



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS) conduits sur la période 2005-2014

Bretagne

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**

Cette région se caractérise par la réalisation de **4 DTS**, principalement de première génération (< 2008).

Le **logement** et **l'emploi** représentent les deux **thématiques** les plus analysées.

Les **territoires** visés sont le plus souvent des **agglomérations** dans le cadre de la **politique de la ville**.

2006 – Lorient Lanester (Logement/Emploi) : "Diagnostic sur les discriminations dans l'accès au logement privé et public ainsi que l'accès à l'emploi" ([GESTE](#))

2006 – Agglomération rennaise (Logement) : "Diagnostic sur la connaissance des discriminations dans le domaine du logement et de l'habitat sur l'agglomération rennaise" ([Acadie-Reflex](#))

2006 – Collinée et alentours (multithématique) : "Diagnostic sur l'intégration et la LCD en milieu rural" ([RFSM-ADDRAS](#))

2010 – Régional (Emploi) : "Les discriminations en matière d'emploi et de formation dans les industries agro-alimentaires bretonnes" ([Collège Coopératif Bretagne](#))

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Disposer d'éléments de connaissance territorialisés (qualitatifs et quantitatifs) sur les parcours des personnes immigrées, en matière de logement et d'emploi.
- Objectiver les phénomènes de discrimination.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse de données statistiques sur le logement et l'emploi.
- Réalisation de 40 entretiens auprès des acteurs locaux.
- Animation de 4 rencontres avec des jeunes des missions locales du territoire.

● MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : communes de Lorient et Lanester, Conseil Général.
- **État** : Fasild, Sous-Préfecture, Ddfe, Dde, Ddass, Ddtefp, Éducation Nationale.
- **Réseaux et organismes** : Crild, Anpe, Mission Locale, bailleurs sociaux.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une confusion entre racisme et discriminations, qui ne permet pas de traiter le cœur du problème.
- Une ethnicisation des postes de travail, notamment dans le secteur du bâtiment.
- Une difficulté à objectiver les discriminations.
- Un sentiment de fatalisme qui domine chez les jeunes.
- Des entreprises qui discriminent par anticipation des réactions des clients ou de l'équipe.
- Des intermédiaires du logement parfois confrontés aux "demandes racistes" des bailleurs privés.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Mobiliser les employeurs

- Rassembler les employeurs emblématiques de territoire autour de la signature de la charte de la diversité.

Reconnaître les discriminations

- Mise en place d'une procédure de signalement au sein du SPE, pour identifier et sanctionner les entreprises qui produisent régulièrement des discriminations.

Qualifier les intermédiaires de l'emploi

- Formations à la PLCD : connaître la loi, savoir accompagner une victime, remettre en cause ses pratiques...

Qualifier les publics

- Développer l'offre d'alphabétisation pour que les personnes immigrées puissent accéder à l'autonomie et revendiquer leurs droits.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les acteurs locaux et les jeunes des missions locales.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Élaborer un état des lieux des problématiques locales s'agissant de l'accès au logement et des conditions de logement des populations d'origine immigrée et des éventuelles discriminations qu'elles peuvent subir dans ce domaine.
- Accompagner les acteurs dans la compréhension des enjeux locaux et proposer des préconisations opérationnelles d'identification, de prise en compte des problématiques existantes et d'amélioration de la dynamique d'action locale.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse documentaire et statistique.
- Entretiens avec les principaux acteurs du logement sur le territoire (30).
- Entretiens ("récits de vie") auprès d'une quinzaine d'habitants.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : agglomération de Rennes, ville de Rennes.
- **État** : FASILD, DDE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des cas de demandes discriminatoires des bailleurs privés aux intermédiaires du logement.
- Des agences immobilières qui sélectionnent parfois les profils des locataires en fonction de l'origine et de la religion ("par souci de ne pas créer de tensions communautaires au sein d'un immeuble").
- Une politique de mixité qui se heurte aux stratégies de regroupement résidentiel des ménages d'origine turque ("regroupement communautaire").
- Des tensions entre les bailleurs sociaux et ménages étrangers : la politique de mixité peut être perçue comme une stratégie de gestion ethnicisée du parc public.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- S'interroger sur la notion de "seuil acceptable" en termes de concentration de populations ayant les mêmes origines sur un quartier.
- Faire découvrir d'autres secteurs du parc résidentiel aux familles étrangères, quitte à proposer des stratégies de mobilité concomitantes à plusieurs familles qui entretiennent des liens étroits.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Compte rendu en annexe des 16 entretiens "récits de vie" menés avec les habitants.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Objectiver la situation de la population malienne qui réside à Collinée, tant en termes d'intégration que de discriminations.
- Proposer des pistes de solutions pour améliorer le "vivre ensemble".

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse de données statistiques.
- Réalisation d'entretiens auprès d'acteurs locaux (26).
- Réalisation d'entretiens auprès d'habitants (28).
- Observation flottante et participante.
- Animation d'un temps collectif.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : ville de Collinée.
- **État** : Fasild.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Le sujet du racisme et des discriminations est difficile à poser sur le territoire, si ce n'est pour parler du "racisme anti-blancs".
- Une population locale souvent hostile à l'arrivée des "nouveaux venus".
- Les maliens et leurs enfants sont régulièrement stigmatisés sur le territoire.
- Des jeunes qui ne se "mélangent" pas dans les activités sportives et de loisirs.
- Des publics immigrés qui disent ressentir le racisme et la discrimination mais qui considèrent pour la plupart que cela fait partie du paysage local.
- Des actions centrées sur l'interculturel qui ont montré leurs limites.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Favoriser l'accueil des "étrangers" à Collinée

- Cibler les populations immigrées pour les invitations aux vœux du Maire.
- Systématiser un temps d'accueil des nouveaux arrivants : présentation de la commune, des infrastructures et de l'offre associative.

Améliorer la participation des différents acteurs de la commune

- Organiser des rencontres régulières entre habitants pour aborder tous les sujets de la vie quotidienne (emploi, transport, logement, loisirs...).
- Mettre en place un conseil municipal des jeunes.

Qualifier les acteurs

- Organiser des formations pour les acteurs locaux afin qu'ils prennent conscience des mécanismes de racisation et de discrimination indirecte.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Éclairer le recours à la main-d'œuvre migrante dans les industries agroalimentaires (IAA).
- Analyser les carrières des travailleurs migrants.
- Repérer les risques de discriminations.
- Animer une réflexion régionale sur le sujet.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse secondaire de données.
- Entretiens auprès de travailleurs migrants (17).
- Animation d'un temps collectif.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- État : DRJSCS.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les conditions du recours à la main-d'œuvre migrante, phénomène émergent au sein des IAA, sont peu débattues publiquement.
- Invisibilité du recours à la main d'œuvre migrante du fait de son externalisation (absence de statistiques, d'outils de mesure).
- Opacité des formes de recrutement et de formation.
- Ethnicisation des tâches (les plus pénibles).
- Une barrière de la langue qui assigne les travailleurs migrants à la position d'ouvriers "dociles et corvéables".
- Des agences d'intérim qui contribuent à cette captation des travailleurs migrants.
- Un racisme ambiant qui est soit dénié, soit euphémisé ou intériorisé par les travailleurs migrants.
- Des syndicalistes qui ne prennent pas part à la cause des travailleurs migrants, considérant qu'ils induisent une concurrence déloyale.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Accompagner les projets d'emploi et de formation des travailleurs migrants

- Sensibiliser les intermédiaires de l'emploi aux enjeux d'égalité de traitement et de non discrimination.
- Développer l'offre de formation linguistique.

Améliorer les conditions de travail dans l'entreprise

- Réflexion sur l'enrichissement des tâches, les temps de pause, les espaces collectifs, la santé au travail.
- Associer les CHSCT et les délégués du personnel à la démarche.

Impliquer les parties prenantes

- Engager une formation-action avec les représentants syndicaux pour débattre des thématiques de l'immigration et des discriminations.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les travailleurs migrants.

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>