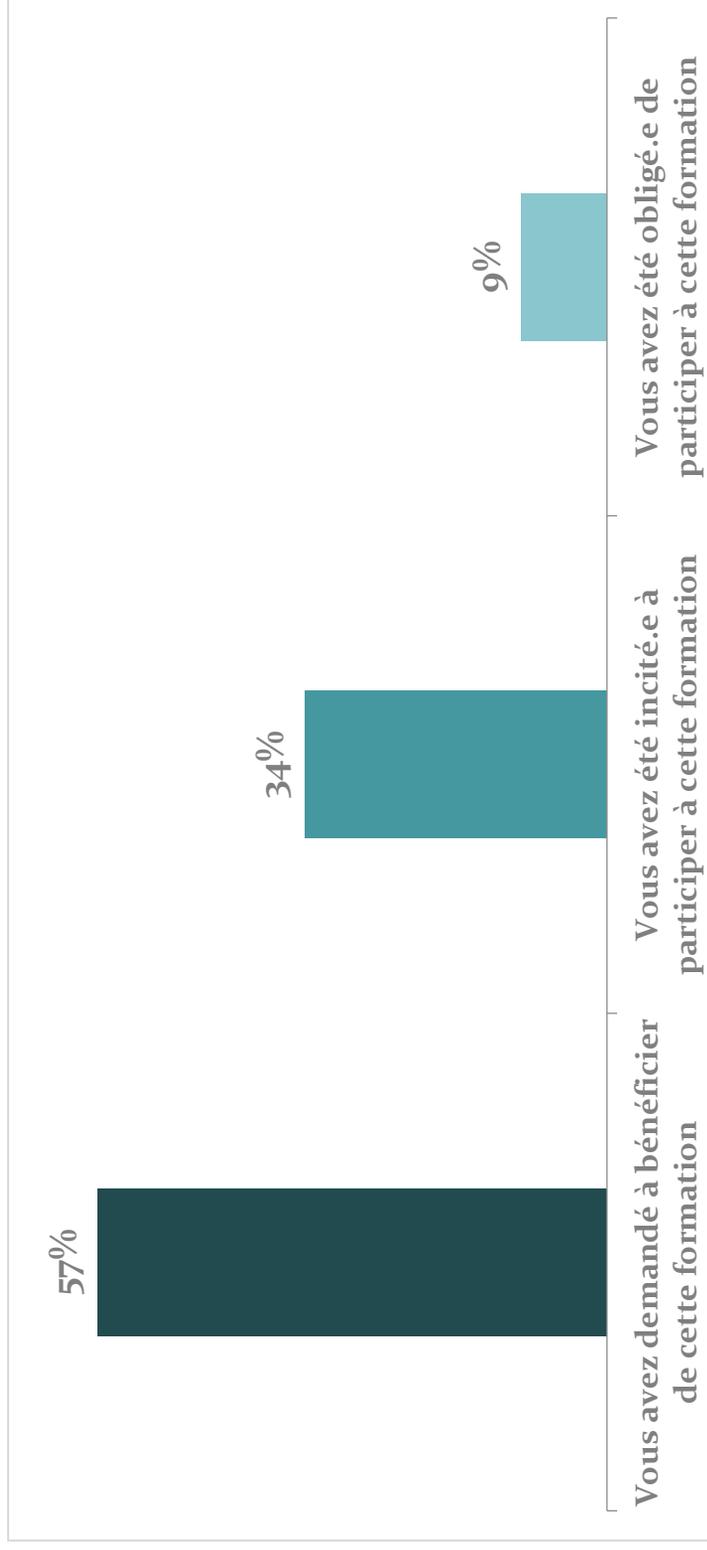


Nombre de répondants = 1555 stagiaires

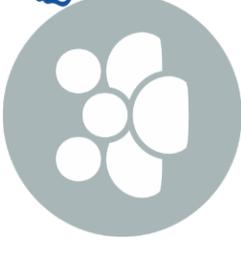


## Près de la moitié des stagiaires n'a pas demandé à suivre la formation

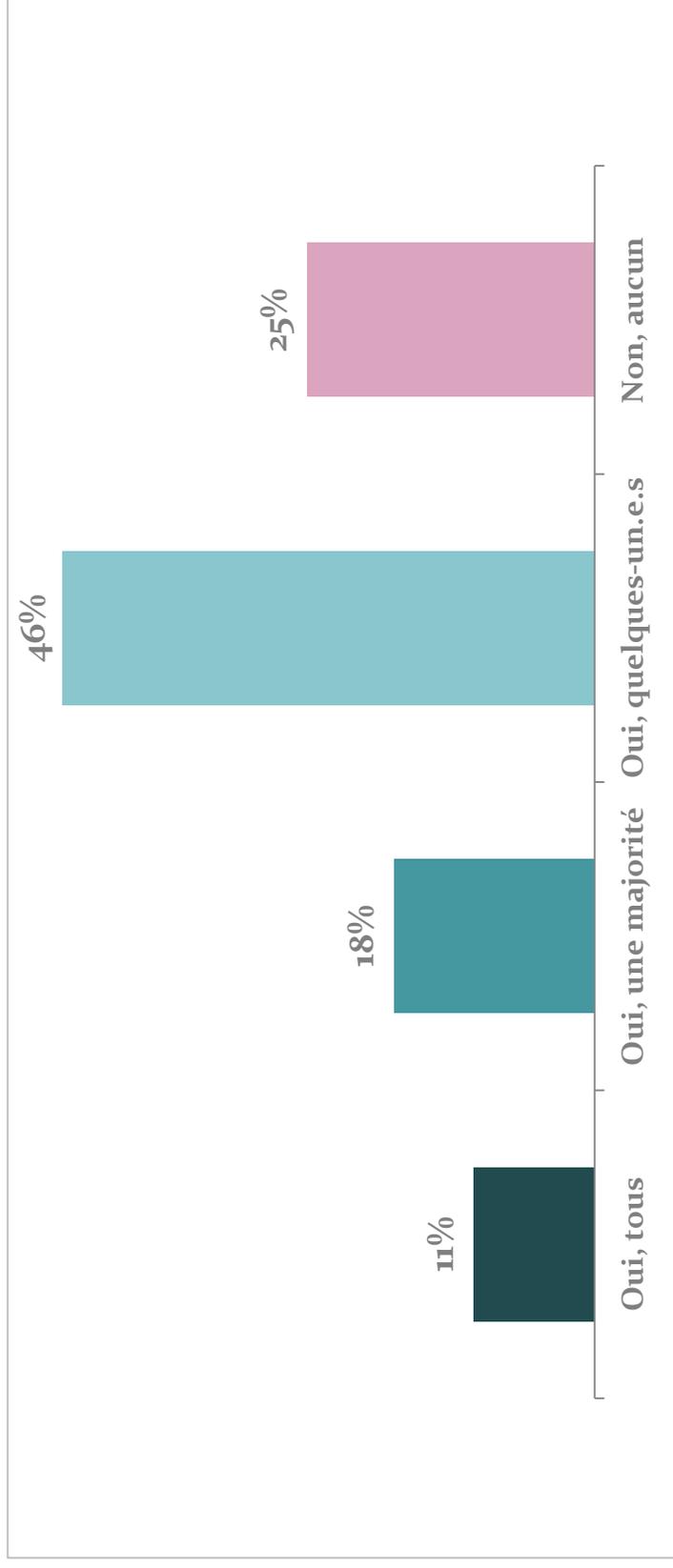
Diriez-vous que :



Nombre de répondants = 1557 stagiaires



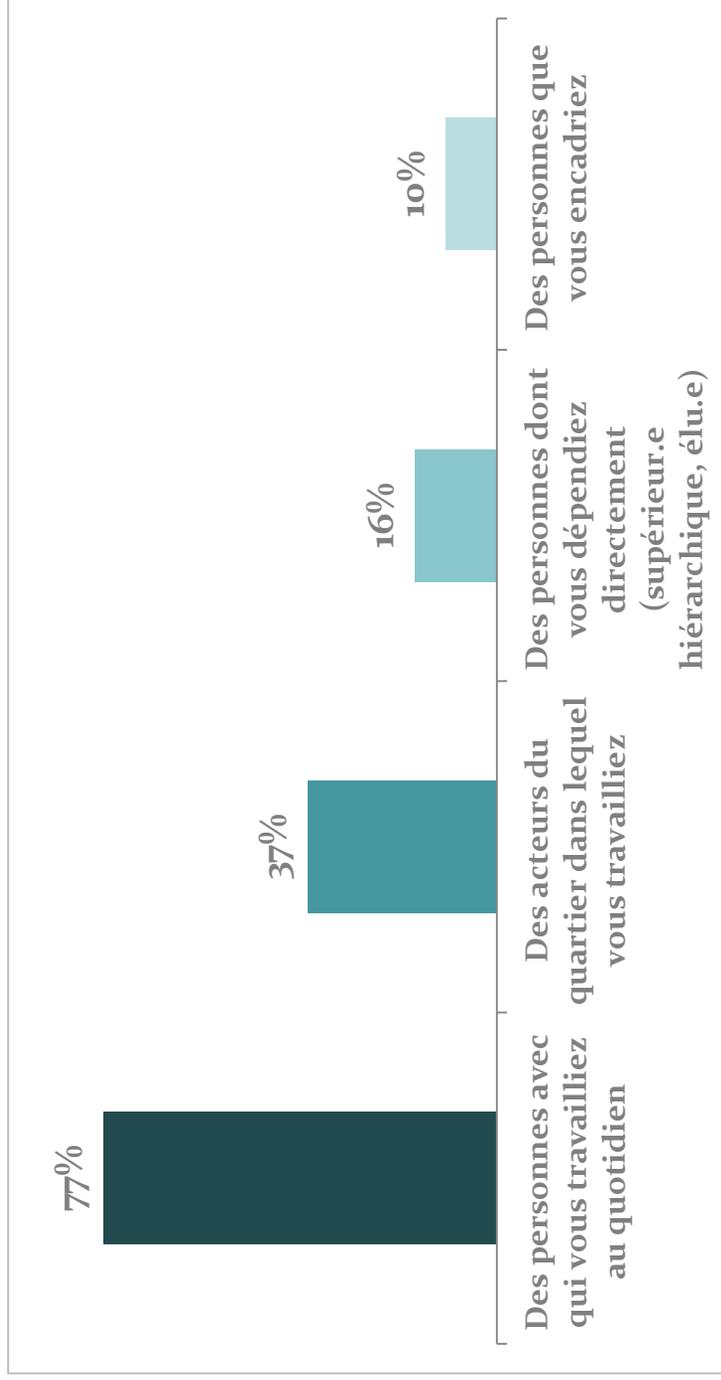
Connaissiez-vous les autres participant.e.s de la formation ?



Nombre de répondants = 1560 stagiaires



*Parmi ces participant.e.s, y avait-il...*



*Nombre de répondants = 1043 stagiaires*



Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

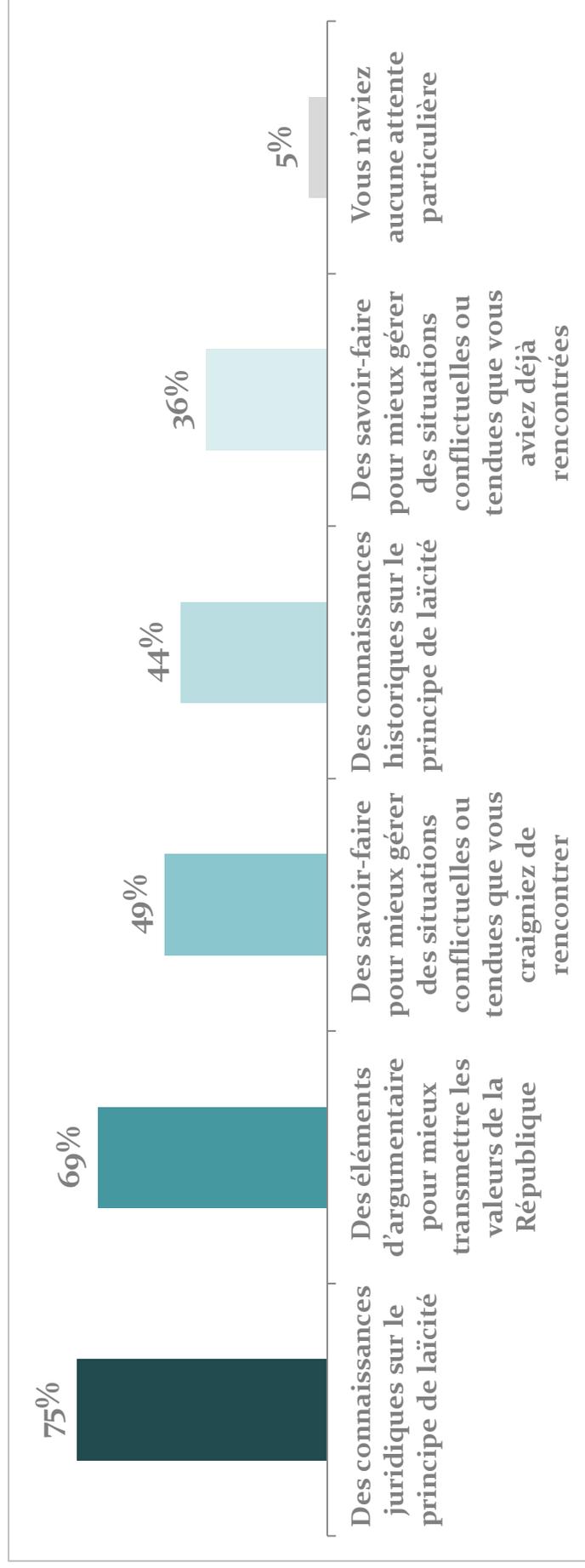


# PRINCIPAUX RÉSULTATS



## Des attentes multiples

*En allant à la formation, qu'espérez-vous en tirer ?*

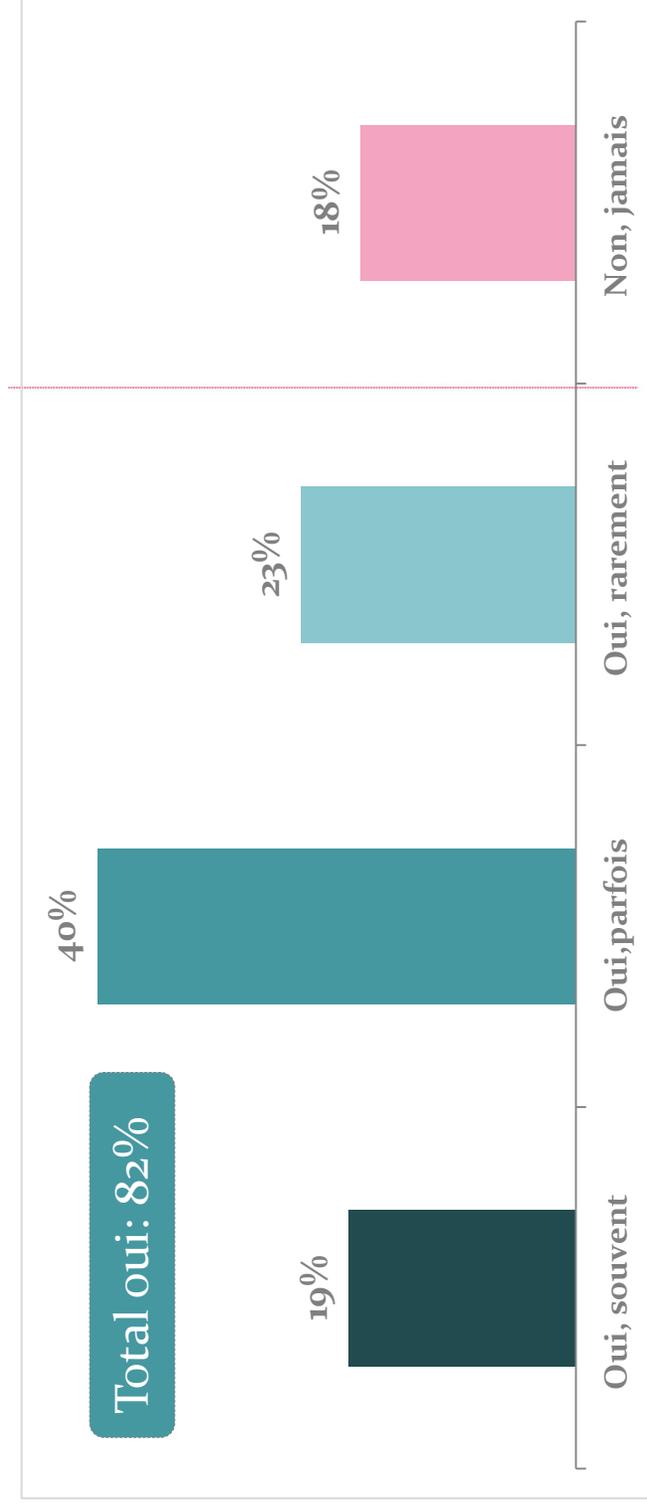


Nombre de répondants = 1562 stagiaires



Avant la formation, la plupart des stagiaires avait déjà invoqué le principe de laïcité dans le cadre de leur activité

*Avant d'avoir suivi la formation, vous étai-t-il arrivé d'invoquer le principe de laïcité dans le cadre de vos activités ?*

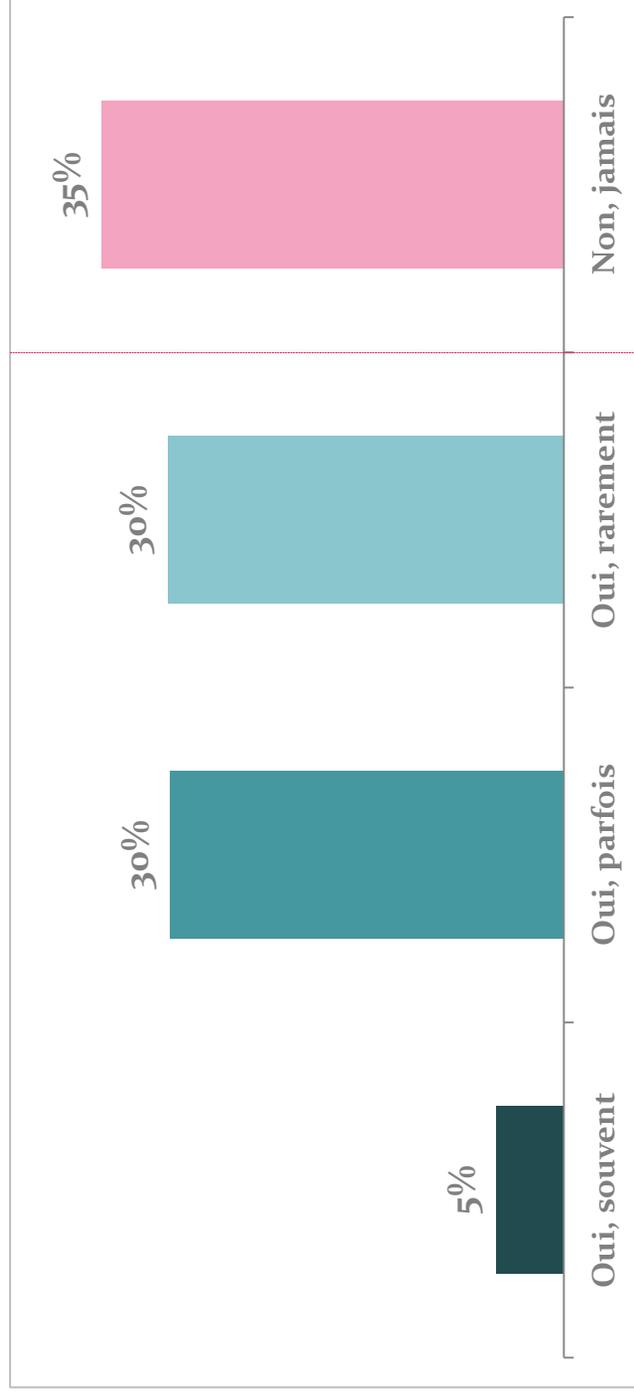


Nombre de répondants = 1553 stagiaires



Deux tiers des stagiaires avaient fait l'expérience de tensions liées aux pratiques religieuses du public

*Il arrive que certaines pratiques religieuses soient à l'origine de tensions ou de conflits. Avant d'avoir suivi la formation, aviez-vous personnellement fait l'expérience de telles tensions avec le public que vous accueillez ?*

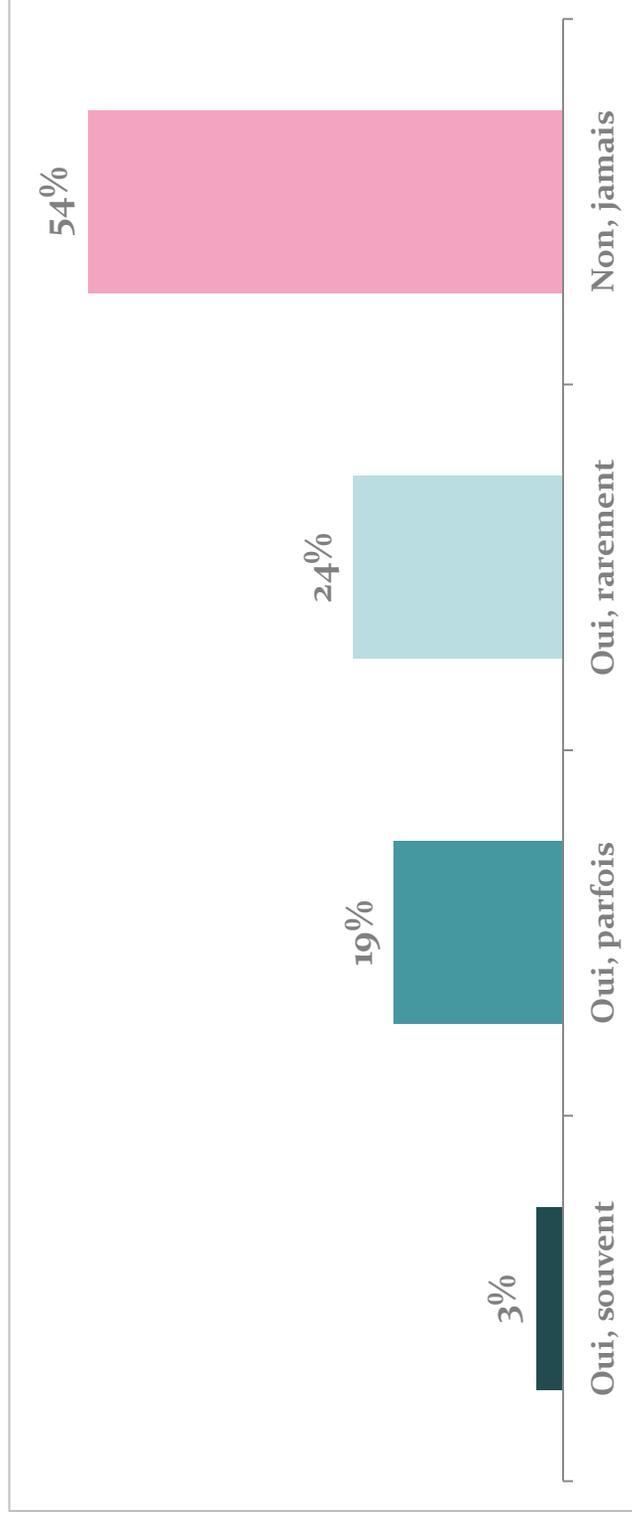


Nombre de répondants = 1558 stagiaires



Près de la moitié des stagiaires avait fait l'expérience de tensions avec des collègues autour du principe de laïcité

*Ces pratiques peuvent aussi être à l'origine de tensions entre collègues ou partenaires, autour de l'application du principe de laïcité. Avant d'avoir suivi la formation, aviez-vous personnellement fait l'expérience de telles tensions ?*



Nombre de répondants = 1557 stagiaires



Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

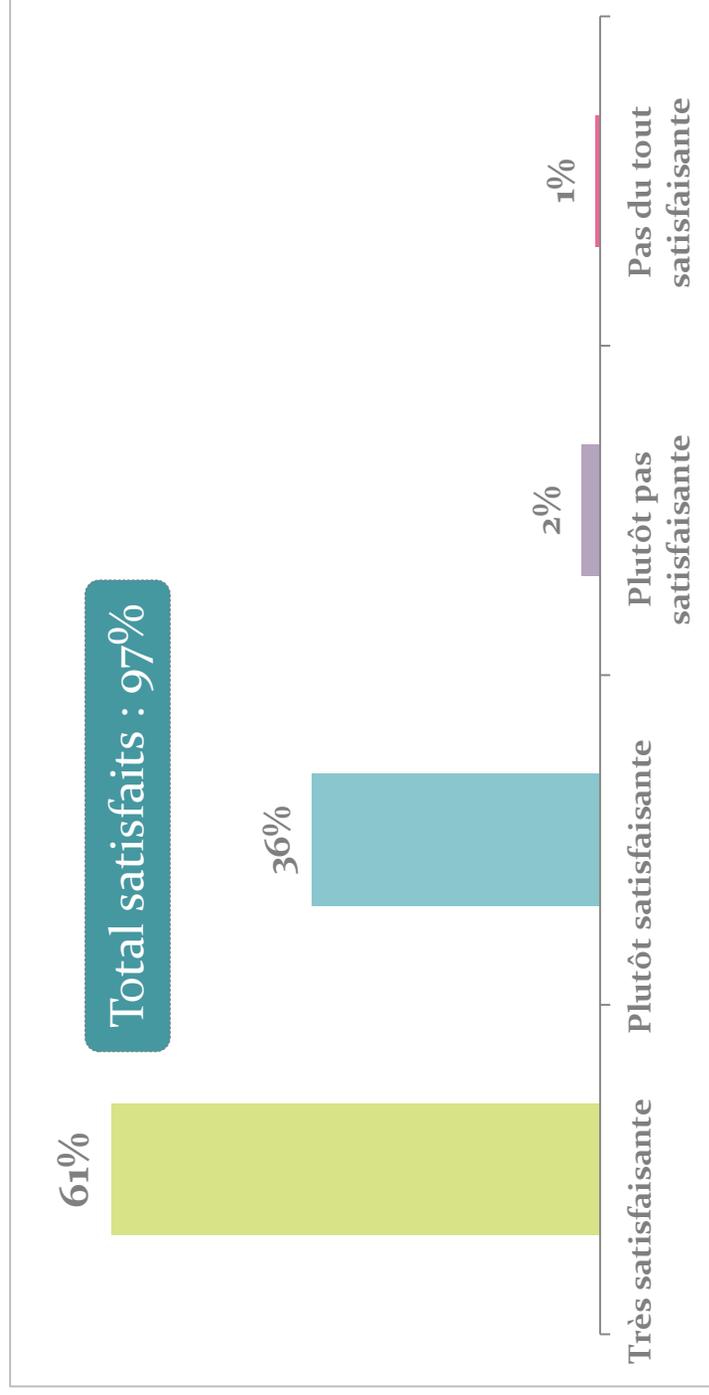


# SATISFACTION



## Un public dans l'ensemble très satisfait...

*Globalement avez-vous trouvé la formation :*



*Nombre de répondants = 1558 stagiaires*



... sur l'ensemble des items

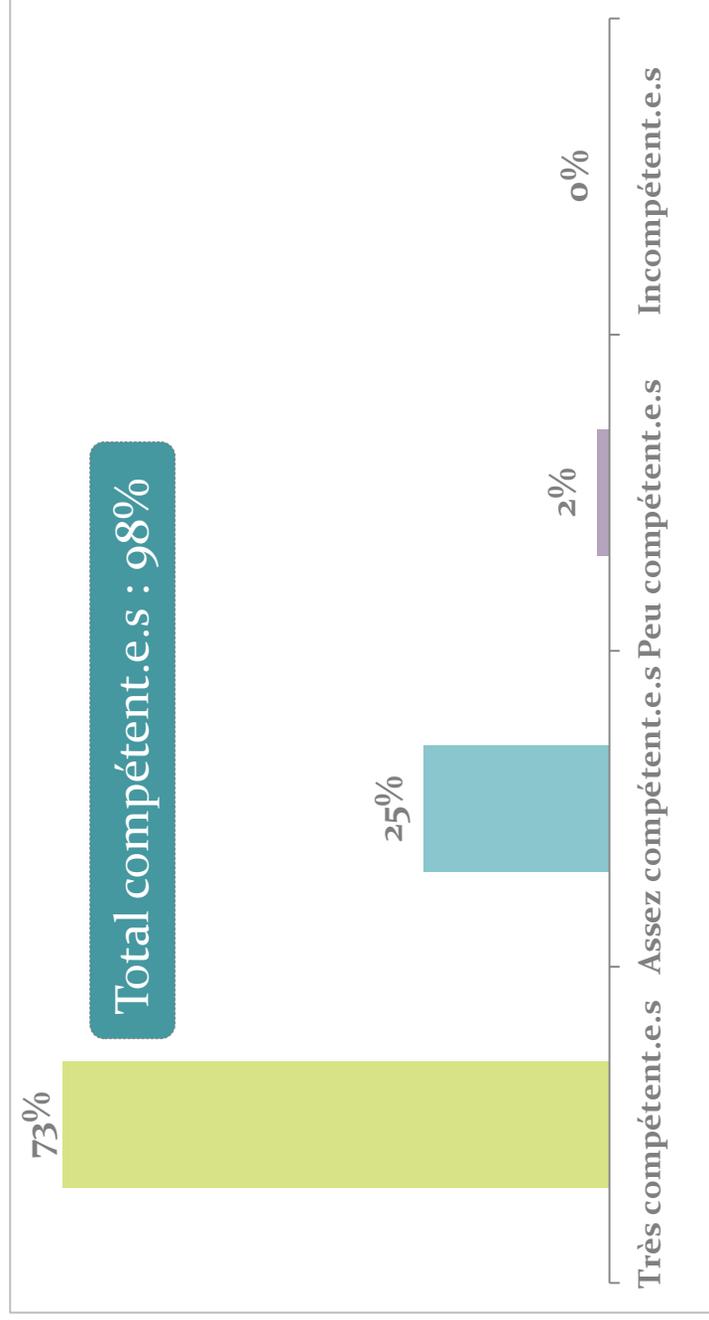
Plus précisément, comment jugez-vous la qualité de la formation concernant :





## Des formateur.rice.s compétent.e.s

Globalement avez-vous trouvé le, la ou les formateur.rice.s :

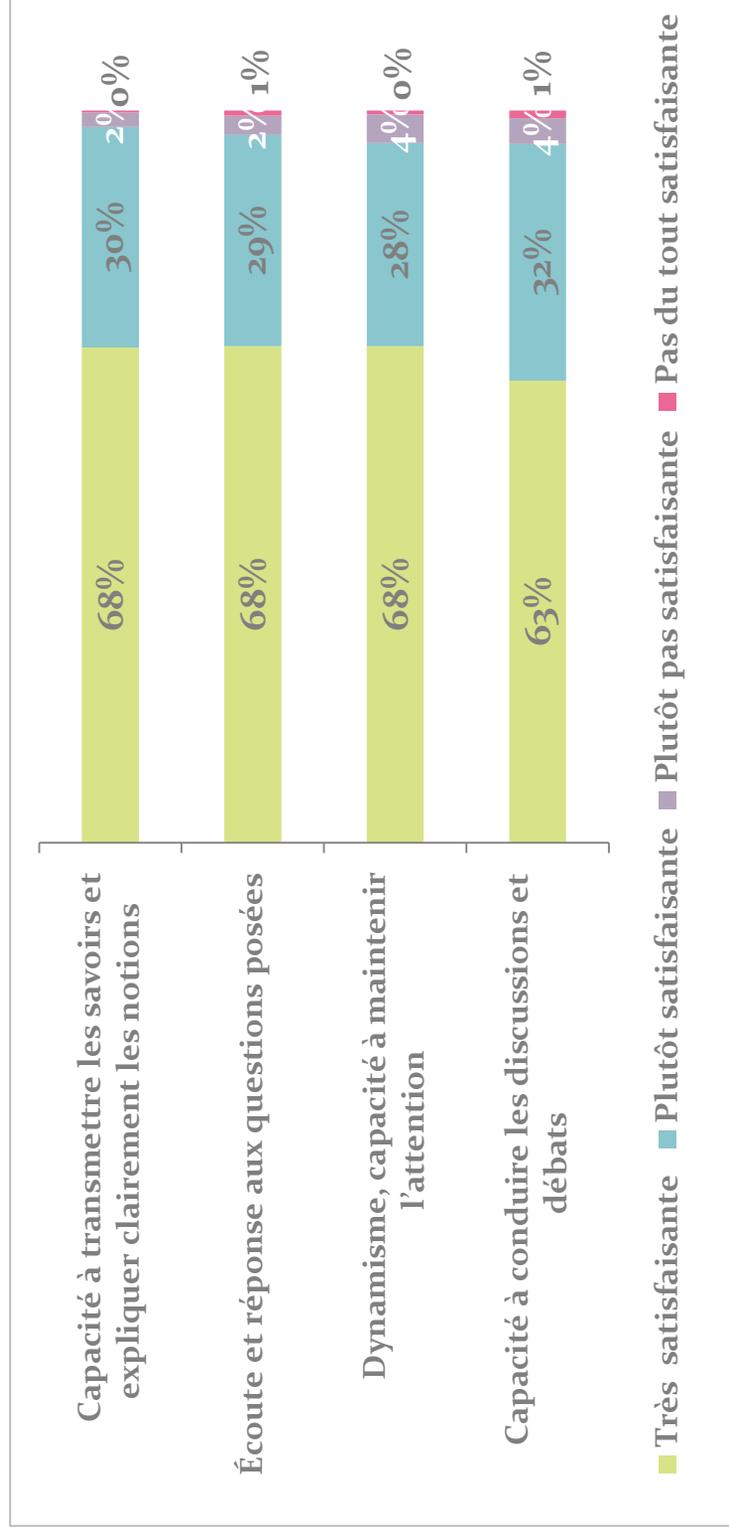


Nombre de répondants = 1559 stagiaires



## Des formateur.rice.s compétent.e.s

Plus précisément, comment jugez-vous la qualité du formateur.rice concernant :

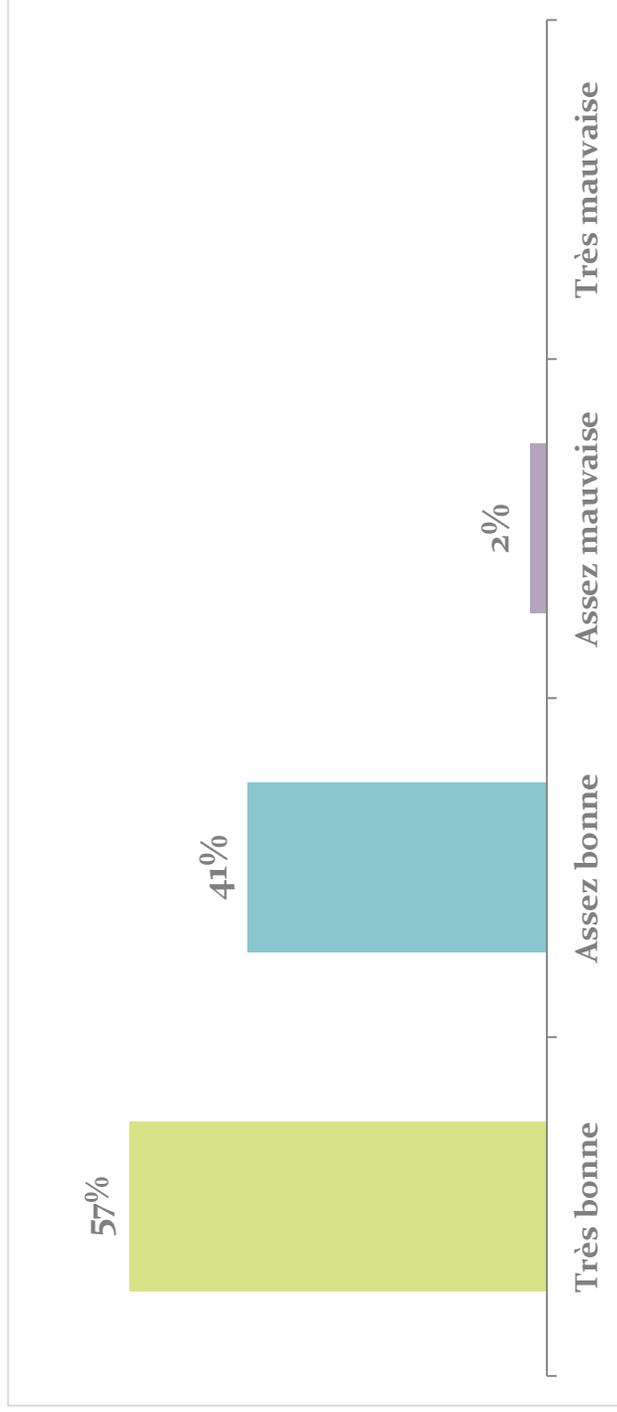


Nombre de répondants = 1561 stagiaires



La quasi-totalité des stagiaires a trouvé que la dynamique de leur groupe était bonne, voire très bonne

Globalement comment jugez-vous la dynamique du groupe avec lequel vous avez suivi la formation ?

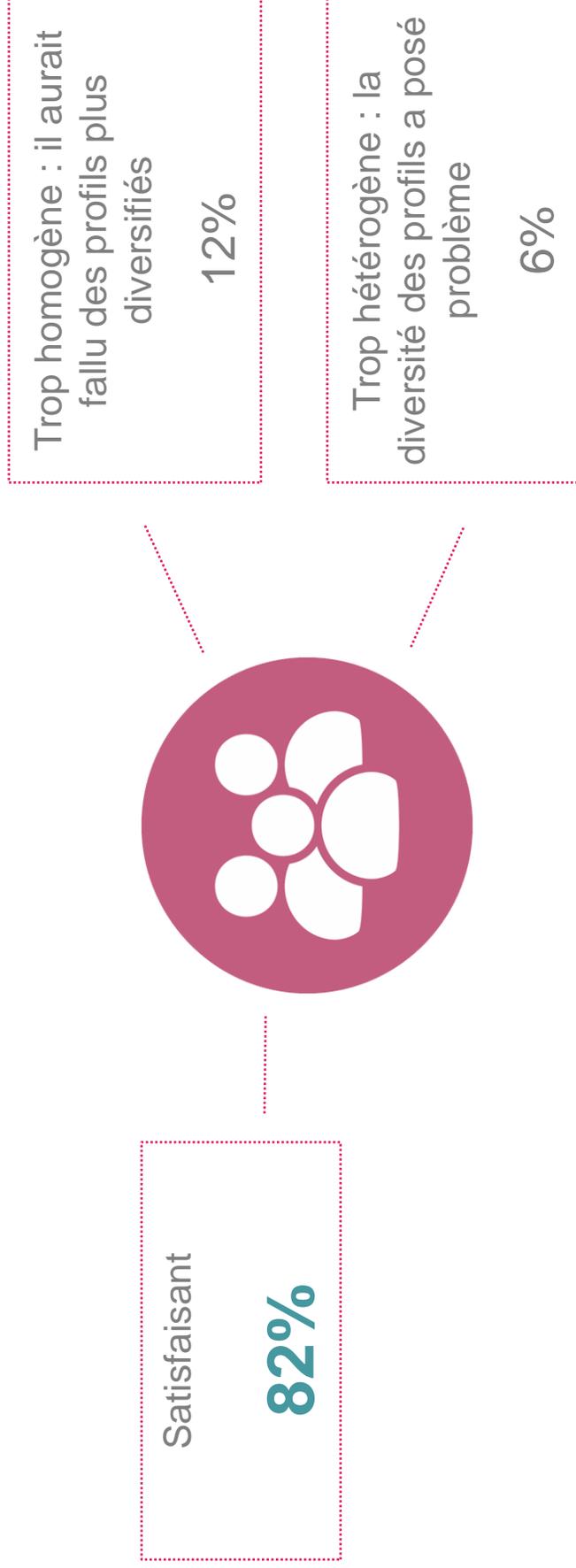


Nombre de répondants = 1555 stagiaires



# COMPOSITION DU GROUPE

*S'agissant de la composition de ce groupe, diriez-vous qu'il était :*



Nombre de répondants = 1554 stagiaires

# TAUX DE SATISFACTION PAR RÉGION (FORMATION)

Chaire Citoyenneté

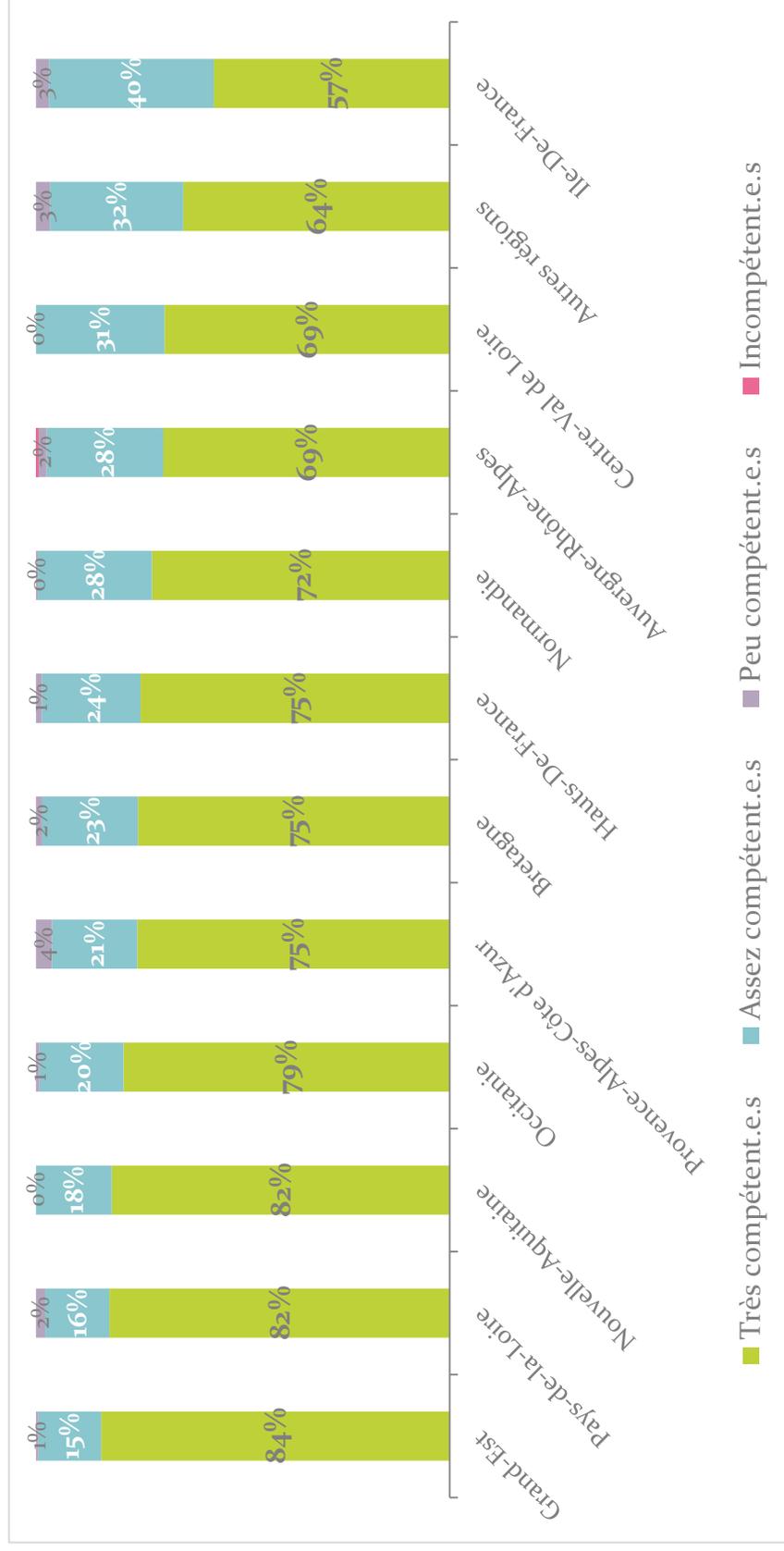
Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye



# TAUX DE SATISFACTION PAR RÉGION (FORMATEUR)



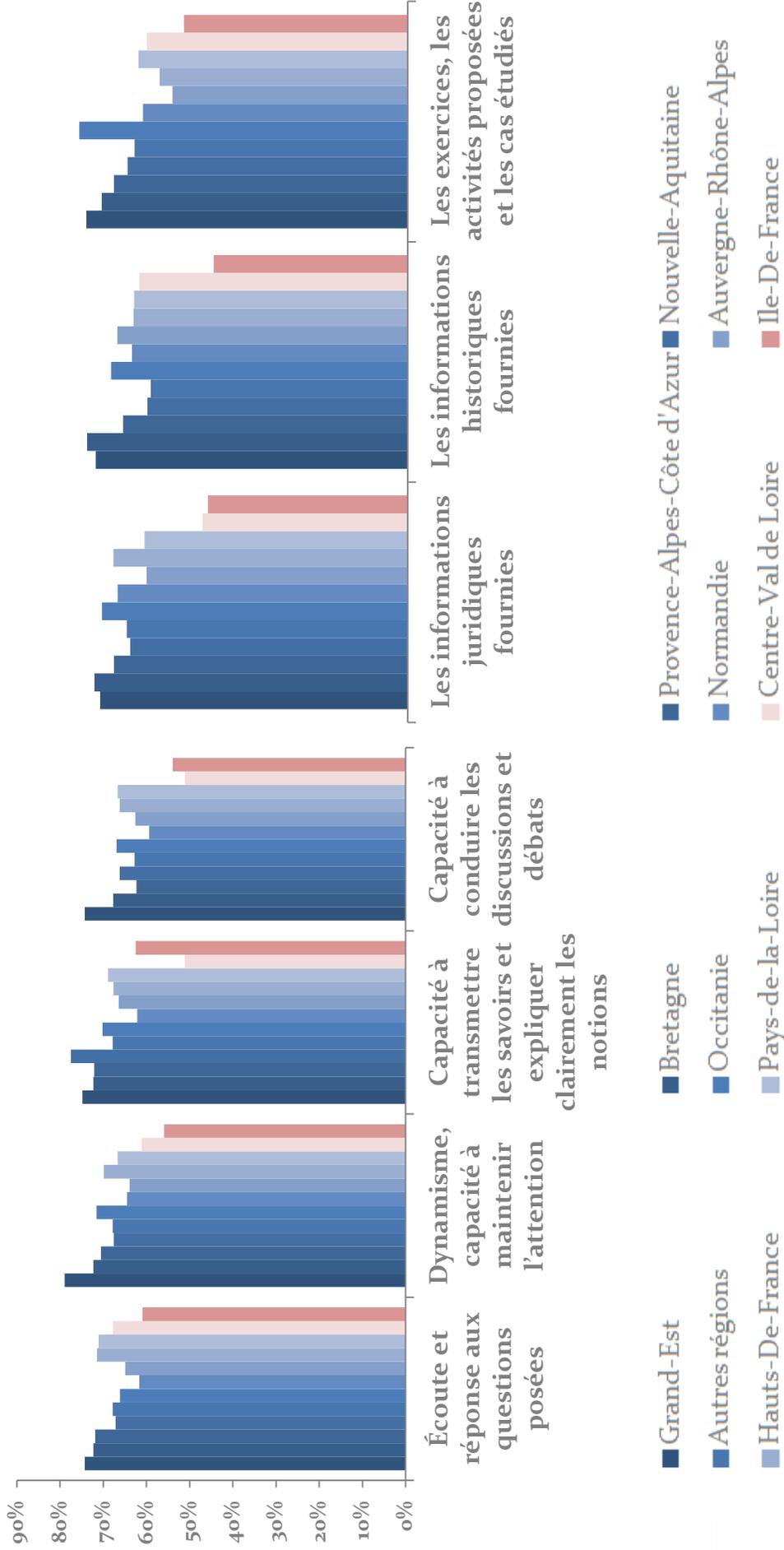
Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye



# TAUX DE SATISFACTION PAR RÉGION (SELON LES ITEMS)



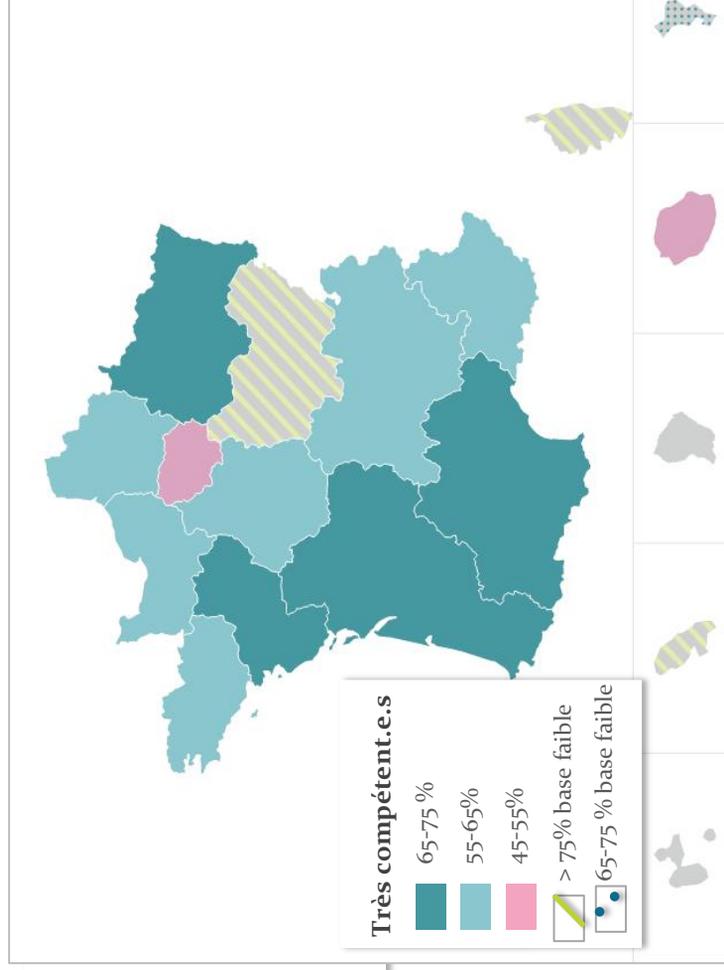
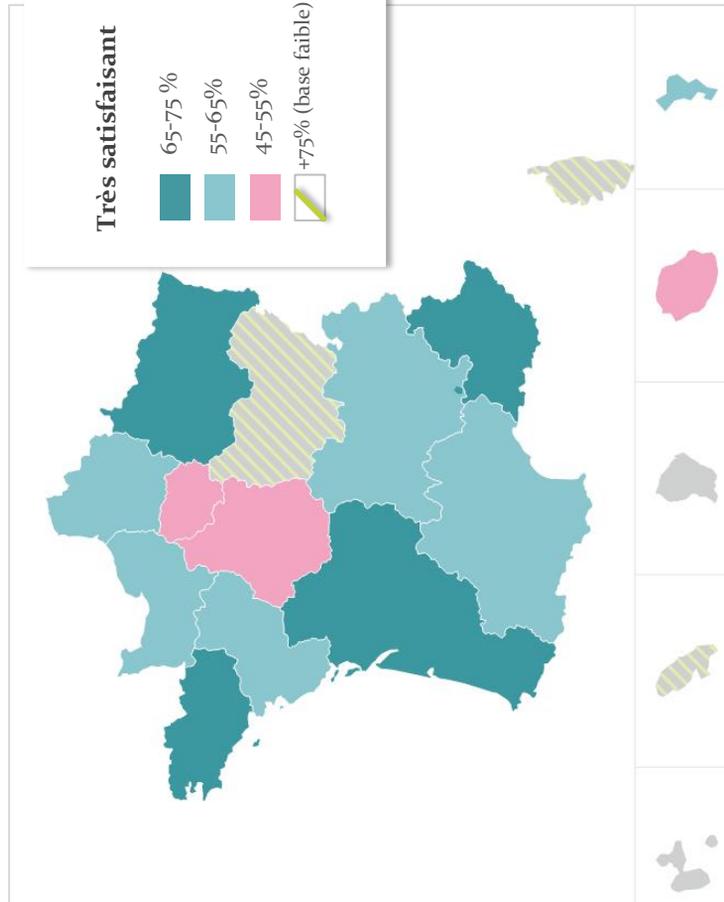
Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye





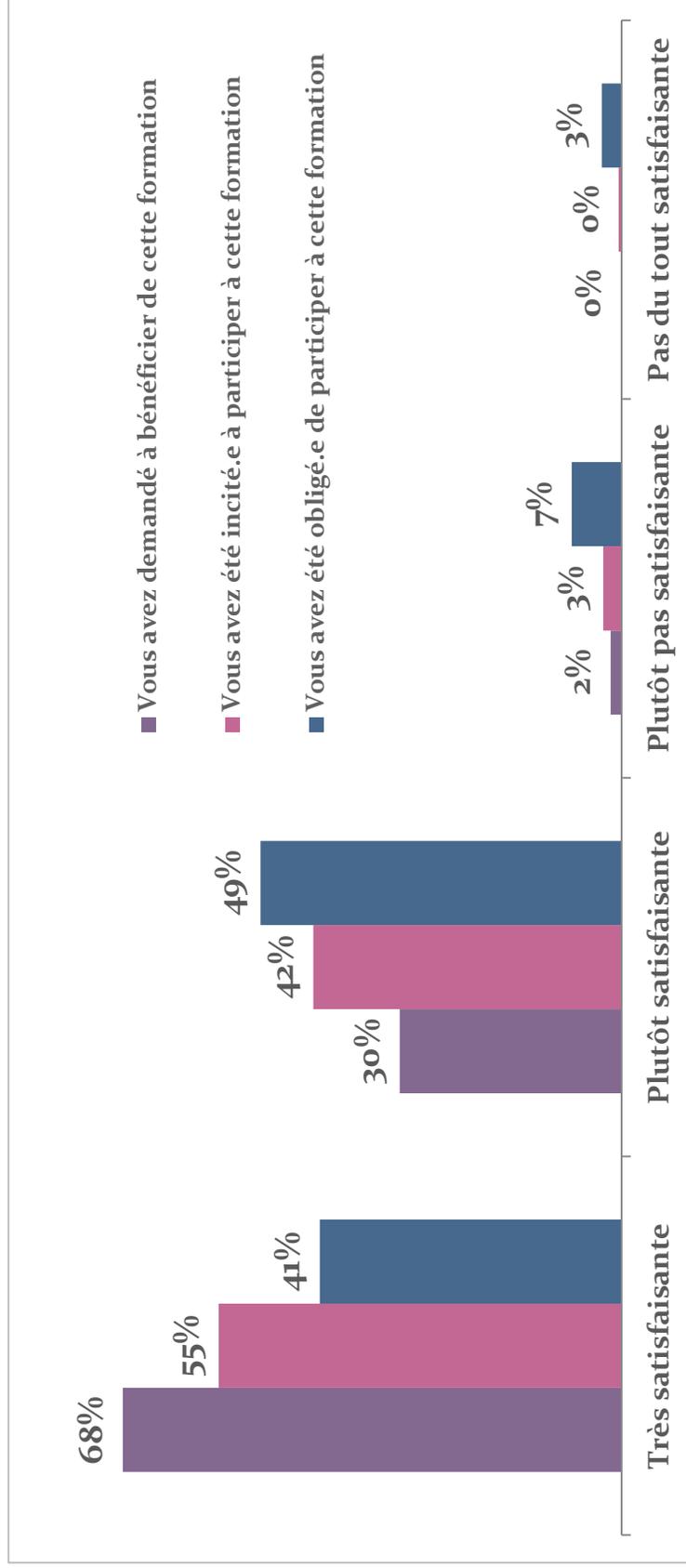
Taux de satisfaction régional sur la formation  
(indicateur : très satisfaisante)

Taux de satisfaction régional sur les formateurs.trice.s  
(indicateur : très compétent.e.s)



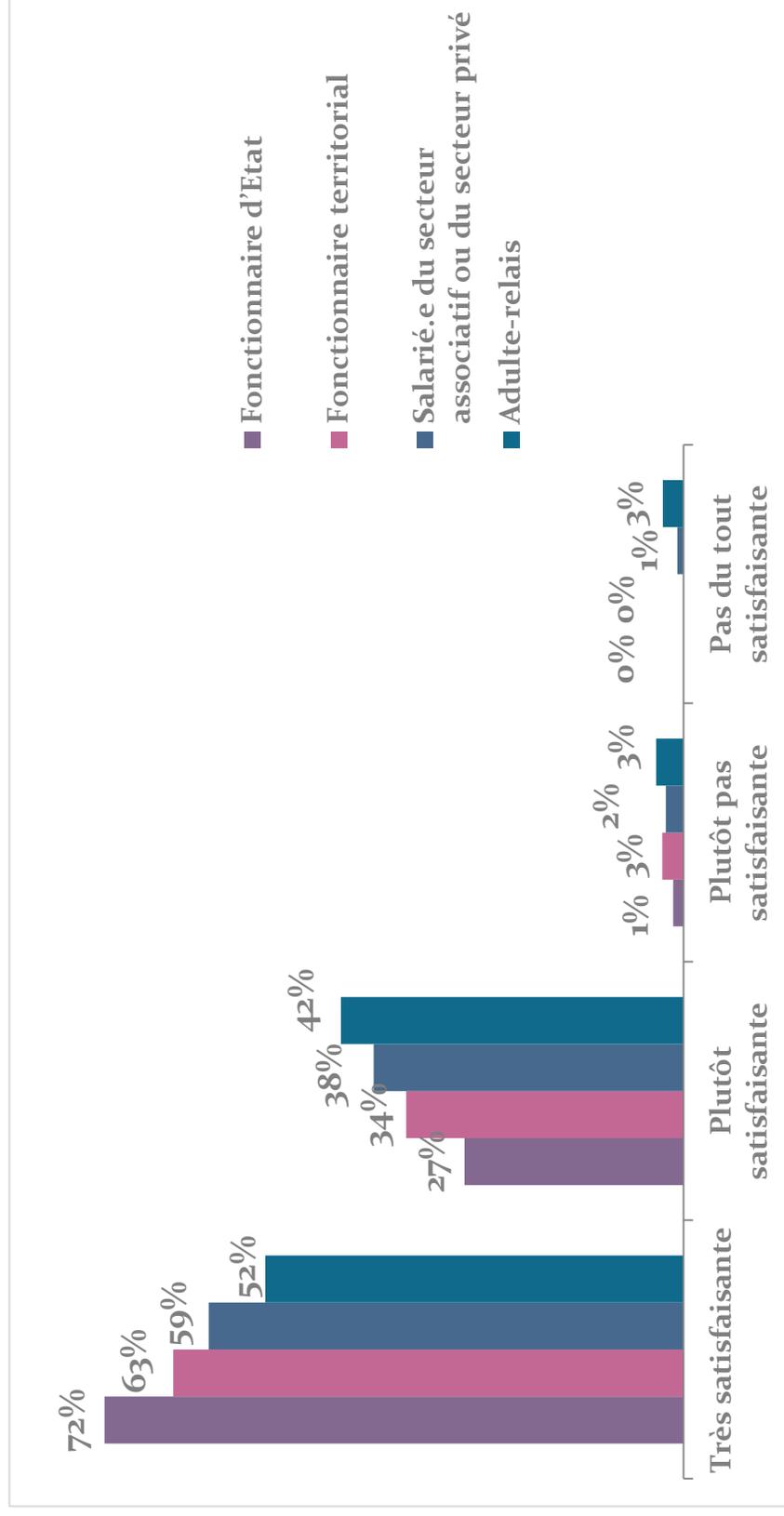


## Le degré de satisfaction diminue avec la contrainte





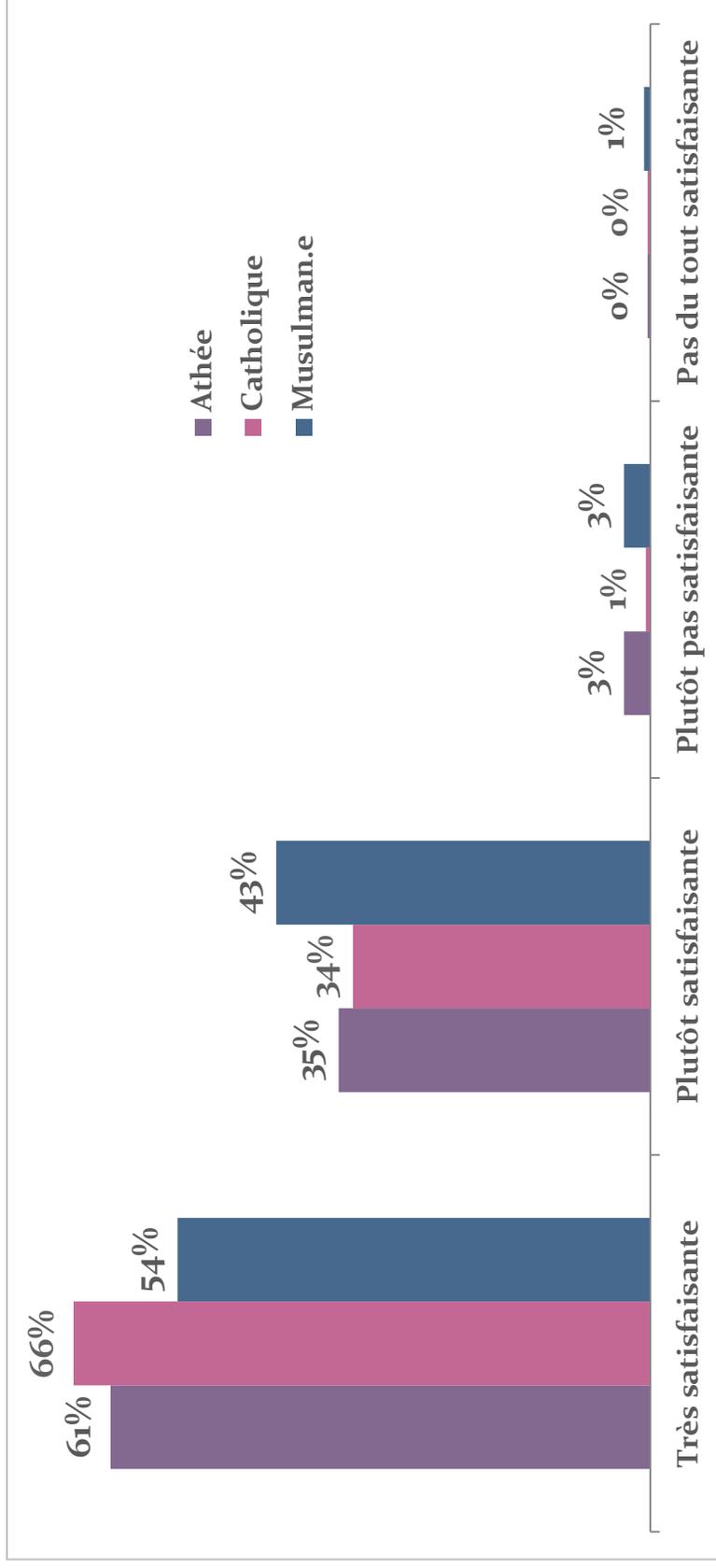
## Les fonctionnaires sont les plus satisfaits de la formation





Un degré de satisfaction légèrement inférieur pour les musulman.e.s

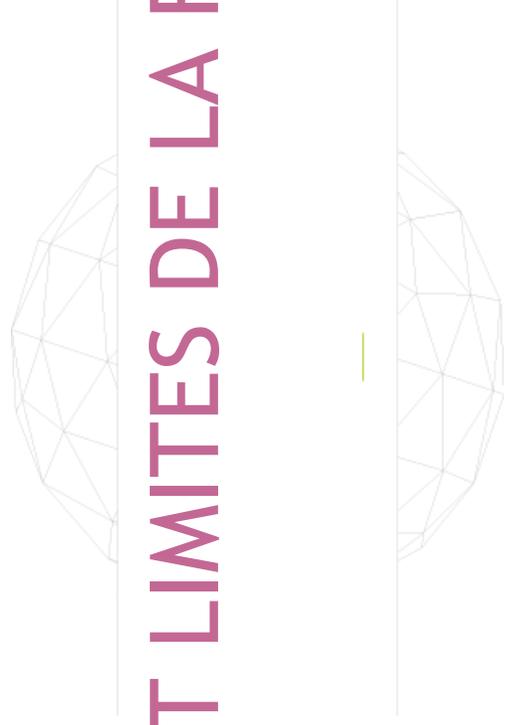
Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye





Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

# APPORTS ET LIMITES DE LA FORMATION





## Les savoirs avant les savoir-faire

Cette formation ...

m'a apporté des connaissances juridiques utiles sur le principe de laïcité



m'a apporté des connaissances historiques utiles sur le principe de laïcité



m'a fourni des éléments d'argumentaire utiles pour mieux transmettre les valeurs de la République



m'a permis d'être plus à l'aise pour parler de laïcité



m'a permis d'acquérir des savoir-faire utiles pour mieux gérer des situations conflictuelles ou tendues



m'a permis d'échanger sur les situations auxquelles je suis confronté.e dans mon activité



a changé ma perception de ce qu'est la laïcité



■ Tout à fait d'accord

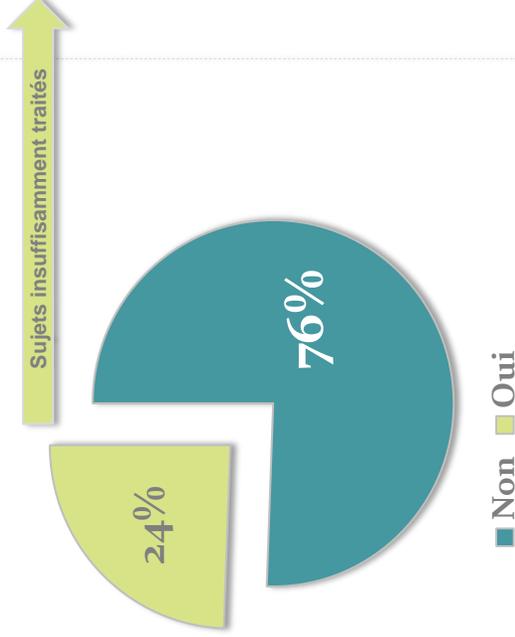
■ Plutôt d'accord

■ Plutôt pas d'accord

■ Pas du tout d'accord



Selon vous, y a-t-il des sujets qui ont été insuffisamment traités au cours de la formation ?



Quels sont, selon vous, ces sujets qui ont été insuffisamment traités au cours de la formation ?

| 1. APPROFONDIR                      |             |
|-------------------------------------|-------------|
| Plus de juridique                   | 22%         |
| Formation trop courte               | 9%          |
| Plus d'infos                        | 5%          |
| Plus d'histoire                     | 4%          |
|                                     | 3%          |
| 2. ÉLARGIR                          |             |
| Discrimination / égalité H-F        | 15%         |
| Infos faits religieux               | 6%          |
| Radicalisation                      | 6%          |
| Comparaison internationale          | 2%          |
|                                     | 2%          |
| 3. METTRE EN PRATIQUE               |             |
| Cas pratique                        | 37%         |
|                                     | 15%         |
| Domaine d'application de la laïcité | 9%          |
| Comment Transmettre                 | 6%          |
| Gestion de conflit                  | 6%          |
| 4. RECADRER                         |             |
| Omniprésence Islam                  | 15%         |
| Vivre ensemble                      | 5%          |
| Valeurs de la République            | 5%          |
| Débat                               | 4%          |
|                                     | 2%          |
| Autre                               |             |
| Autre                               | 6%          |
| Aucun                               | 5%          |
| <b>Total général</b>                | <b>100%</b> |



Quels sont, selon vous, ces sujets qui ont été insuffisamment traités au cours de la formation ?

## APPROFONDIR

« 2 jours ne suffisent pas pour approfondir l'ensemble des sujets »

« les différentes religions, et l'histoire de la laïcité »

## ÉLARGIR

« La laïcité dans les autres pays pour pouvoir comparer et illustrer »

« la laïcité et les personnes politiques : candidat, élu, membre du gouvernement... la laïcité au sein des entreprises / égalité de traitement.... »

## METTRE EN PRATIQUE

« La partie historique a été trop longue au détriment des situations pratiques »

« Des solutions pour éviter des situations délicates »

## RECADRER

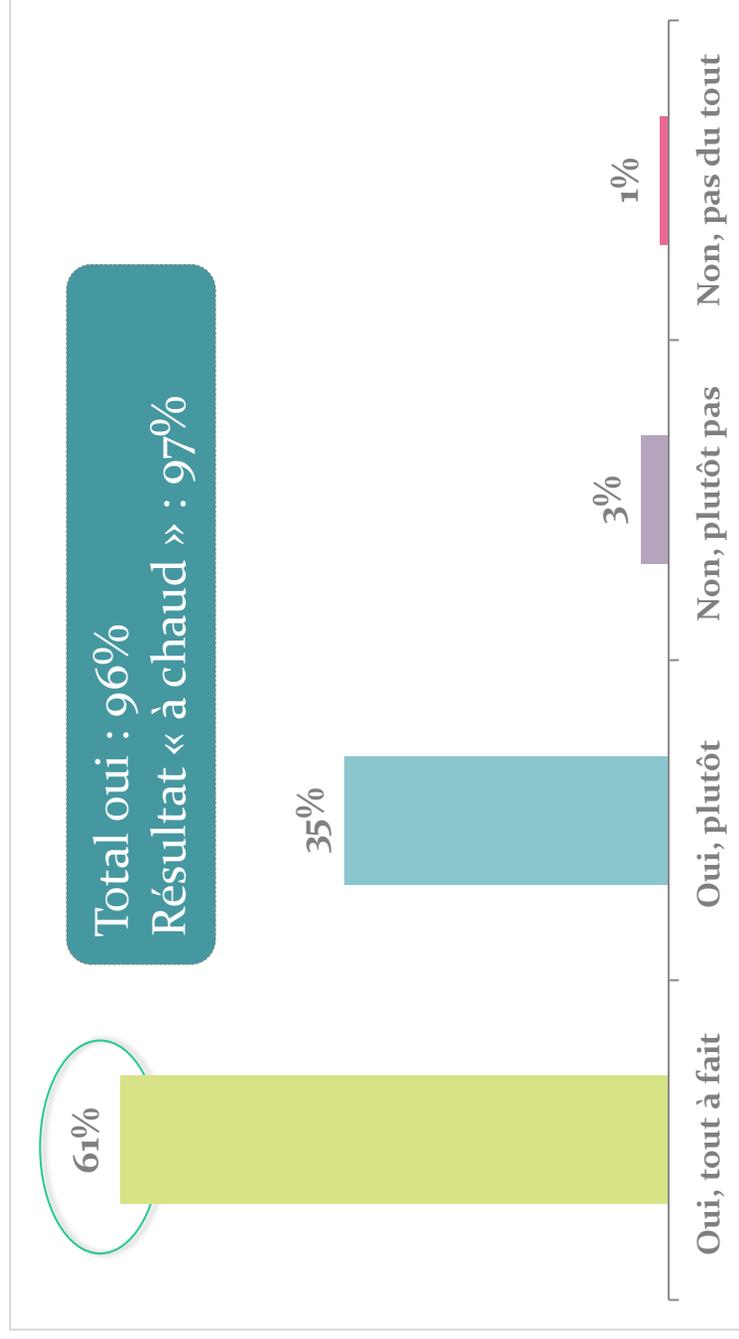
« Sortir du problème de l'Islam ; tout a été ramené à cette religion »

« Les Valeurs de la République n'ont pas été traitées »



## Un score soviétique !

Rétrospectivement, considérez-vous que cette formation vous a été utile ?

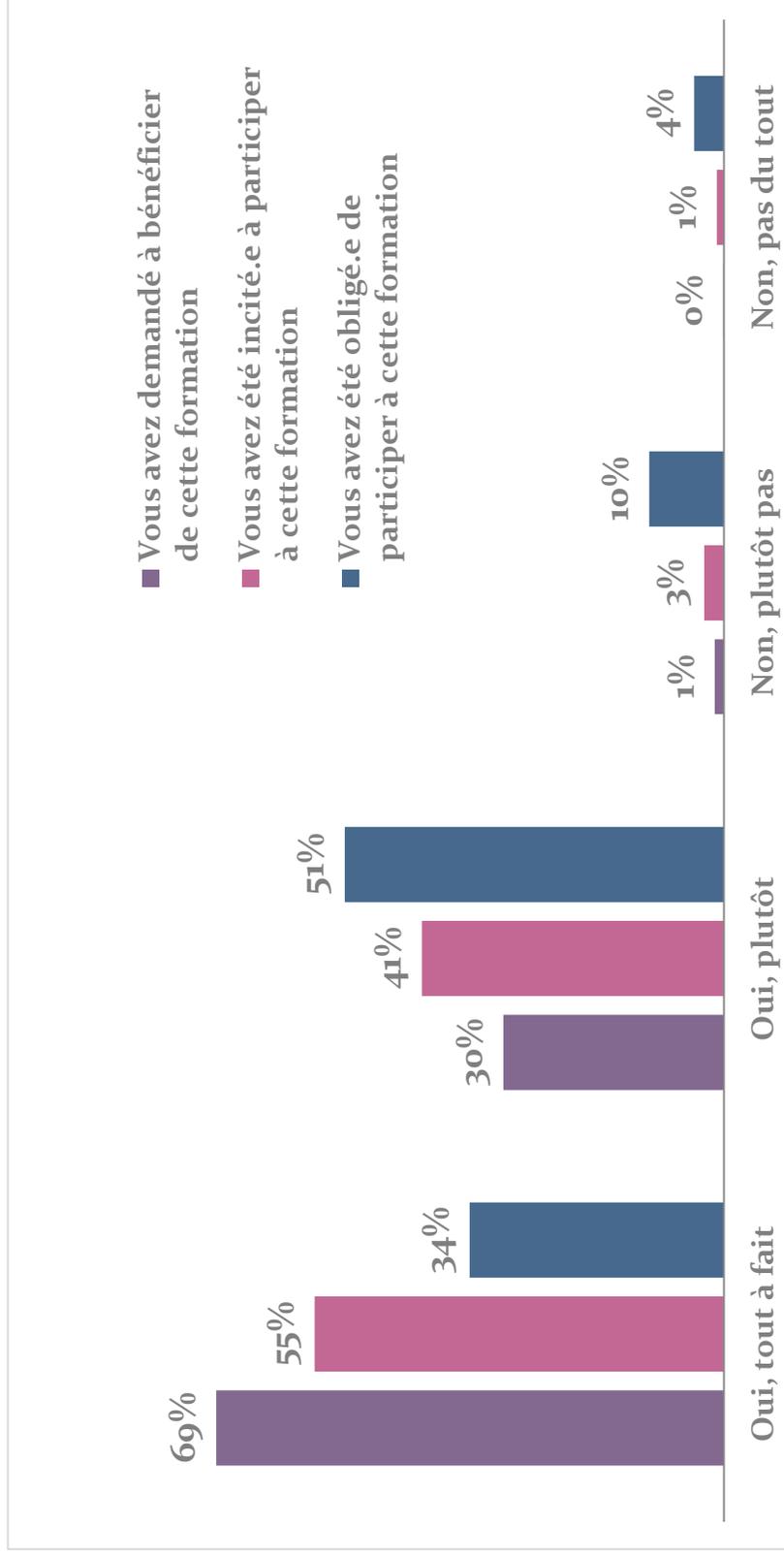


Nombre de répondants = 1561 stagiaires

# CROISEMENT VOLONTARIAT / JUGEMENT SUR L'UTILITÉ

Chaire Citoyenneté

Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

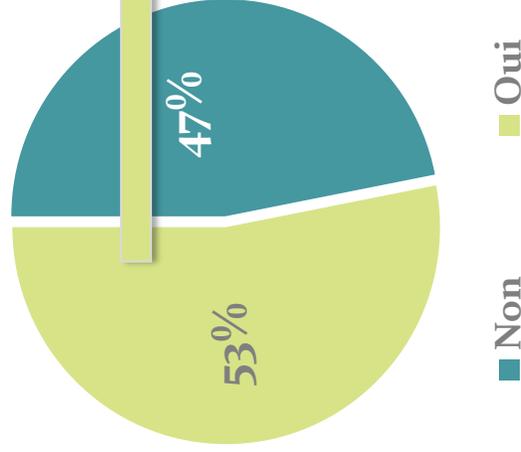




# IMPACT SUR LES POSTURES PROFESSIONNELLES

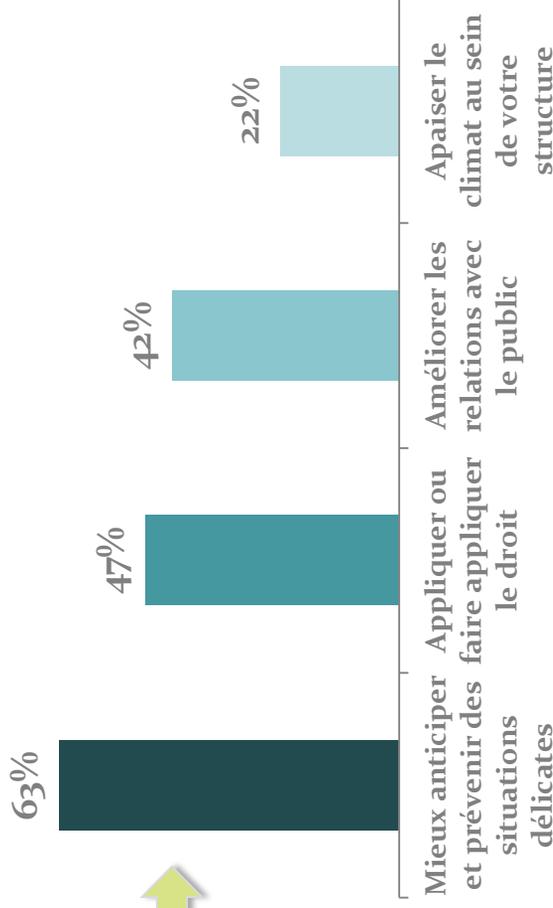
## Une formation très appréciée... mais un impact modéré

*Cette formation vous a-t-elle conduit à modifier certaines de vos postures professionnelles ou de vos pratiques ?*



Nombre de répondants = 1556 stagiaires

*Dans les faits, ces modifications de vos postures et/ou pratiques vous ont permis de :*

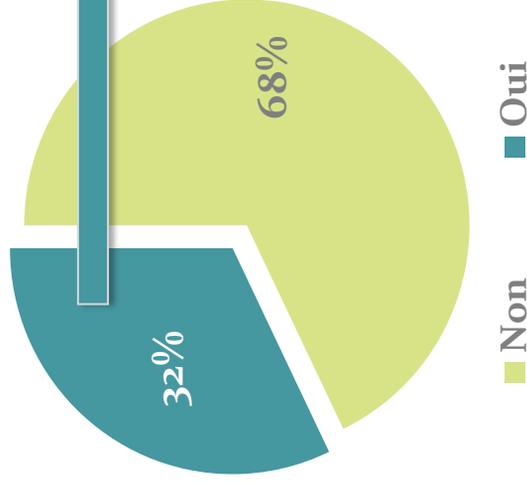


Nombre de répondants = 829 stagiaires

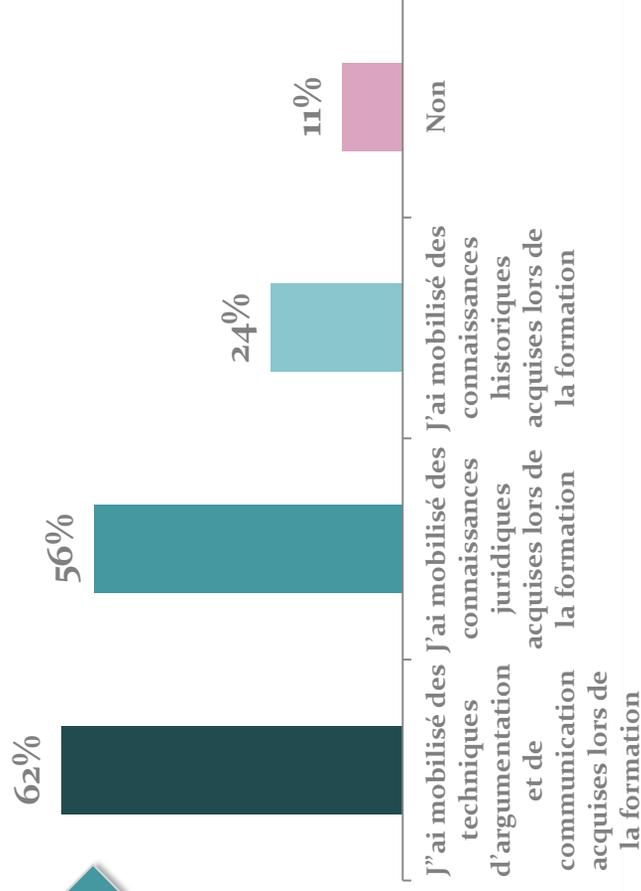


## Une formation utile pour celles et ceux qui ont été confronté.e.s à des tensions

Depuis la formation, dans le cadre de vos activités, avez-vous été confronté.e à une ou des situations mettant à l'épreuve le principe de laïcité ou les valeurs de la République ?



La formation vous a-t-elle aidé à faire face à cette ou ces situations ?



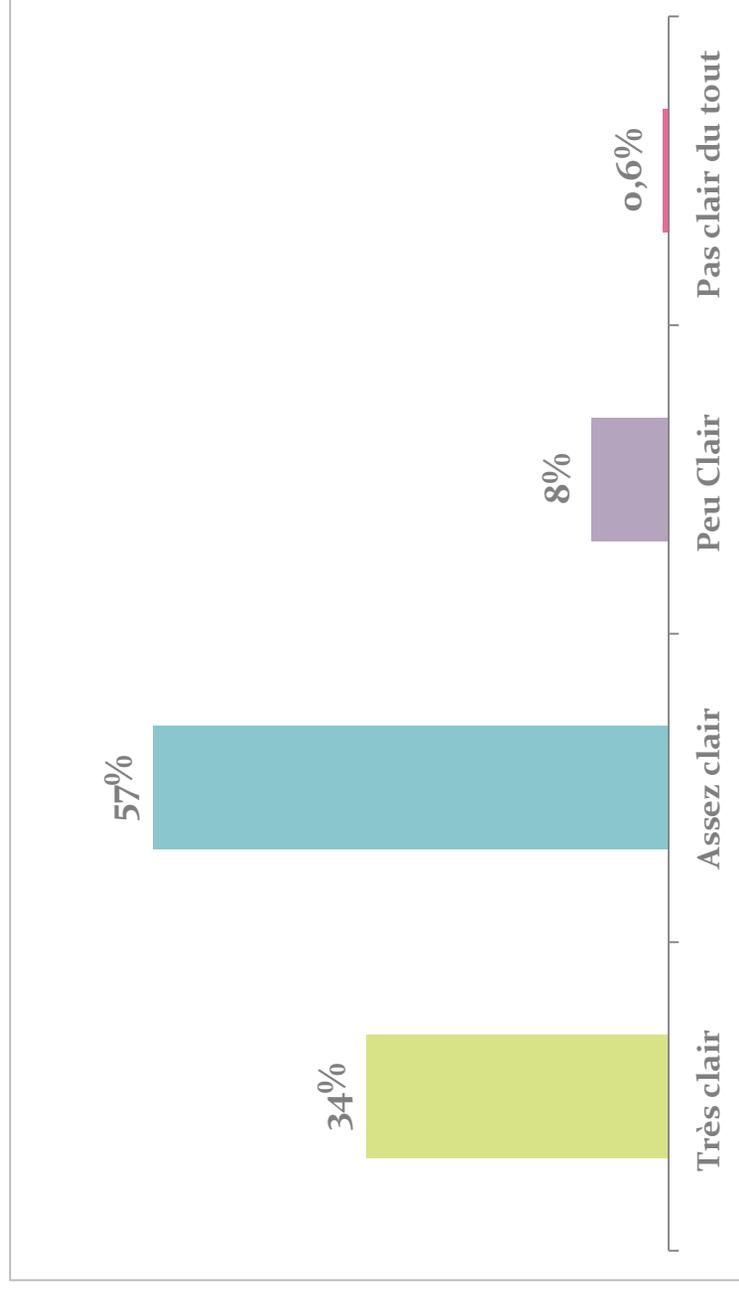
Nombre de répondants = 1559 stagiaires

Nombre de répondants = 517 stagiaires



## La laïcité : un principe compris mais complexe

Après avoir suivi cette formation, vous trouvez que la laïcité est un principe :

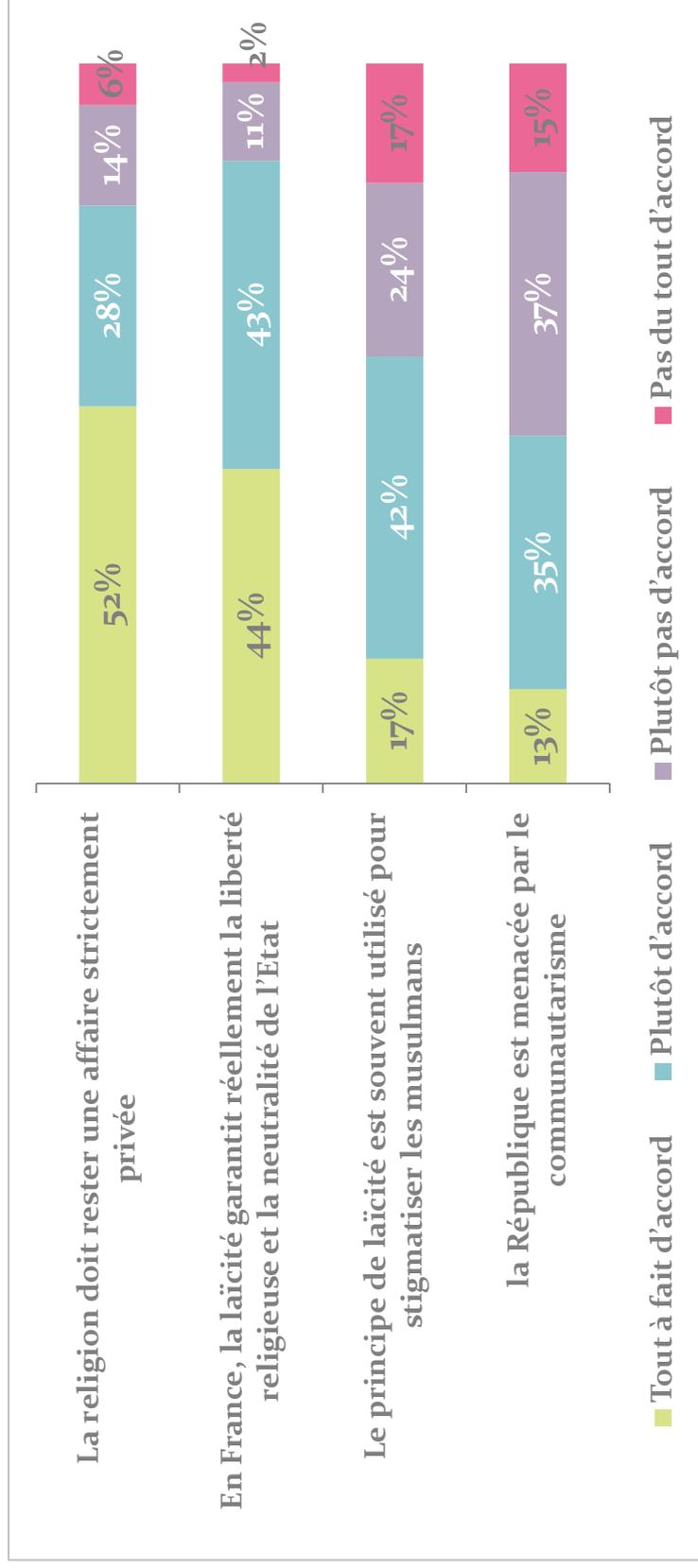


Nombre de répondants = 1558 stagiaires



## Opinions divergentes....

Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec chacune des opinions suivantes :



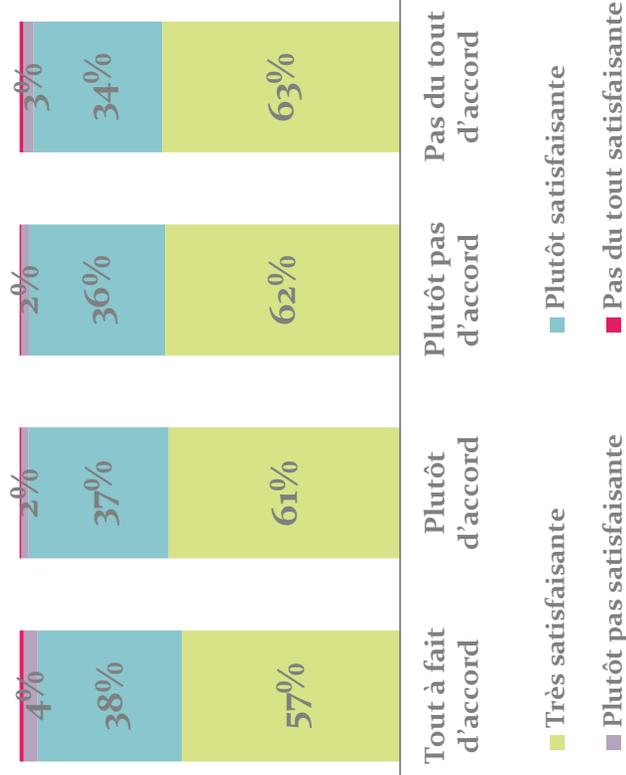
Nombre de répondants = 1522 stagiaires

## ... appréciation convergente



Sciences Po  
Saint-Germain-en-Laye

La République est menacée par le  
communautarisme / satisfaction formation



Le principe de laïcité est souvent utilisé pour  
stigmatiser les musulmans / satisfaction  
formation

