



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

Aquitaine / Limousin / Poitou-Charentes

Les diagnostics territoriaux, un outil pour identifier, objectiver et lutter contre les discriminations

Les diagnostics territoriaux stratégiques (DTS) du Commissariat général à l'égalité des territoires permettent, chaque année, à plusieurs territoires de dresser collectivement un état des lieux des phénomènes discriminatoires liés à l'origine et d'élaborer des préconisations pour y remédier.

Financés par le CGET suite à un appel d'offres, les DTS sont prioritairement conduits sur les territoires de la politique de la ville – avec l'aide d'un prestataire extérieur – et en partenariat avec les services de l'État, les collectivités locales et les réseaux associatifs locaux.

Formidable outil de mobilisation des acteurs et d'objectivation des problématiques rencontrées par les habitants, le DTS permet d'identifier les « zones de risque discriminatoire » dans différents domaines (emploi, logement, éducation, santé...).

Ce diagnostic partagé facilite la mise en œuvre des plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD), véritable programme d'actions que chaque contrat de ville doit intégrer depuis 2015.

Ce document rend compte de manière synthétique des DTS conduits ces dix dernières années en France métropolitaine. Il a été pensé comme un « atlas » pour permettre une entrée par territoires. Il doit permettre d'agir contre les discriminations.

L'ensemble de ces diagnostics sont disponibles auprès du bureau « Prévention et lutte contre les discriminations » du CGET.

**Sébastien Jallet, commissaire délégué à l'égalité des territoires
et directeur de la Ville et de la Cohésion urbaine**

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Évaluer l'offre d'accompagnement des publics migrants et/ou issus de l'immigration dans l'ensemble de la communauté d'agglomération paloise.
- Éclairer les nouveaux phénomènes migratoires (en provenance des pays de l'Est).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse des statistiques publiques.
- Recensement des acteurs intervenant dans le domaine de l'accueil, de l'accompagnement et de l'accès aux droits des personnes étrangères ou immigrées.
- Réalisation de 30 entretiens auprès des professionnels de l'accompagnement.
- Réalisation de 10 entretiens type "récits de vie" auprès d'habitants des quartiers prioritaires.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des publics surexposés aux difficultés : les jeunes, les femmes sans emploi, les immigrés âgés.
- Au plan départemental, la CODAC qui s'était montrée très active (informations, mise en place d'un réseau de parrainage, formations pour l'ANPE, actions en direction des discothèques) s'est peu à peu essoufflée.
- Les associations de quartier disposent d'une marge de manœuvre insuffisante (financements, locaux) pour réaliser leurs projets au bénéfice des habitants.
- Faiblesse du travail en réseau entre acteurs locaux (logique de pré carré).
- Absence de chef de file capable de porter un véritable projet social pour les quartiers.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Portage politique** : sensibiliser les élus au travers d'une conférence-débat.
- **Interconnaissance** : travail sur l'histoire des migrations dans l'agglomération de Pau (Ateliers d'écriture, travail photographique, documentaire, etc.)
- **Régulation des conflits interculturels** : formation des acteurs de l'éducation populaire, des associations et des institutions recevant du public.
- **Prévenir et lutter contre les discriminations** : promouvoir l'exemplarité au sein des services de la collectivité en termes de GRH ; favoriser la participation des habitants au sein des équipements des quartiers ; surinvestir le champ de l'orientation et du primo-accès à l'emploi des jeunes.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : ville de Pau.
- **État** : Préfecture, Ddjs, Ddass.
- **Réseaux** : Gip Dsu.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Une description des actions d'accompagnement social par quartiers inscrits en politique de la ville.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mesurer le risque discriminatoire dans les pratiques de GRH des employeurs de l'ESS.
- Mobiliser les acteurs de l'ESS sur l'enjeu de la LCD.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Entretiens exploratoires avec une trentaine de réseaux de l'ESS en Aquitaine.
- Questionnaire téléphonique administré à 1000 établissements employeurs représentatifs de l'ESS (entreprises de 2 à 200 salariés, des 10 secteurs les plus employeurs en région).
- Entretiens complémentaires avec 15 DRH d'entreprises de plus de 200 salariés.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

Collectivité : Région Aquitaine.

État : DRJSCS.

OPCA : USGERES ; Uniformation.

Réseaux : CRESS ; FARL.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

Un sentiment d'immunité face aux discriminations :

- Les valeurs, l'éthique et le projet de société portés par les acteurs de l'ESS apparaissent conformes au principe d'égalité et de lutte contre les discriminations, ce qui n'incite pas à l'auto-analyse. *Ainsi, les acteurs de l'ESS seraient « par nature » non discriminants.*
- Les employeurs de l'ESS ont souvent une mission de service aux publics (à tous les publics sans distinction) ou de lutte contre les exclusions (IAE). *Ainsi, ces missions protégeraient de facto de la production de discriminations.*
- Les établissements employeurs de l'ESS ne se vivent pas toujours comme des entreprises et ont par conséquent du mal à se représenter qu'elles ont les mêmes obligations que celles du secteur marchand. *Ainsi, les entreprises de l'ESS seraient des entreprises « à part ».*

La persistance de certains "mythes" chez les employeurs de l'ESS :

- Sentiment que l'application de la convention collective suffit à protéger des discriminations ;
- que la présence de femmes et de personnes immigrées dans l'entreprise suffit à prouver l'égalité de traitement ;
- que l'absence de sentiment sexiste/raciste du recruteur suffit à attester de l'absence de risque de discriminations.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Lever le déni/sentiment d'immunité :** mettre en place une formation systématique pour les manager de structures de l'ESS.
- **Accompagner la réflexion sur la "fonction employeur" dans l'ESS :** travailler prioritairement dans le champ de l'aide à domicile.
- **Axer plus la stratégie de communication sur l'égalité de traitement que sur l'égalité de droit :** démontrer que l'application stricte de la convention collective ne suffit pas.
- **Développer une offre de formation "opérationnelle" :** "recruter sans discriminer" ; "identifier les inégalités dans l'entreprise" ; "djouer les demandes discriminatoires des usagers/clients"...
- **Oser se focaliser sur le critère de l'origine :** critère "délaissé" par les politiques publiques de l'emploi alors que ceux du sexe, de l'âge et du handicap bénéficient de nombreuses initiatives.
- **Augmenter la visibilité de la CRESS :** développer les partenariats avec les unions patronales et les réseaux d'employeurs.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Accès à tous les matériaux d'enquête et d'analyse (entretiens, sondage...).
- Fourniture d'un outil d'autodiagnostic LCD/GRH dédié au champ de l'ESS.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Analyser le fonctionnement et les pratiques des Centres Sociaux et Socioculturels pour repérer les éventuels mécanismes discriminatoires existants.
- Faire émerger des réponses adaptées (postures, actions, discours, débats) pour lutter et prévenir durablement les discriminations en formalisant de manière collégiale des propositions de plans d'actions de PLCD aux différents niveaux concernés (bailleurs, fédération, centres).
- Mieux inscrire et rendre effective la PLCD dans la politique de la Fédération des Centres sociaux de Gironde et de chacun des centres en particulier.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Enquête de terrain auprès de 4 centres sociaux sélectionnés.
- Entretiens avec des habitants.
- Co-construction des pistes de progrès avec les directions et la fédération.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **État et organismes** : DRJSCS ; CAF.
- **Réseaux** : fédération des centres sociaux de Gironde (FABRIK).

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un sentiment d'immunité naturelle contre les discriminations, qui participe d'éloigner les centres sociaux de la PLCD.
- Une confusion entre les registres d'action : inégalité sociale, intégration, lutte contre le racisme, interculturel, diversité, accès aux droits, lutte contre les exclusions, analphabétisme... qui entretient une croyance erronée dans le fait que les centres sociaux luttent de fait contre les discriminations.
- Certains mécanismes de déni de la réalité des discriminations : minimisation du problème, refus de stigmatiser, disqualification de la parole des publics, sur-activation de la question "sociale".
- Un malaise concernant la manière de gérer les revendications religieuses des habitants de confession musulmane.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Clarifier le champ de la PLCD** : définir les concepts, déconstruire les représentations erronées, développer un langage commun.
- **Afficher un véritable portage politique** : impliquer le CA, mettre en débat, communiquer sur son engagement.
- **Questionner les pratiques en interne** : autodiagnostic des forces et des faiblesses (fonctionnement, modalités de désignation des instances, composition des équipes, cadre et contenu des actions).
- **Développer les partenariats** : établir un répertoire des acteurs, participer aux différentes manifestations du territoire.
- **Agir au niveau de la fédération** : mutualiser les outils, échanger les expériences, analyser les pratiques, mettre en débat...

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Une description des "confusions" classiques entre la LCD et les autres registres d'action (interculturel, intégration, insertion...).

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Dresser un état des lieux de la situation des femmes issues de l'immigration sur le marché du travail.
- Analyser les représentations des femmes issues de l'immigration concernant le marché du travail et les dispositifs d'accompagnement.
- Analyser les représentations des professionnels de l'accompagnement sur ces publics.
- Repérer les mécanismes de (co)production des discriminations croisées (genre/origine).
- Mobiliser les acteurs locaux autour d'un plan d'actions partagé.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse des données du recensement de l'Insee.
- Réalisation de 6 entretiens collectifs auprès de femmes issues de l'immigration.
- Sondage électronique auprès de 60 acteurs locaux.
- Animation de deux ateliers de travail prospectifs.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- État : DRJSCS, DIRECCTE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les statistiques montrent que les femmes immigrées nées hors d'Europe sont dans une situation plus difficile que les autres quant à l'emploi : elles sont moins souvent actives, plus souvent au chômage, moins souvent en CDI lorsqu'elles sont salariées, plus souvent à temps partiel, mais moins souvent cadres lorsqu'elles sont actives occupées.
- C'est avant tout en raison de leur sexe et de leur religion, en tant que femmes musulmanes, que les femmes immigrées se sentent sujettes à des inégalités sur le marché du travail.
- Les professionnels connaissent pour la plupart l'existence de cas de discriminations dans l'emploi, mais ils estiment majoritairement que la problématique se situe au niveau de l'employabilité (et donc des caractéristiques intrinsèques des femmes immigrées).
- Par ailleurs, ces professionnels pensent déjà agir contre les discriminations alors que la plupart des actions relèvent en réalité de l'égalité des chances, de l'intégration, de l'insertion ou de la lutte contre l'exclusion.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Former les professionnels de l'accompagnement

- Pour clarifier les registres (égalité de traitement, des chances, exclusion, racisme...).
- Pour faire évoluer leur représentation sur les femmes issues de l'immigration.

Prendre en compte le "fait religieux"

- Fournir une information claire sur la loi relative au "port du voile" dans l'espace public.

Améliorer les pratiques de recrutement

- Diffuser les méthodes permettant de recruter sur la seule base des compétences.
- Permettre aux filles issues de l'immigration d'élargir leurs choix professionnels dès l'orientation en 3^{ème}.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Présence de nombreux *verbatim* relatant les parcours de vie de femmes issues de l'immigration.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Identification des zones de risques discriminatoires et des obstacles à l'égalité dans la gestion des ressources humaines des deux collectivités (Ville et Agglomération).
- Sensibilisation et mobilisation des acteurs autour de la prévention contre les discriminations.
- Proposition de pistes de changement concrètes en vue de lutter contre les discriminations.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse des données du personnel.
- Réunions de travail avec les DRH.
- Entretiens collectifs ou ateliers de travail avec les représentants du personnel et des agents des différents niveaux hiérarchiques dans les deux collectivités (une centaine d'agents auditionnés au total).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : Ville d'Agen, Agglomération d'Agen.
- **État** : DRJSCS.
- **Réseaux** : association AMARE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

Malgré de véritables avancées en faveur de la diversité et de la mixité femmes-hommes :

- Des femmes surreprésentées parmi les effectifs à temps partiel ou incomplet (et donc un accès moindre aux postes à responsabilité, aux primes... et aux salaires les plus rémunérateurs).
- Des femmes surreprésentées dans les métiers à caractère administratif et social (et non pas dans les métiers à dominante technique).
- Des résistances à la mixité : anticipation des stéréotypes sexués de partenaires de l'agglomération ; caractère non systématique de vestiaires et de vêtements adaptés à la féminisation des services notamment techniques.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Recourir dès que possible à la méthode de recrutement par simulation pour garantir un recrutement basé uniquement sur les compétences.
- Sensibiliser les membres des jurys de sélection et les partenaires sociaux à la PLCD.
- Améliorer la transparence du processus de recrutement : *sourcing*, rédaction des offres, information de agents, fiche de poste, critères de sélection...
- Engager des actions pour développer la mixité des métiers.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Détail des procédures de recrutement et des axes de progrès par domaine.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mieux comprendre les processus à l'origine de l'arrivée d'enfants par acte "Kafala" en France.
- Caractériser les compositions familiales dans lesquelles ils évoluent.
- Accompagner les acteurs institutionnels et les acteurs de terrain dans la recherche de réponses, éducatives et sociales, permettant d'améliorer la trajectoire de ces enfants.
- Travailler sur les représentations que les professionnels ont de ces enfants et de leurs familles.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse statistique et juridique.
- Entretiens auprès d'institutionnels et d'intervenants de terrain (25).
- Entretiens auprès de familles et de jeunes (10).
- Animation de 4 ateliers multi-partenariaux pour dégager des pistes de progrès.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : ville de Limoges, Conseil Général.
- **État** : Fasild, Éducation Nationale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des données statistiques existantes mais retenues par les institutions, qui ne souhaitent pas voir se développer les actes "Kafala".
- Du point de vue du droit interculturel (Algérie/France), des contradictions entre les notions de « droits de l'enfant » et les représentations sur le « bien des enfants » .
- Des enfants exclus *de facto* des dispositifs de droit commun alors qu'il n'existe aucun dispositif spécifique (les professionnels craignant de les stigmatiser).

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Atténuer le traumatisme de la séparation

- Sensibiliser les professionnels aux réalités de l'acte "Kafala".
- Accompagner juridiquement les familles pour obtenir un document de circulation.
- Favoriser l'expression des enfants (ateliers dessin, écriture...).
- Instaurer un lien fort avec les familles.

Permettre aux enfants d'accéder à l'offre culturelle et de loisirs

- Instaurer un tarif préférentiel et incitatif, y compris pour les dispositifs implantés dans les quartiers prioritaires.

Améliorer leurs parcours scolaires

- Offrir du soutien scolaire renforcé.
- Proposer un appui en termes d'aide aux choix d'orientation.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Explication juridique de l'acte "Kafala"

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Identifier les difficultés d'intégration et les discriminations que peuvent rencontrer les familles immigrées dans les champs suivants : emploi, logement, éducation, formation, culture et santé.
- Porter une attention particulière à la situation des femmes et à la double-discrimination genre/origine qu'elles peuvent subir.
- Repérer les acteurs de l'intégration, leurs actions et leurs besoins.
- Dégager des axes communs de travail en matière de prévention des discriminations.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Cadrage statistique.
- Réalisation de 45 entretiens.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : ville de Brive-la-Gaillarde.
- **État** : Sous-Préfecture, DR-Acsé.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des professionnels de terrain qui doutent du caractère prioritaire de la PLCD.
- Des associations qui ne maîtrisent pas le cadre juridique des discriminations et qui n'ont pas d'objectifs fixés en terme de PLCD par les financeurs.
- Un Conseil Général en retrait sur ces sujets.
- Une COPEC en sommeil depuis plusieurs années.
- Des élus qui ont une vision fragmentée (et hétérogène) de la question des discriminations.
- Des collectivités qui n'ont pas encore internalisé la PLCD, notamment au sujet de la GRH.
- Un accompagnement juridique inexistant sur le territoire pour faire face aux discriminations vécues.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer le "pouvoir voir"

- Porter une parole politique forte au niveau communal et intercommunal.
- Désigner en clair un élu référent sur les questions de discriminations.
- Signer publiquement la charte de l'égalité dans la fonction publique.
- Réactiver la COPEC.

Développer le "savoir voir"

- Proposer une formation PLCD pour les élus du territoire.
- Former la ligne RH pour garantir des recrutements égaux.
- Former l'ensemble du tissu associatif à la PLCD.

Développer le "vouloir voir"

- Intégrer la PLCD dans les conventions d'objectifs passées entre les collectivités et les associations.
- Élaborer une offre d'accompagnement et de médiation pour les victimes de discrimination.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Présence de nombreux *verbatim* issus des entretiens.
- Proposition d'un référentiel permettant de mesurer l'état d'un territoire par rapport à la PLCD.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Produire de la connaissance nouvelle : situation des habitants, repérage des acteurs et des actions, identification des freins et leviers à l'intégration des populations immigrées, notamment les jeunes filles).
- Mobiliser les acteurs locaux vers une stratégie d'intervention commune, prenant en compte le soutien aux acteurs associatifs, la qualification de l'ensemble des acteurs, et le recensement des besoins du territoire, pour construire des pistes d'action cohérentes.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation de 30 entretiens avec les acteurs locaux (élus, professionnels, associatifs, habitants).
- Formation-action avec les membres de la COPEC.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des acteurs locaux qui maîtrisent imparfaitement les contours juridiques du concept de discrimination, et qui confondent souvent les concepts entre eux.
- Des structures qui n'ont majoritairement pas désigné de référent LCD en leur sein.
- Des formations LCD proposées sur le territoire, mais qui restent trop ponctuelles et pas assez ouvertes pour s'enraciner dans les pratiques.
- Un fort turn-over dans les équipes, ce qui ne permet pas de stabiliser les compétences acquises en matière de PLCD.
- Une communication quasi inexistante sur le sujet.
- Une faible mobilisation du droit (seulement 6 plaintes pour discrimination en 2009).
- Un pôle anti-discrimination qui n'a pas encore trouvé son rythme de croisière.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Informer et communiquer

- Plaquette d'information sur les discriminations.
- Campagne de communication sur les stéréotypes.
- Relayer les campagnes nationales (Halde).
- Diffuser les travaux de la COPEC.

Former et outiller

- Proposer une formation permanente pour les travailleurs sociaux et les intermédiaires de l'emploi afin qu'ils sachent reconnaître et traiter un cas de discrimination.
- Former les décideurs des collectivités publiques afin qu'ils montrent l'exemple localement.

Élaborer un système de vigilance

- Renforcer le partenariat entre les acteurs locaux : Pôle Anti-Discrimination, Copec, DDFE, CIDFF, ARAVIC, intermédiaires de l'emploi, association de défense des locataires...
- Rendre plus visibles les recours existants (association d'aide aux victimes, pôle anti-discrimination...).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **État** : Préfet (COPEC), DRJSCS.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Présence de nombreux *verbatim* issus des entretiens.
- Proposition d'un référentiel permettant de mesurer l'état d'un territoire par rapport à la PLCD.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Recueillir les besoins et attentes des habitants des quartiers inscrits en politique de la ville.
- Dresser un état des lieux de l'ensemble des actions existantes en matière de PLCD et analyser le positionnement des acteurs.
- Faire émerger des constats et un savoir commun des acteurs territoriaux en matière de discriminations liées à l'origine.
- Formaliser un plan territorial de prévention des discriminations (PTPD).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Entretiens auprès d'acteurs institutionnels et associatifs (25).
- Passation de 80 questionnaires auprès d'habitants des quartiers populaires de Limoges.
- Entretiens collectifs avec 3 groupes d'habitants.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : ville de Limoges.
- **État** : DRJSCS, DDCSPP.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des actions de formation à la LCD engagées dès les années 2000 au bénéfice des acteurs de l'emploi, mais une culture commune qui s'est émiettée.
- Un fort sentiment de "discriminations quotidiennes" liées à l'origine et à la couleur de peau pour les habitants des quartiers, mais aucune démarche de recours n'est engagée.
- Des actions "compensatoires" ("actions positives") existent sur le territoire, mais elles ne ciblent pas les habitants au motif de leur origine (de peur de stigmatiser et de renforcer la victimisation) ; alors que l'origine est un des principaux motifs de discriminations.
- Un phénomène de ghettoïsation croissant dans les 3 quartiers prioritaires, avec des problématiques de repli et de mobilité.
- Des acteurs locaux et des actions qui ne sont plus coordonnés depuis l'arrêt de la COPEC fin 2009.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Sensibiliser et former** : les élus et décideurs des services de l'État; les personnels d'orientation au sein du Service Public d'Orientation ; les acteurs de l'emploi et de l'insertion (Mission Locale, Pôle Emploi, DIRECCTE, SIAE...) ; les personnels d'accueil des services publics.
- **Accompagner les victimes** : consolider et mettre en réseau les actions existantes (Avimed, Sos Racisme, défenseur des droits, Cidff...).
- **Mener des actions positives spécifiques** : prioritairement dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle.
- **Créer des passerelles entre les habitants des quartiers et l'environnement** : valoriser les quartiers, les parcours réussis, l'histoire et la mémoire des immigrations...
- **Développer l'approche intégrée** : pour que la PLCD irrigue l'ensemble des volets du contrat de ville.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Des préconisations présentées par objectifs, publics cibles, moyens à mobiliser, calendrier et indicateurs de suivi.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Démontrer que les discriminations existent dans l'accès à l'emploi et au logement.
- Décrire et analyser les différentes positions institutionnelles à cet égard.
- Préconiser une stratégie et des actions de PLCD.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse documentaire (études, presse locale, contrats locaux, rapports d'activité...).
- Entretiens individuels ou collectifs avec 89 acteurs locaux : institutions, service public de l'emploi, collectivités locales, bailleurs, travailleurs sociaux, associations, entreprises...
- 12 entretiens avec des habitants des quartiers inscrits en politique de la ville.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- État : Fasild.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des services déconcentrés de l'État convaincus de l'intérêt de travailler les questions de discriminations dans l'accès au logement, mais des collectivités locales frileuses, estimant que l'entrée "lutte contre les exclusions" est plus appropriée.
- Un tissu associatif qui porte des valeurs de solidarité et qui se focalisent sur la dimension interculturelle, au risque de ne pas voir les discriminations vécues.
- Une réelle difficulté à envisager les discriminations, Poitou-Charentes étant avant tout perçue comme une terre d'accueil et paradoxalement comme un territoire où la population immigrée est faiblement présente.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS POUR LA DIRECTION RÉGIONALE DU FASILD

Affiner une stratégie d'approche

- Établir une communication ciblée : discriminations et accompagnement social ; discriminations et offres d'emploi ; discriminations et accès au logement privé...
- Diffuser un socle commun de connaissances sur les discriminations.

Renforcer les partenariats avec

- Le Conseil Régional (formation)
- Les Conseils Généraux (social)
- Les agglomérations (politique de la ville)

Engager des actions phares

- Séminaire régional PLCD.
- Groupe de travail avec les chargés de communication des collectivités.
- Formation-action pour les métiers de l'aide à domicile particulièrement touchés par les discriminations.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les acteurs locaux et les habitants.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Disposer de connaissances approfondies sur les femmes issues de l'immigration de la région : problématiques rencontrées, besoins exprimés.
- Contribuer à la mise en place d'actions pertinentes pour l'intégration, l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations.
- Développer un partenariat régional avec le service du droit des femmes et à l'égalité, concrétisé par la déclinaison de l'accord-cadre national.
- Repérer des actions et des associations "signifiantes".

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données statistiques.
- Animation de groupes de travail départementaux (DDASS, DDFE, centres sociaux, associations...).
- Réalisation de 120 entretiens (une trentaine par département).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- État : Fasild, Ddass, Ddfe.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des études et rapports qui témoignent de la difficulté à "penser" les femmes immigrées : centration sur les enjeux d'intégration ; absence de collecte de leur parole voire invisibilité.
- Un savoir fragmentaire et éparpillé sur la réalité des femmes issues de l'immigration.
- Des acteurs locaux qui détiennent de véritables compétences en la matière, mais qui sont isolés et ne peuvent pas s'enrichir des connaissances des autres.
- Plusieurs grilles de lectures des besoins du public coexistent, sans qu'elles soient confrontées et mises en débats. De ce fait, l'évaluation des actions est particulièrement délicate en raison d'un manque de précision d'un cadre problématique mis en commun.
- Il manque un espace-temps régulier permettant d'inscrire dans la durée la réflexion sur les besoins de la population cible et les dérives potentielles des actions engagées.
- Décalage sur les besoins et priorités entre le regard des associations et institutions et celui des femmes issues de l'immigration.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Renforcer le portage politique et institutionnel pour lutter contre la double discrimination genre/origine

- Produire une parole publique.
- Instituer un comité de pilotage permanent.

Produire des savoirs et centraliser les données

- Financer des recherches-actions départementales qui prolongent les analyses du diagnostic.
- Maintenir les groupes de travail départementaux.
- Mettre en place des lieux-ressources.

Qualifier les acteurs

- Former des relais PLCD susceptibles ensuite de sensibiliser largement les acteurs locaux.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Constats et analyses déclinées pour chaque département.

Contact au CGET

Direction de la ville et de la cohésion urbaine

Frédéric Callens - chef de bureau de la prévention
et de la lutte contre les discriminations

frederic.callens@cget.gouv.fr

www.cget.gouv.fr

www.ville.gouv.fr

Des clés pour mettre en œuvre et évaluer les actions de prévention et de lutte contre les discriminations



Les discriminations liées à l'origine sont les plus criantes. Elles minent considérablement notre cohésion sociale par les inégalités et les replis qu'elles entraînent, lorsqu'elles se cumulent à d'autres discriminations et, notamment, celle liée à l'adresse, reconnue par la loi de février 2014.

Ce guide propose des clés pour l'évaluation des actions de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'origine et des actions d'accès aux droits. Il est le fruit d'une collaboration entre les services de l'État, les Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, du Défenseur des droits et des partenaires associatifs.

La deuxième partie de l'ouvrage présente des actions concrètes. La lutte contre les discriminations constitue un des axes des contrats de ville pour combattre les inégalités. Elle reste au cœur des enjeux du ministère de la Ville, au niveau national ou à l'échelle locale, pour s'attacher à lever le déni des acteurs privés et publics, pour mettre des mots sur la réalité vécue et pour renforcer l'enjeu fondamental qu'est la citoyenneté.



Guide en téléchargement gratuit sur :
<http://www.cget.gouv.fr/somme-prevention-lutte-contre-discriminations-contrats-de-ville>