



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

Pays de Loire

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 **6 DTS**.

La plupart des diagnostics sont **multithématiques**, c'est-à-dire qu'ils tentent de rendre compte de la problématique des discriminations dans **plusieurs domaines** (emploi, logement, santé...).

Les **territoires** visés sont le plus souvent des **communes** et leur **agglomération** dans le cadre de la **politique de la ville**.

2007 – Angers et Loire Métropole (multithématique) : "Diagnostic territorial dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations" ([GESTE](#))

2007 – Loire Atlantique (Logement) : "Conditions de logement et discriminations dans l'accès au logement en Loire-Atlantique" ([AURES Reflex](#))

2009 – Le Mans, Couaine, Allone (multithématique) : "Diagnostic territorial dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations" ([GESTE](#))

2010 – Laval (multithématique) : "Diagnostic territorial dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations" ([CREDOC](#))

2011 – La Roche-sur-Yon (multithématique) : "Connaissance des discriminations sur la ville de la Roche-sur-Yon" ([CREDOC](#))

2013 – Nantes (multithématique) : "Les actions de lutte contre les discriminations dans l'agglomération nantaise" ([GERS](#))

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Produire un état de lieux précis des caractéristiques de l'immigration sur le territoire.
- Réaliser une mise en perspective des difficultés sociales rencontrées par ces populations.
- Recenser les freins à l'intégration.
- Proposer des pistes d'actions.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données quantitatives (statistiques publiques).
- Réalisation d'entretiens avec les acteurs locaux (30).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : villes d'Angers et Trélazé.
- **État** : DR Acsé, Ddtefp, Éducation Nationale, DDE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un relatif consensus sur l'existence de discriminations dans la région angevine mais un sujet non débattu collectivement : difficultés à appréhender les enjeux, sentiment d'impuissance face au déni, complexité des phénomènes...
- Plusieurs catégories de personnes apparaissent surexposées en raison des préjugés des employeurs : immigrés ou issus de l'immigration, femmes, jeunes et seniors. Ces critères peuvent se cumuler.
- Les processus d'orientation, de conseil et de sélection représentent également des zones à risques pour lesquelles les intermédiaires de l'emploi ont leur part de responsabilité et se sentent démunis.
- Des cas de rejet de certaines catégories de locataires dans l'habitat privé sont rapportés par les intermédiaires du marché du logement.
- Des délais anormalement longs pour les demandes de logement social des familles immigrées.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Renforcer la mobilisation des employeurs : qualifier les acteurs du recrutement dans le secteur privé et public.

Capitaliser les savoir-faire des intermédiaires de l'emploi

- Organiser des ateliers d'échange de "bonnes pratiques" entre intermédiaires de l'emploi.
- Partager les connaissances du type d'employeurs qui discriminent et les signaler.

Poursuivre l'analyse des difficultés d'accès au logement

- Développer des outils d'observation pour analyser les écarts qui pénalisent les ménages immigrés.
- Renforcer l'accompagnement vers le parc privé en mobilisant plus fortement les outils de sécurisation et de garanties existants.
- Former les acteurs de l'intermédiation locative (privée et publique).

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Statistiques détaillées concernant la situation des ménages immigrés vis-à-vis du logement.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Décrire les situations de logement des populations immigrées.
- Mesurer les discriminations dont ils peuvent être victimes dans ce champ social.
- Identifier des pistes d'action.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données quantitatives (statistiques publiques).
- Réalisation d'entretiens avec les acteurs locaux (60).
- Études de situation : réalisation d'entretiens avec les habitants (30).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivités** : ville de Nantes et Nantes Métropole.
- **État** : Préfecture, DR Acsé, Ddass, Dde, Anaem, bailleurs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La question des difficultés d'accès au logement social des ménages immigrés est minimisée voire occultée par les acteurs locaux qui mettent plus volontiers en avant la "pénurie" de logements pour tous les ménages.
- Dans le parc social, les objectifs de mixité conduisent inévitablement à discriminer "en système". Les pratiques d'attribution des agents de terrain se font régulièrement en regard de critères illégaux comme l'origine.
- Pour les primo-arrivants, l'obligation de fournir une attestation d'imposition sur l'année N-2 constitue un barrage infranchissable à l'attribution d'un logement.
- Dans le privé, les demandes de garanties découragent les ménages immigrés, qui ont par ailleurs largement intériorisé qu'ils ne sont pas "désirés" par les bailleurs.
- Face à ces situations de discriminations, le logement temporaire joue un rôle d'ajustement et de compensation, ce qui conduit à engorger les dispositifs.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Visibiliser la situation des immigrés et/ou étrangers vis-à-vis du logement

- Mettre en place un dispositif d'observation et des indicateurs de suivi actualisés régulièrement.
- Produire un rapport annuel présenté à la COPEC.

Prendre en compte les difficultés des ménages immigrés dans l'attribution de logements sociaux

- Assouplir les conditions d'accès au logement.
- Ouvrir toutes les parties du parc social pour favoriser une vraie mixité.

Soutenir les ménages dans l'accès au logement

- Proposer des coaching individuels et collectifs.
- Informer les candidats sur leurs droits et les possibilités de recours en cas de discriminations.

Qualifier les professionnels

- Proposer des sensibilisations et formations PLCD.
- Constituer un réseau de "référénts" au fait de la réalité des ménages immigrés.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* de professionnels et d'habitants.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Sensibiliser et mobiliser sur les enjeux d'intégration et de lutte contre les discriminations dans les champs de l'éducation, du logement et de l'emploi.
- Construire une culture commune et partagée autour des concepts (intégration / discrimination) et des modalités d'actions.
- Définir un plan d'actions afin de répondre aux besoins de la population immigrée.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données (statistiques publiques).
- Réalisation d'entretiens individuels avec les acteurs locaux (29).
- Animation de 4 groupes de paroles (35 participants au total).
- Animation de 2 ateliers de restitution (25 participants).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : villes du Mans, de Coulaïne et d'Allone.
- **État** : DR Acsé, Préfecture.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Le public des primo-arrivants est peu connu sur le territoire : absence de repères et de connaissances spécifiques de la part des professionnels des quartiers.
- Une volonté forte de « ne pas stigmatiser » qui a limité la capacité du territoire à prendre en compte la réalité des différences de traitement que pouvaient subir les personnes immigrées et issues de l'immigration.
- Des cas de discriminations avérés mais qui ne sont pas "médiatisés" par les acteurs locaux, ce qui participe d'invisibiliser les discriminations.
- Des acteurs (de l'emploi, du recrutement, du logement, de l'accompagnement social) qui se disent peu armés professionnellement sur le sujet.
- La Préfecture est le seul lieu de prise en charge des discriminations sur le territoire. Or, les victimes (réelles ou potentielles) ne souhaitent pas s'y rendre pour faire valoir leurs droits.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Outils des acteurs locaux : élaboration d'une fiche de liaison pour partager les cas de discriminations et décider collectivement des suites à donner.

Qualifier les acteurs : mobiliser les dispositifs de formation PLCD (Acsé, Opca) pour questionner les pratiques de terrain et savoir se positionner efficacement face aux risques de discriminations.

Prendre en charge les victimes : création de lieux d'écoute ou d'une fonction d'écoute itinérante afin de qualifier les situations et d'orienter les personnes vers les organismes compétents.

Communiquer : rendre visibles les exemples de réussite en matière d'insertion et d'intégration des minorités, diffuser les outils et actions existants en matière d'égalité des chances et de traitement.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Comptes rendus détaillés des groupes de paroles.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Réaliser un diagnostic partagé de la situation des populations immigrées résidant sur la commune.
- Repérer les freins et attentes.
- Impulser une dynamique de changement avec les acteurs locaux.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Enquête en face-à-face par questionnaire auprès des habitants (300).
- Sondage auprès des acteurs locaux (49 réponses).
- Animation de 3 réunions thématiques - emploi, logement, éducation (23 participants au total).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : ville de Laval.
- **État** : Préfecture, Drjscs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un quart des habitants issus de l'immigration estime avoir déjà subi des discriminations, le plus souvent dans le cadre de l'emploi.
- Pourtant, les acteurs locaux mettent plutôt en avant les difficultés cumulées par les populations de l'immigration plus que les discriminations pour expliquer leur mise à distance des ressources (emploi, logement, éducation).
- Une confusion entre la prévention des discriminations et d'autres modes d'actions (intégration, insertion), qui fait croire aux acteurs qu'ils sont déjà investis sur le sujet.
- Des réticences à admettre l'existence de discriminations : absence de données chiffrées, absence de plaintes, partage de difficultés avec d'autres groupes sociaux, poids des inégalités sociales et géographiques.
- La responsabilité en termes de discriminations est systématiquement rejetée sur le secteur privé.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Emploi

- Création d'un groupe de travail associant partenaires publics et privés.
- Information des publics sur leurs droits en matière de discriminations.
- Accompagnement des publics vers le Droit.

Éducation

- Former les acteurs à la PLCD.
- Faciliter l'accès aux stages en entreprise.

Logement

- Former les acteurs à la PLCD.
- Objectiver les critères d'attribution des logements sociaux.
- Mettre en place une commission d'attribution commune aux deux principaux organismes HLM de l'agglomération.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Comptes rendus détaillés des réponses aux enquêtes par questionnaire.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs de connaissance de la problématique locale de PLCD.
- Mobiliser les partenaires institutionnels et les acteurs de terrain.
- Trouver collectivement des solutions aux freins identifiés.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données (statistiques publiques).
- Enquête en face-à-face par questionnaire auprès des habitants des quartiers inscrits en "politique de la ville" (300).
- Animation de 3 réunions thématiques - emploi, logement, éducation (28 participants au total).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : ville de La Roche-sur-Yon.
- **État** : Préfecture, Drjscs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Écarts importants de perception de la problématique des discriminations, selon que l'on soit habitant ou professionnel de terrain.
- Plus du tiers des habitants d'origine étrangère déclarent avoir été victimes de discrimination sur le territoire.
- Des habitants qui assimilent les discriminations aux préjugés, ce qui ne leur permet pas de revendiquer leurs droits à réparation en cas de discrimination.
- les acteurs locaux mettent plutôt en avant les difficultés cumulées par les populations de l'immigration plus que les discriminations pour expliquer leur mise à distance des ressources (emploi, logement, éducation).
- Des acteurs locaux réticents à admettre l'existence de discriminations raciales : absence de données chiffrées, absence de plaintes, partage de difficultés avec d'autres groupes sociaux, poids des inégalités sociales et géographiques.
- Une confusion entre la prévention des discriminations et d'autres modes d'actions (intégration, insertion), qui fait croire aux acteurs qu'ils sont déjà investis sur le sujet.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Former les acteurs locaux à la PLCD

- Pour faire émerger une culture professionnelle commune sur le sujet.
- Pour prendre conscience du risque de discriminations indirectes que les acteurs peuvent alimenter à leur insu.

Emploi : organiser des forums, en appui des associations caritatives, pour favoriser la rencontre entre demandeurs d'emploi immigrés et entreprises.

Éducation : faciliter les rencontres entre jeunes et entreprises dans le cadre de la recherche de stages.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Comptes rendus détaillés des réponses aux enquêtes par questionnaire.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Établir un état des lieux des actions mises en œuvre dans le champ de la lutte contre les discriminations à l'échelle de l'agglomération nantaise.
- Porter une attention particulière à l'accompagnement des victimes.
- Créer et nourrir une dynamique d'échanges et faciliter la mise en réseau des acteurs locaux autour de la lutte contre les discriminations.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Repérage des actions de PLCD.
- Réalisation d'entretiens individuels et collectifs (80).
- Animation de 4 ateliers thématiques : logement, emploi, éducation, accès aux services publics.
- Animation de 3 tables-rondes sur les modalités d'accompagnement des victimes.
- Réalisation d'entretiens avec des victimes (6).
- Animation d'un atelier de prospective.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité :** agglomération de Nantes.
- **État :** Préfecture, Drjscs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Si les domaines du travail et de l'emploi sont particulièrement investis (professionnels formés à la PLCD, actions coordonnées), ce n'est pas le cas des domaines du logement, de l'éducation et de l'accès aux services publics (loisirs, culture, santé).
- Les actions visent plus souvent les critères du sexe et du handicap que celui de l'origine.
- La PLCD demeure un champ aux contours flous sur le territoire : des actions d'interculturalité côtoient des actions d'accessibilité pour les handicapés, de valorisation des mémoires de l'esclavagisme, de spectacles sur les violences faites aux femmes.
- Des acteurs inégalement formés, qui ont parfois du mal à distinguer l'égalité des droits, des chances et de traitement.
- Des professionnels-ressources compétents sur le sujet mais isolés dans leur service.
- La PLCD reste le plus souvent en arrière-plan de préoccupations centrées sur l'égalité d'accès aux droits, elle a du mal à s'inscrire durablement dans les routines de travail.
- Le faible nombre de plaintes sur le territoire peut laisser penser que les discriminations y sont rares.
- Le sujet des discriminations est finalement peu débattu, commenté, médiatisé.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Créer des outils/ressources

- Établir une convention entre la police, la justice et les associations.
- Créer un répertoire numérique des acteurs de la PLCD à l'échelle de la métropole.
- Créer une banque de données (outils, fiches, supports...).
- Créer des postes de référents en interne aux principales institutions.

Organiser des moments forts

- Organiser une rencontre annuelle de la PLCD permettant aux acteurs du territoire d'échanger sur le sujet (actualité, pratiques, outils...).
- Organiser des formations interservices et inter-institutions.

Communiquer

- Faire connaître les décisions de justice.
- Faire des campagnes d'affichage préventif dans les lieux de grand passage.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse des modes de prise en charge des victimes sur le territoire.

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>