



Atlas national des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

GENRE

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**

Discriminations & genre : l'apport des diagnostics territoriaux stratégiques

Les diagnostics territoriaux stratégiques sont intrinsèquement centrés sur les critères de l'origine et du genre. Ils permettent ainsi de questionner régulièrement les problématiques de "doubles discriminations" ou de "discriminations multicritères/intersectionnelles".

Les constats sont sans appel : les femmes immigrées cumulent les discriminations liées à leur statut de femmes (notamment dans l'emploi) et celles liées à leur origine. En d'autres termes, ce qui est difficile pour les femmes l'est encore plus pour les femmes immigrées.

> Des inégalités à tous les étages

Les diagnostics territoriaux stratégiques montrent que les femmes immigrées cumulent des expériences de discriminations liées à leur origine et à leur sexe, et ce dans plusieurs domaines :

- En termes d'éducation, des problématiques de parcours scolaires et d'orientation sont pointées (l'origine jouant comme un marqueur indélébile).
- En matière d'emploi, elles sont plus souvent touchées par le chômage que les autres ; et lorsqu'elles sont salariées, elles accèdent plus difficilement à des postes à responsabilité et sont moins souvent en CDI et à temps plein.
- Dans le champ social, les femmes immigrées constituent rarement le public cible des actions, si ce n'est dans le cadre d'actions à dominante interculturelle qui peinent souvent à dépasser la dimension "folklorique". Elles souffrent le plus souvent d'une invisibilité sociale qui ne leur permet pas de faire valoir leurs intérêts et de revendiquer leurs droits.
- Le statut d'immigrée rend l'ouverture de droits à la retraite ou l'obtention d'une pension de réversion particulièrement complexes.
- En matière de santé, les femmes immigrées sont surexposées au diabète de type 2 et à l'hypertension artérielle. Parallèlement, elles n'ont pas toujours accès ou recours à l'offre de soins.

A cela s'ajoutent des effets de territoires : la situation des femmes immigrées établies en milieu rural est particulièrement problématique en matière de mobilité, d'insertion professionnelle et d'accès aux soins.

> Des réponses perfectibles

Face à ce contexte, les diagnostics montrent que les réponses apportées sur les territoires ne sont pas toujours à la hauteur des enjeux :

- L'offre de formation linguistique se centre le plus souvent sur l'enjeu de socialisation là où les attentes individuelles peuvent porter prioritairement sur l'insertion professionnelle. L'offre gagnerait à être étoffée et approfondie (enseignement du français sur objectifs spécifiques, orienté vers l'emploi).
- Les professionnels de l'accompagnement pourraient utilement être sensibilisés pour que ces problématiques gagnent en visibilité et que les femmes immigrées bénéficient de prestations plus individualisées.
- Les modes de prise en charge juridique des victimes sont insuffisants ou méconnus, ce qui maintient les femmes immigrées et leurs problématiques dans l'angle mort des dispositifs et des politiques publiques. La mise en place de plans territoriaux de prévention des discriminations, prévus dans le cadre des nouveaux contrats de ville, doit permettre de traiter ce sujet de fond.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Définir un référentiel d'action commun en matière de PLCD.
- Créer des liens et partager les concepts.
- Envisager des actions pour le futur.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Interview des membres du COPIL et du comité consultatif.
- Interview d'acteurs économiques : entreprises, consulaires, élus, intermédiaires de l'emploi.
- Réunion d'échange de pratiques avec un "groupe ressources" (chargés de mission quartiers ; associations).
- Sondage auprès d'associations et d'entreprises.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : Conseil régional Alsace ; Conseil général Haut-Rhin ; Ville de Mulhouse.
- **État** : Acés ; Déléguee aux droits des femmes et à l'égalité ; DDJS ; DDASS ; DDTEFP.
- **Organismes** : AFIJ ; ALDA ; centres sociaux ; CIDF ; CDAFAL ; Papyrus ; SOS racisme.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

Malgré un contexte propice (élus attentifs au futur CUCS, acteurs associatifs et chargés de mission investis, volonté de coopérer...), 3 freins demeurent :

- Le sujet des discriminations est délégué par les élus à des "spécialistes" : il est du coup traité de manière spécifique et non transversale.
- Des acteurs institutionnels faiblement mobilisés par l'enjeu.
- Des actions de terrain qui se centrent plus sur le registre de "l'interculturel" que sur celui de la PLCD.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Faciliter la (re)connaissance des discriminations par le partage d'un langage, de valeurs, de finalités (définition d'un référentiel partagé entre institutionnels, associations et élus).
- Organiser des retours d'expérience d'actions menées sur le territoire (EQUAL, plans de lutte, relais municipal LCD...).
- Outiller les opérateurs de terrain par des actions de formation et d'accompagnement.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Nombreux *verbatim* pour rendre compte de la parole des acteurs locaux.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mesurer le risque discriminatoire.
- identifier la position des acteurs du territoire (élus, techniciens politique de la ville, opérateurs, service public de l'emploi) afin de dégager à la fois les principaux référentiels d'action mais aussi les intérêts à agir.
- Comprendre les difficultés à engager l'action.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation d'une soixantaine d'entretiens auprès d'institutionnels et d'habitants pour croiser les discours, les représentations, les perceptions.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : ville de Charleville-Mézières.
- **État** : Fasild.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Pas de doctrine antidiscriminatoire construite par les élus, ce qui entraîne l'impossibilité de passer une commande claire aux acteurs.
- Une délégation de la réflexion sur ces questions, notamment à l'AEFTI ou à la Mission Locale.
- Des services de l'État en région et dans le Département, souvent peu mobilisés sur la lutte contre les discriminations.
- L'implication limitée de l'ANPE sur le territoire dans la lutte contre les discriminations.
- La volonté de travailler, simultanément, toutes les formes de discriminations.
- Des centres sociaux encore peu investis dans le champ alors qu'ils sont des opérateurs essentiels du contrat de ville.
- Une approche des discriminations par une entrée « interculturelle ».
- Une absence de communication sur le plan territorial de lutte contre les discriminations (sauf une communication aux entreprises et différentes actions ponctuelles).

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Portage politique** : engager une formation-action avec les élus pour qu'ils définissent un référentiel LCD commun.
- **Rendre visible l'enjeu des discriminations** : affichage du plan de lutte (site internet, journal communal) ; formations des chargés de communication des différentes communes de l'agglomération ; redéploiement des actions centrées sur l'interculturel.
- **Affirmer la vocation antidiscriminatoire des centres sociaux** : engagement des élus dans les CA pour infléchir les statuts dans le sens de la LCD.
- **Développer un axe fort "service public de l'emploi"** : décliner localement la charte du service public pour l'emploi ; concevoir et partager une fiche d'observation des discriminations ; renforcer le partenariat avec les entreprises de travail temporaire.
- **Construire la réponse juridique** : soutenir le comité "stop racisme" ; former les travailleurs sociaux à la connaissance de la loi.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Une analyse des mécanismes d'occultation des discriminations et des référentiels d'action.
- De nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les habitants et les institutionnels.

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

- 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.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Décrire la situation des femmes de plus de 50 ans demandeuses d'emploi dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- Identifier les freins à l'insertion professionnelle et analyser de la manière dont les discriminations interviennent dans leurs parcours.
- Recueillir les représentations que se font les employeurs et les intermédiaires de l'emploi.
- Recenser les actions spécifiques destinées à ce public.
- Proposer un plan d'actions.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données.
- Réalisation d'entretiens avec les acteurs locaux.
- Réalisation d'entretiens avec les habitants.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : CAPA.
- **État** : DRJSCS, DIRECCTE, DDFE.
- **Organismes** : Pôle Emploi, Maison de l'emploi.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Alors que les femmes du bassin ajaccien sont plus qualifiées que les hommes, elles sont plus fortement touchées par le chômage.
- Les femmes de plus de 50 ans constituent une forte majorité des demandeurs d'emploi de longue durée hors Ajaccio.
- Quatre principaux freins à l'insertion des femmes seniors sur le territoire : une assignation en tant que "femme au foyer" ; une offre de formation linguistique en deçà des besoins ; des problématiques de santé non résolues ; des problèmes de mobilité.
- Pourtant, ni les dispositifs publics ni les structures intervenant sur la CAPA en matière d'insertion socio-professionnelle ne sont centrés sur le public féminin.
- Des actions de PLCD qui existent mais qui ne ciblent pas les femmes immigrées, en raison d'une vision stéréotypée de leur rôle social.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer des actions spécifiques

- Développer des actions spécifiques d'insertion professionnelle en direction des femmes habitant les quartiers prioritaires en s'appuyant sur des expériences de réseaux de femmes, des actions de marrainage et sur les expériences locales (ATLAS, CIDF, PLIE...).

Opérationnaliser l'apprentissage de la langue française

- Construire une meilleure articulation entre l'enseignement de la langue française et la découverte des métiers et de la formation.

Qualifier les pratiques professionnelles

- Poursuivre les actions de formation de formateurs (Gip Corse compétence) et de recherche action (coordination par Ava Basta) sur l'égalité femmes/hommes conduites pour et par les acteurs de la formation et de l'insertion.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les habitants issus de l'immigration et les acteurs locaux.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Dresser un état des lieux partagé des discriminations multifactorielles dans les parcours professionnels des femmes immigrées.
- Mobiliser des acteurs impliqués dans la PLCD, échanger sur les atouts/faiblesses des actions.
- Co-construire une stratégie d'intervention collective et adaptée aux réalités locales.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données statistiques.
- Réalisation d'entretiens auprès d'une trentaine d'acteurs locaux (institutionnels, opérateurs, associations).
- Animation de 3 groupes de parole avec des habitantes des quartiers prioritaires.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : ville de Bastia.
- **État** : Drjcs, Ddfe, Direccte, Éducation nationale.
- **Organismes** : Pôle Emploi

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des besoins en formation linguistique insuffisamment couverts par l'offre locale. Des étrangers (hors UE) qui ne sont pas éligibles à tous les dispositifs.
- Des solutions de garde d'enfants trop onéreuses/méconnues.
- Un véritable frein mobilité (transports collectifs non performants, absence de permis ou de véhicule).
- Un déficit d'information sur les droits et dispositifs mobilisables.
- Une thématique LCD qui subit une forme d'usure chez les acteurs locaux au fil du temps.
- La question des discriminations genre/origine est noyée dans d'autres priorités et n'émerge plus comme un enjeu majeur sur le territoire.
- Des acteurs de l'emploi qui ne souhaitent pas adopter une approche par "publics" (spécifique).
- Des outils PLCD qui existent mais qui sont insuffisamment partagés.
- Un malaise des professionnels concernant la question du port du foulard.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

En faveur des femmes issues de l'immigration

- Augmenter les formations linguistiques type ASL.
- Proposer des solutions de garde d'enfants (crèches "sociales" à horaires atypiques).
- Agir sur la mobilité des femmes (créer une auto-école sociale).
- Mieux informer sur les droits (guide pratique multi-langues).

En faveur des institutionnels et associatifs

- Sensibiliser les acteurs à la prévention des discriminations.
- Proposer des formations aux thématiques émergentes (port du voile, du foulard).
- Favoriser la mutualisation des outils (élaborer un répertoire commun).

En faveur des acteurs de l'emploi

- Mieux valoriser les diplômes et l'expérience acquise par le public issu de l'immigration.
- Renforcer l'accompagnement vers l'emploi et la création d'entreprise.
- Développer le partenariat avec le secteur économique (création d'un réseau).

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Une histoire de la stratégie de PLCD sur le territoire et un recensement des actions existantes.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Améliorer la connaissance des populations concernées par le diagnostic (caractéristiques sociodémographiques, besoins et attentes).
- Analyser le dispositif d'action publique locale (recensement des acteurs et des activités menées, logiques d'intervention).
- Élaborer des préconisations (identification des acteurs, des leviers, des ressources mobilisables, propositions d'actions).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données statistiques.
- Entretiens auprès de femmes immigrées ou issues de l'immigration (14).
- Entretiens auprès d'acteurs locaux menant des actions en faveur du public cible (30).
- Animation de deux réunions de travail avec les acteurs locaux.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : Conseil Général.
- **État** : Drjscs, Préfecture, Éducation Nationale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des jeunes filles qui rencontrent des difficultés particulièrement prégnantes en matière d'orientation scolaire : manque d'informations, orientation "contrariée"...
- Des jeunes filles particulièrement exposées aux discriminations dans l'accès à l'emploi.
- Malgré les formations linguistiques existantes, les femmes de plus de 40 ans maîtrisent encore mal la langue française, ce qui les pénalise dans l'accès aux droits et le soutien à la scolarité de leurs enfants.
- Des acteurs locaux qui ne connaissent pas tous les contours de la problématique des discriminations.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Favoriser l'orientation et l'accès aux diplômes des jeunes filles issues de l'immigration

- Former les intervenants de l'Éducation Nationale à la PLCD.
- Développer les interventions périscolaires : aide au devoirs, rencontres parents-enseignants à l'extérieur de l'école, dans les associations de quartier.

Soutenir et accompagner vers l'emploi

- Orientation vers les dispositifs de droit commun
- Accompagnement individualisé/renforcé.

Développer des cours d'alphabétisation

- Étoffer l'offre de formation linguistique sur la Cité Ensoleillée.
- Proposer des contenus opérationnels (santé, droits, emploi...).

Former les acteurs locaux : agents des collectivités locales et des services de l'État au contact des habitants des quartiers.

Sensibiliser et accompagner les employeurs et les intermédiaires de l'emploi : formations, charte.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Retranscription intégrale des entretiens (récits de vie) avec les femmes immigrées ou issues de l'immigration.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mettre en évidence les parcours migratoires.
- Étudier les caractéristiques socio-professionnelles des populations concernées.
- Questionner les pratiques locales en vue d'identifier les phénomènes de discrimination.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données (statistiques, rapports...).
- Réalisation d'entretiens auprès d'acteurs locaux (40).
- Réalisation d'entretiens auprès de personnes immigrées.
- Animation d'ateliers de réflexion pour la mise en place d'actions.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- État : Préfecture, DR Acisé.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- En milieu rural, la population immigrée est peu nombreuse, disséminée et peu représentée par les associations.
- Les acteurs locaux (emploi et insertion) ne sont pas sensibilisés aux problématiques spécifiques d'insertion socio-professionnelle des personnes immigrées (notamment des femmes).
- Une culture rurale peu ouverte vers l'extérieur, qu'il s'agisse de citadins ou de personnes sans attache familiale dans le village.
- Une offre d'appui (insertion, alphabétisation) très limitée quantitativement et difficilement accessible géographiquement.
- Des cas de discriminations dans l'accès au logement (achat) et dans l'accès à l'emploi.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Vie familiale en zone rurale

- Mettre en place des formes d'accueil des nouveaux-arrivants en zones rurales.
- Renforcer l'accès aux offres linguistiques des femmes immigrées vivant en milieu rural.
- Adapter les activités de loisirs aux spécificités des territoires ruraux.
- Renforcer l'accompagnement des femmes victimes de violences.

Accès aux services en zone rurale

- Adapter les supports de communication pour concerner les familles immigrées.
- Former les agents d'accueil à l'interculturel.
- Développer les compétences numériques des femmes immigrées.
- Faire connaître les droits.

Insertion sociale et professionnelle

- Développer l'offre de transports et de garde d'enfants.
- Diversifier les offres de formations accessibles.
- Organiser des rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi (type "job dating").

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Données statistiques détaillées par territoires.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Pallier le déficit de connaissances concernant ce public spécifique en PACA.
- Mener une réflexion collective avec les institutionnels et les acteurs du champ associatif.
- Bâtir un cadre de référence pour alimenter les réflexions stratégiques de la "Commission régionale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (CRILD)".

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse des statistiques de l'INSEE.
- Réalisation d'entretiens auprès des acteurs locaux.
- Réalisation de monographies sur 3 territoires (Marseille-Nord, Nice-Centre, Nord-Vaucluse).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **État** : Fasild, membres de la Crild.
- **Organismes** : associations (Assic, Les Chibanis) ; Clic Geront'O Nord.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- 20% des personnes immigrées sont des femmes âgées. Pourtant, ce public n'est ciblé par aucun dispositif ou programme public ("invisibilité sociale").
- Des femmes âgées immigrées exposées à une triple discrimination : en raison de l'âge, elles n'ont pas accès aux dispositifs à finalité professionnelle (ex : certaines formations linguistiques) ; en raison du sexe, elles sont pénalisées sur le marché du travail ; enfin, le statut d'immigré rend l'ouverture de droits à la retraite ou l'obtention d'une pension de réversion particulièrement complexe.
- Une très faible participation aux activités de droit commun réservées au "3^{ème} âge".
- Une surexposition à certaines pathologies : diabète de type 2, hypertension artérielle.
- Un rapport au médical qui est compliqué par la maîtrise de la langue française (compréhension des ordonnances, suivi du traitement...).
- Des personnes spatialement ségréguées et isolées, qui sont en manque de liens sociaux, particulièrement en zone rurale (Nord-Vaucluse).
- Un déficit de travail en réseau entre opérateurs, ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète du public cible.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Alphabétisation** : approfondir l'offre actuelle pour améliorer la visée opérationnelle des formations (ex : accès aux droits) ; garantir un accès aux femmes immigrées âgées.
- **Santé** : sensibiliser les professionnels de santé aux problématiques spécifiques des femmes immigrées âgées ; organiser un suivi ciblé de cette population dans le cadre des programmes régionaux (PRAPS, PRS).
- **Socio-culturel** : multiplier les offres d'activités ciblées pour briser l'isolement et assumer le caractère "occupationnel" de ces offres.
- **Partenariat** : confier un rôle d'animation territoriale au CLIC ; sensibiliser les acteurs pivots (Caf, Ccas, Caisses de retraites) aux réalités de ce public.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Mise en regard des contextes sur 3 territoires différents.

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>