



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

Alsace / Champagne-Ardenne / Lorraine

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

- 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 COFIL 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 (COFIL)

- **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

- Objectivation des phénomènes de discrimination dans les différentes sphères de la vie sociale (emploi, logement, loisirs...).
- Analyse de l'existant et mise en valeur des "bonnes pratiques".

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation d'environ 70 entretiens – individuels ou collectifs (acteurs emploi-insertion ; bailleurs sociaux ; réseaux associatifs ; institutionnels ; collectivités).
- Animation d'une dizaine de groupes de travail thématiques (insertion ; emploi-entreprises ; logement ; politiques publiques locales) chargés d'alimenter une analyse collective locale et de formuler des pistes de travail et de propositions pour agir contre la discrimination.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : Région Alsace ; Ville d'Haguenau.
- **État** : Fasild/Acsé ; Sous-Préfecture ; Éducation Nationale ; DDTEFP ; Chambre des métiers.
- **Réseaux et associations** : ABCDE ; ACF ; ALE ; AVA ; CIDF ; CIO ; COJEP ; ORIV ; Parenthèse.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

Les phénomènes de discriminations sont connus mais occultés par des mécanismes de déni ou de dénégation qui empêchent la mise en place de réelles actions correctives :

- Le problème est minimisé (quantitativement et en termes d'effets sur les victimes) et la responsabilité est souvent reportée sur les publics ("défaut d'intégration / motivation").
- De fait, la parole des "victimes" est régulièrement disqualifiée et le statut même de victime est mis en doute ("victimisation").
- L'objectif de "mixité sociale" dans le logement conduit à discriminer puisqu'il pose la variable "ethnique" comme critère légitime de sélection des dossiers dans le cadre des politiques dites "de peuplement".

→ Bilan : le respect du Droit anti-discriminations n'est pas la norme en vigueur sur le territoire en matière de PLCD. Les actions associatives se centrent essentiellement sur la logique d'insertion ou de relations interculturelles, et le sentiment d'impuissance domine concernant les discriminations.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

L'enjeu consiste à passer d'une situation de "non lieu" à la prise en compte des discriminations comme "problème public" :

- Construire une communication institutionnelle et politique sur cette question.
- Développer, par la formation, le savoir-faire des acteurs locaux face aux phénomènes de discrimination.
- Développer une prise en charge collective des cas concrets de discriminations.
- Développer la capacité des victimes à faire entendre leurs problématiques.
- Aller au-delà d'une démarche de "charte" pour mobiliser les entreprises et les bailleurs.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Comptes rendus de tous les groupes de travail en annexe (incluant des *verbatim*).

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Réunir les connaissances (quantitatives et qualitatives) partagées par les partenaires, les acteurs et les publics concernés dans les différents champs sociaux (emploi, éducation, loisirs, culture, logement...).
- Définir les enjeux prioritaires en matière de LCD.
- Réajuster les actions existantes et favoriser l'émergence de nouvelles actions.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse des statistiques sur l'immigration.
- Répertoire des initiatives existantes.
- Entretiens habitants (15 "récits de vie").
- Questionnaire habitants (459) et étudiants (400).
- Testing (logement).
- Analyse de la presse locale.
- 4 groupes de travail (36 participants) ; 1 conférence-débat incluant 6 ateliers thématiques (80 participants)

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : commune de Metz.
- **État/Organismes** : DDASS, DDJS, FASILD
- **Organismes** : ANPE, ARACT, CAF, CPAM.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les discriminations racistes sont ressenties dès l'enfance (à l'école primaire).
- Des garçons plus exposés que les filles dans certains cas : entrée en discothèque, contrôle au faciès, grandes surfaces.
- Des expériences douloureuses particulièrement en matière d'accès à l'emploi et au logement (bailleurs sociaux ou privés).
- Pour les victimes, un "savoir faire-face" très hétérogène : déni, repli, rejet, victimisation, passivité, engagement militant...
- Des acteurs de terrain désarmés : absence de formation, de stratégie interne, sentiment d'isolement.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Agir sur le discriminé potentiel

- Établir une "veille locale" pour quantifier les cas de discriminations.
- Organiser des "campagnes de communication" pour informer les habitants sur leurs droits, leurs devoirs et sur les relais mobilisables.

Agir sur le discriminant potentiel

- Former les professionnels aux discriminations systémiques à partir d'une triple approche : sociologique, psychologique, juridique.

Agir sur le politique

- Intégrer la LCD dans la formation initiale des fonctionnaires.
- Proposer une offre de coaching LCD aux élus.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Un rapport très détaillé qui permet d'accéder à tous les résultats de l'enquête de terrain (entretiens, questionnaires, statistiques...)
- Des analyses thématiques : emploi, éducation, culture, loisirs, logement...

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Fournir des éclairages statistiques sur la population immigrée locale.
- Apprécier les besoins et demandes des habitants et des acteurs locaux.
- Mesurer les obstacles à l'intégration.
- Proposer des pistes d'actions pour enrichir le contrat de ville.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse de données statistiques.
- Entretiens auprès de 20 acteurs ressources.
- Observation *in situ* des pratiques et usages de l'espace public.
- Animation de 4 groupes de travail (17 participants au total).

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une méconnaissance généralisée des populations immigrées implantées sur le territoire.
- Un service public de l'emploi qui doute de la réalité des "discriminations vécues" par les populations immigrées (le chômage procéderait plus d'un problème d'employabilité que de discriminations...).
- Les discriminations ne sont de ce fait pas vécues comme un enjeu par les acteurs locaux.
- Pourtant, les employeurs interrogés reconnaissent qu'ils discriminent en fonction de l'origine (pour ne pas avoir de problème au sein de l'équipe ou avec la clientèle).
- Une culture partenariale trop faible pour envisager une réflexion collective sur les discriminations.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Renforcer le projet de développement social pour le quartier du Rhumont (mobiliser l'État, la CAF, la Ville et le Conseil général pour appuyer l'évolution du centre social).
- Créer un lieu de réflexion, de concertation et d'initiatives collectives sur les questions d'intégration et de lutte contre les discriminations (formation linguistique ; histoires et mémoires ; interculturelité...).
- Renforcer la politique jeunesse au bénéfice des 12-18 ans.
- S'appuyer sur les dynamiques d'acteurs existantes : le centre social (dont les usagers sont déjà constitués en association) ; les dispositifs enfance-jeunesse (CEL-CTL) ; le service public de l'emploi local (SPEL).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : commune de Remiremont.
- **État** : Fasild.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Données de cadrage statistique sur la population immigrée résidant sur la commune.

"Diagnostic lutte contre les discriminations ethniques et raciales à Sedan"

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Évaluer la chaîne de responsabilités des différents acteurs locaux dans la coproduction des discriminations.
- Analyser l'expérience des discriminations pour les jeunes.
- Proposer des actions correctives pouvant inspirer les acteurs publics, les acteurs économiques et le tissu associatif.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Entretiens individuels auprès d'acteurs locaux (33).
- Recueil de récits de vie auprès d'une vingtaine d'habitants de 17 à 27 ans.
- Animation de deux groupes de travail.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : ville de Sedan.
- **État et organismes** : FASILD, éducation nationale, DDTEFP, ANPE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les jeunes témoignent d'un véritable climat ambiant de "racisme", particulièrement révélé lors de l'accès aux loisirs (discothèque), de la recherche de stages ou de contrats d'apprentissage ; mais ne savent pas nommer et qualifier la discrimination.
- Ces expériences ne sont pas dénoncées par les jeunes (banalisation) alors qu'elles affectent leur insertion socio-professionnelle : repli, rupture, démotivation.
- Les professionnels reconnaissent certains cas de racisme/discriminations mais cela reste difficile à prouver. Ils estiment que le problème est avant tout celui des jeunes : manque de motivation, de maîtrise des codes, projets irréalistes...
- Une confusion existe entre racisme et discriminations, ce qui ne permet pas d'apprécier l'ampleur réelle des phénomènes discriminatoires sur le territoire, de les détecter et de les prévenir.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Afficher une volonté politique

- Communiquer sur la notion de discriminations
- Insérer une clause "LCD" dans les marchés publics dans le cadre de l'ANRU.
- Faire apparaître en clair la LCD comme objectif transversal du contrat de ville.
- Mettre en place un plan local LCD.

Déconstruire les représentations (communiquer sur les parcours réussis).

Accompagner les entreprises

- Former les parties prenantes (DRH, syndicats, intermédiaires de l'emploi...).
- Élaborer une charte avec les entreprises du bassin d'emploi.
- Impulser un réseau de parrainage orienté LCD.

Accompagner les jeunes (offre de "coaching")

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* de jeunes et de professionnels.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Établir un état des lieux du système d'acteurs et des problématiques locales en matière d'intégration et de LCD sur les quartiers inscrits en politique de la ville (notamment le Vert Bois).
- Consolider l'existant et impulser une dynamique partenariale pour une nouvelle prise en charge des enjeux intégration/LCD dans le futur contrat de ville (CUCS).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Exploration documentaire et statistique.
- Entretiens auprès de 30 acteurs ressources : collectivités (Ville de Saint-Dizier, Conseil Général) ; institutionnels (Préfecture, Sgar, Ddtefp, Ddjs, Inspection Académique, Ddass); organismes (Anpe, Mission Locale, Centre social, Gip Gpv) ; acteurs associatifs (Arifor, Ahmi, Mjc, Sos femmes accueil).

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Absence de partage d'une intention commune sur les problématiques d'intégration et de LCD.
- Des acteurs locaux (Préfecture, Éducation nationale, SPE...) qui positionnent leur stratégie d'intervention dans des registres distincts : assimilation ; intégration ; égalité des chances ; LCD.
- Un évitement global de la question des discriminations liées à l'origine, au motif de ne pas stigmatiser certaines populations.
- De fait, une incapacité à objectiver les phénomènes discriminatoires et une absence d'outils et de procédures locales de régulation.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Travailler sur les postures et les représentations des différents partenaires, de manière à fixer un cadre de référence commun.
- Définir une organisation partenariale locale qui permette d'assurer le partage d'une politique d'intégration et de lutte contre les discriminations.
- Remédier aux problèmes de savoir-faire par des apports de connaissance, d'expertise et d'accompagnement méthodologique.
- Mobiliser les registres d'action disponibles (outils, dispositifs de droit commun, contrat de ville) pour développer la stratégie commune en faveur de l'intégration et de la lutte contre les discriminations.
- Recourir à trois types d'outils : ceux de la concertation (COPEC, CRILD, PRIPI) ; de l'information et de la formation (ARIFOR, FASILD) ; de l'action (cf. EQUAL ESPERE).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : ville de Saint-Dizier.
- **État** : FASILD.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Description du système d'acteurs/d'actions dans la logique de l'analyse stratégique.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Apporter de la connaissance objectivable et rendre lisibles les phénomènes discriminatoires.
- Recueillir et analyser le positionnement des différents acteurs (du champ de l'emploi, de la formation, de l'insertion, de l'entreprise...).
- Définir collectivement une stratégie d'action pour élaborer un plan territorial de prévention des discriminations dans l'emploi (PTPD emploi).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse documentaire
- Réalisation de 24 entretiens avec des personnes ressources : service public de l'emploi, SIAE, chambres consulaires, centres de formation, syndicats, réseaux d'entreprises...
- Animation de 3 temps collectifs avec des habitants immigrés et/ou étrangers (16 participants au total).
- Animation de 4 temps collectifs avec des personnes-ressources pour formaliser le plan d'actions.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPI)

- **Collectivité** : ville de Reims.
- **État** : Fasild, Ddtefp, Anpe, Mission Locale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Tout le monde s'accorde à dire que les discriminations ethniques à l'embauche existent sur le territoire.
- Les habitants confirment largement en avoir fait la douloureuse expérience et les associations pointent ses effets dévastateurs sur les victimes (repli sur soi et sur le quartier).
- Pourtant, ce phénomène est minimisé par la plupart des acteurs locaux : à la fois quantitativement ("*cela concerne peu de monde*") et qualitativement ("*le vrai problème c'est l'exclusion sociale*").
- Ce contexte est alimenté par l'absence de statistiques pour objectiver les phénomènes et par une confusion sémantique entre les notions (racisme, intégration, exclusion, discriminations).
- Les professionnels de terrain sont motivés pour faire évoluer la situation mais ils manquent d'outils et de procédures pour repérer les problématiques et accompagner les victimes.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Former les acteurs** : à la fois les décisionnaires (élus, institutionnels et financeurs) et les personnels en situation d'accueil du public (acteurs de proximité et intermédiaires de l'emploi).
- **Mobiliser les employeurs** : information sur la législation, partage de bonnes pratiques, mise en valeur des initiatives existantes.
- **Accompagner les publics discriminés** : proposer une formation spécifique aux personnels d'accueil des structures d'accès aux droits (Cidf, maison de la justice et du droit...) ; soutenir les initiatives des réseaux associatifs (animations, débats, forum...).
- **Communiquer** : mobiliser les medias pour expliciter les droits et devoirs en matière de discriminations et les relais mobilisables sur le territoire.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Présence de *verbatim* issus des entretiens avec les acteurs ressources et les habitants.

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 (COPII)

- **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

- Mesurer les discriminations ethniques ou raciales sur l'ensemble du parc de logements (privés, publics, foyers).
- Identifier la chaîne de responsabilités.
- Proposer des mesures correctives.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse documentaire et statistique.
- Entretiens de cadrage (services de l'État, association régionale des HLM, Fnaim, Coral Pact, Unpi, Adoma, Adil).
- Entretiens d'approfondissement : bailleurs sociaux ; collectivités (ville de Reims, Conseil Général) ; réseaux associatifs.
- Animation de deux groupes de travail avec les acteurs du logement privé.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : Ville de Reims.
- **État** : Fasild.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

Risques de discriminations dans l'accès au logement public

- Des délais de réponse anormalement longs qui découragent les plus démunis.
- La multiplication des enquêtes sociales ciblées sur les populations immigrées.
- Du "zèle administratif" qui pénalise les demandeurs d'origine étrangère (ex : exiger un avis d'imposition pour une personne originaire d'Afrique).
- Des difficultés pour celles et ceux appartenant à une famille stigmatisée comme "régulièrement en situation d'impayés" (discrimination par association).

Risques de discriminations dans l'accès au logement privé

- Des propriétaires privés qui refusent des locataires potentiels au motif de leur origine. Des agences immobilières qui se sentent démunies dans ce cas.
- Des difficultés à présenter des garanties (caution) pour les étrangers non européens.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Mieux informer** les candidats (sur le droit au logement et les acteurs ressources) et les bailleurs privés (sur les outils de sécurisation et de garantie contre les loyers impayés).
- **Sensibiliser et former** à la LCD les personnels de l'accueil et de la gestion locative, ainsi que les MOUS et acteurs de la GUP.
- **Développer des outils et méthodes** permettant de gérer les attributions de logements sociaux de manière plus transparente ; élaborer un "code de bonnes pratiques" ; favoriser le recours à la médiation ; inclure la LCD comme objectif des plans territoriaux (type PDALPD).
- **Accompagner les victimes de discriminations** : mettre en place une cellule juridique ; mobiliser la COPEC sur ce sujet.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse des zones à risque discriminatoire dans le logement public et privé et proposition de "bonnes pratiques" pour ne pas discriminer.

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>