



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

Auvergne / Rhône-Alpes

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

- Améliorer la connaissance des stratégies résidentielles des locataires du public et du privé.
- Mesurer les obstacles rencontrés (notamment en termes de discriminations).
- Partager les résultats du diagnostic avec le système d'acteur local du logement.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Échantillonnage de la population d'enquête.
- Entretiens auprès d'une soixantaine d'habitants.
- Fonctionnement selon le principe d'une "recherche-action" avec le comité de pilotage du diagnostic.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIIL)

- **Collectivités** : ville et agglomération de Clermont Ferrand ; Conseil Général.
- **État** : DR-Acsé, DDE.
- **Bailleurs sociaux** : OPHIS du Puy de Dôme, Logidôme, Auvergne Habitat, SCIC Habitat Auvergne et Bourbonnais, USH.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des agences qui évitent fréquemment les personnes dont les caractéristiques (financières, d'origine) ne correspondent pas au schéma de ce qui était autrefois inscrit dans les baux sous la dénomination de « bon père de famille ».
- Des agences qui anticipent d'éventuels refus de leurs clients et établissent ainsi un système discriminatoire.
- L'accès direct au propriétaire, s'il n'est pas considéré comme sans risque, est toujours préféré aux agences en raison d'une possibilité de négociation entre le demandeur et le propriétaire.
- Dans le logement social, ce sont moins les discriminations dans l'accès au bien que les attributions ségréguées spatialement qui dessinent le type d'obstacles rencontrés par les personnes d'origine étrangère ou supposées telles.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Confier à un organisme indépendant le soin d'analyser la distribution géographique des candidatures dont le patronyme renseigne sur l'origine non européenne.
- Financer des "testing" afin d'évaluer en situation le risque réel de discriminations.
- Former largement les acteurs locaux à la PLCD.
- Informer les bailleurs privés et publics des risques encourus en cas de discrimination.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Présence de nombreux *verbatim* retraçant les parcours résidentiels et les problématiques rencontrées par les habitants.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Documenter l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration en Région Auvergne, en particulier dans les agglomérations de Clermont-Ferrand, de Montluçon et du Puy-en-Velay.
- Identifier le positionnement de ces publics (stratégies de recherche d'emploi, inscription dans des réseaux socio-professionnels, enjeux psychologiques, freins, exemples de réussite...) et celui des professionnels qui recrutent dans les domaines correspondants (appréhension de ces publics, processus de recrutement...).
- Proposer des pistes de progrès partagées.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Cadrage statistique.
- Entretien avec les acteurs locaux.
- Entretiens avec des jeunes issus de l'immigration.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **État** : DR Acsé, DRTEFP.
- **Agences** : Pôle Emploi ; Mission Locale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les professionnels de l'intermédiation, notamment des missions locales, manquent de professionnalité sur le thème des discriminations (méconnaissance du cadre légal, des missions de la HALDE...).
- Les processus discriminatoires sont connus de manière hétérogène sur les 3 territoires. Ils sont souvent déniés ou banalisés, notamment par les acteurs économiques et les intermédiaires à l'emploi.
- Les collectivités locales travaillent seules la prévention des discriminations – sans coordination territoriale ou dispositif dédié.
- La réponse légale aux discriminations n'est pas suffisamment développée sur le territoire. L'information sur la réponse juridique est peu disponible dans les structures.
- Les jeunes issus de l'immigration vivent mal la tenue de forums pour l'emploi dans les quartiers : ils analysent cela comme une "assignation résidentielle", comme une défiance à l'égard de leur motivation et de leur capacité à être mobiles.
- Rares sont les entreprises exemplaires en matière de LCD sur le territoire, ce qui ne permet pas de profiter d'un effet de levier.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Sensibiliser les conseillers Mission Locale à la PLCD.
- Diffuser les supports d'information de la HALDE à tous les acteurs de l'emploi.
- Impulser la signature de la charte de l'égalité dans la fonction publique.
- Inciter la formalisation d'un plan de lutte contre les discriminations sur le territoire.
- Repérer les entreprises qui ont engagé des actions en matière d'égalité et s'appuyer sur ces exemples pour communiquer localement.
- Privilégier les lieux en centre ville pour l'organisation des manifestations pour l'emploi (forum, job dating...).

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les jeunes et le monde de l'entreprise.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mieux cerner les populations immigrées des deux territoires d'Ambérieu – Vallée de l'Albarine d'une part et de Lagnieu – Sault Brenaz d'autre part en présentant leur principales caractéristiques démographiques, sociales, économiques et scolaires.
- Identifier les représentations que les acteurs sociaux ont des problématiques d'insertion et de discrimination ainsi que les réponses qu'ils ont déjà pu mettre en œuvre.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse de données quantitatives.
- Entretiens auprès d'habitants (28).
- Animation de 2 groupes de travail avec les travailleurs sociaux.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : villes d'Ambérieu et de Lagnieu.
- **État** : DRJSCS.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- L'absence de dispositif territorial qui pèse sur les acteurs qui sont dès lors centrés sur le développement de leur propre structure et entrent en concurrence auprès des financeurs comme des publics.
- Le sujet des discriminations reste encore largement tabou aujourd'hui.
- Les moyens d'identification des discriminations semblent très difficiles à mobiliser pour les acteurs de terrain, rendant les discriminations invisibles.
- Le peu de plaintes enregistrées en matière de discriminations sont traitées de manière individuelle et conflictuelle.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Engager et communiquer : réaffirmer l'attention des services publics à l'égalité de traitement au sein des services sociaux (CAF, Sécurité Sociale, santé), éducatifs (école, collège, formation...), d'accès vers l'emploi (SPE).

Observer et diagnostiquer : construire au niveau territorial (intercommunalité), des espaces de dialogue et mettre en place des dispositifs transversaux entre les acteurs professionnels (politique de la ville, éducation prioritaire) afin qu'ils puissent échanger sur les problématiques communes et partager leurs expériences en matière d'égalité de traitement.

Informier et sensibiliser : inciter les victimes à faire valoir leurs droits. Les informer et les orienter vers les structures d'aide aux victimes.

Former les professionnels : dans le champ de l'emploi, de l'éducation et du logement pour qu'ils questionnent leurs pratiques et qu'ils identifient les risques de discriminations.

Transformer et accompagner : agir auprès des entreprises et principalement auprès des agences d'intérim.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les habitants.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Établir un état des lieux des questions de discriminations et d'intégration sur 5 communes du contrat de ville Nord-Isère (Bourgoin-Jallieu ; Villefontaine ; L'Isle d'Abeau ; Saint-Quentin-Fallavier ; La Verpillière).
- Préconiser une stratégie et des actions concrètes à partir des manques et/ou des risques identifiés.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Cadrage statistique.
- Entretiens auprès de professionnels et d'élus (73).
- Entretiens auprès d'habitants (39).
- Animation de 3 groupes de travail avec les acteurs locaux (21 participants).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : GIP Contrat de Ville Nord Isère.
- **État** : Fasild.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une image stigmatisante des étrangers et des français nés de parents étrangers qui joue sur les processus d'intégration.
- Risques forts de discriminations liées à l'activité économique sur le bassin d'emploi (logistique, distribution et intérim).
- Absence d'affichage lisible, dans le contrat de ville, d'une politique d'intégration et de lutte contre les discriminations.
- Multiplicité d'acteurs sans mise en réseau structurée.
- Manque de qualification des institutions et des acteurs agissant sur le champ des discriminations.
- Difficulté de construire une réponse juridique aux discriminations sur le territoire.
- Aucune mesure des discriminations, notamment dans l'intermédiation à l'emploi.
- Un service public de l'emploi en retrait dans la prévention et la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Afficher une volonté politique de lutte contre les discriminations : en faire un enjeu phare du CUCS ; intégrer la LCD dans le projet des centres sociaux...

Qualifier les acteurs du territoire : élus, techniciens du contrat de ville, centres sociaux, bailleurs sociaux...

Articuler discriminations et activité économique: expérimenter une charte d'engagement PLCD avec les acteurs du travail temporaire et le secteur de la logistique.

Accompagner le réseau d'acteurs pour une action coordonnée de PLCD : travail sur une clause d'insertion pour les opérations de renouvellement urbain.

Construire une réponse juridique : accompagner la montée en compétences sur le sujet de la "maison de la justice et du droit".

Engager des actions de communication : séminaire de restitution du diagnostic, mobilisation des chargés de communication des collectivités...

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Analyse du système d'acteurs local
- Nombreux *verbatim* issus des entretiens
- Préconisations détaillées

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Fédérer les différentes données et analyses existantes sur le territoire.
- Établir une cartographie des acteurs et des actions de PLCD dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'éducation.
- Contribuer à concevoir des outils de mesure et d'évaluation des actions existantes.
- Formuler des recommandations sur les politiques des différents partenaires en matière de PLCD.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse secondaire de données.
- Entretiens avec des acteurs ressources.
- Animation de trois groupes de travail thématiques (emploi, logement, éducation).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : ville de Lyon.
- **État** : Acsé, Préfecture, DDTEFP, Éducation Nationale.
- **Opérateurs** : PLIE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- **Difficulté à identifier un chef de file légitime en matière de PLCD sur le territoire** : l'État et les collectivités sont à la fois en position de force sur ce sujet (ils impulsent les politiques publiques) et de faiblesse (en tant qu'opérateurs, ils peuvent également être producteurs de discriminations dans l'emploi, le logement, l'éducation).
- **Les stratégies de PLCD sont trop fragmentées** : à la fois par domaine (emploi vs logement vs éducation) et par critères (sexe vs origine vs handicap vs orientation sexuelle...). Dans ce contexte, il n'est pas possible d'avoir une vision transversale des enjeux.
- **Le champ de la lutte contre les discriminations est un champ concurrentiel** : à la fois entre institutions, élus, opérateurs et associations.
- **Des réticences et du déni dans les domaines du logement et de l'éducation** : sujet difficile à aborder pour des activités qui sont au cœur des services aux publics.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Gouvernance : clarifier les rôles et prérogatives de chaque institution et collectivité en matière de PLCD, engager des actions exemplaires en interne.

Partenariat : mutualiser les savoirs et savoir-faire entre opérateurs de la PLCD, développer des projets transversaux en commun.

Formation : informer et sensibiliser prioritairement les acteurs du logement et de l'éducation pour lever le malaise que procure le sujet des discriminations.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Description des actions de PLCD existant sur le territoire.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Analyser comment les acteurs locaux (élus, techniciens, professionnels et habitants) perçoivent la situation des habitants du pays viennois en matière d'égalité de traitement.
- Recenser les actions menées dans le pays viennois au titre de la LCD, les valoriser et déterminer si elles s'inscrivent pleinement dans le registre d'action de la LCD ou dans des registres proches mais distincts (intégration, insertion...).
- Accompagner les élus pour faire des choix en matière de PLCD.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse documentaire.
- Entretiens auprès de 35 acteurs locaux
- Animation d'un groupe de travail avec les élus.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : communauté d'agglomération du pays Viennois, 20 communes de l'agglo, Conseil Régional, Conseil Général.
- **État** : Préfecture, TGI, DRJSCS, DDCE, Halde, Éducation Nationale, Direccte, CAF, OPAC.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Absence d'une commande politique claire sur la PLCD : de ce fait, les partenaires se sont peu mobilisés et les démarches locales ont peu intégré cet enjeu.
- Des entreprises qui n'ont pas encore saisi l'intérêt de la prise en compte de toutes les composantes de la diversité dans leurs recrutements et dans leur management.
- De nombreux acteurs sensibilisés à la LCD mais pas pour autant "formés" en termes d'analyse des pratiques.
- Des actions LCD qui ont dévié au fil du temps vers des objectifs d'intégration, d'égalité des chances ou d'insertion.
- Une très faible mobilisation du droit : méconnaissance des recours, peur des représailles, peur d'être humilié une seconde fois...

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer des outils de connaissance du territoire : remontée de fiches d'information, développement d'une fonction d'observatoire local...

Développer le réseau d'orientation, de prise en charge et d'accompagnement des victimes : aider les acteurs à détecter les situation à risque (formation) ; mieux informer sur les ressources mobilisables ; améliorer la visibilité du réseau de prise en charge.

Renforcer les efforts de sensibilisation/formation : au bénéfice des élus, des institutionnels, des professionnels de terrain.

Communiquer auprès des professionnels et du grand public : afin que chacun connaisse ses droits et ses obligations en matière de PLCD.

Gouvernance : désigner un élu référent pour les questions de PLCD au niveau communautaire ; mettre en place un plan territorial de prévention des discriminations (PTPD) ; permettre aux habitants de participer aux instances.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Préconisations détaillées par thème (santé, logement, culture, sport et loisirs).

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Rendre lisible le travail déjà engagé.
- Identifier des freins et les leviers au traitement des situations de discrimination.
- Faire émerger un plan d'actions multipartenarial en intégrant les actions de repérage et de suivi des situations de discrimination déjà identifiées et en proposant de nouvelles actions.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse secondaire de données.
- Réalisation de 50 entretiens (institutions, collectivités, syndicats, associations).
- Animation d'un comité de suivi.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : villes de Grenoble, Echirolles, Fontaine, St Martin d'Hères, Pont de Claix, Grenoble Alpes Métropole, Conseil Général.
- **État** : DRJSCS, DDSCS, DSDEN.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une absence de statistiques publiques qui renvoie les discriminations à la seule perception des acteurs (subjectivité).
- Des difficultés à distinguer les discriminations (au sens juridique) d'autres notions et concepts (inégalités sociales, inégalité des chances, exclusion...).
- Au regard du contexte, une difficulté à objectiver les discriminations.
- Un traitement judiciaire des discriminations (réparation) souvent jugé moins prioritaire que le besoin d'emploi, de logement, d'accès aux droits.
- Un système d'acteurs insuffisamment coordonné et visible/lisible pour proposer des "parcours d'accompagnement" aux victimes de discrimination.
- Le refus des victimes d'être "assignées" à une position de discriminés (intériorisation, déni).

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Informers les publics sur les ressources existantes : plan de communication à l'échelle de La METRO pour informer les publics sur les capacités des acteurs et les actions menées en matière de LCD.

Sensibiliser les publics : plan de sensibilisation à l'échelle de La METRO pour faire agir les publics (repérer, oser signaler, agir pour le collectif) en s'appuyant sur les compétences des acteurs du réseau.

Former et qualifier : cartographie des acteurs (compétences, modes et nature des interventions) pour définir les rôles de chacun (sensibilisation, repérage, accompagnement). Proposer des formations différentes selon les rôles et missions de chacun.

Repérer les situations de discrimination : mise en place d'un observatoire pour recueillir, consolider, analyser les données/informations remontées par les acteurs et en partager le bilan.

Coordonner l'action des acteurs : définir une gouvernance coopérative (contribution et prise en charge de groupes par des acteurs associatifs) et fortement soutenue politiquement.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse du circuit local de traitement des cas de discriminations.

1 OBJECTIFS DE DÉPART

- Identifier les zones de risque discriminatoire au sein des processus RH de la collectivité : recrutement, évolution de carrière (formation, évaluation, affectation, promotion, sanction...).
- Proposer des pistes d'amélioration concrètes en faveur de l'égalité de traitement.

2 MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse d'une centaine de documents RH.
- Entretiens avec des responsables RH et les responsables de pôles (15).
- 3 groupes de discussion : représentants du personnel ; agents volontaires.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : Saint-Etienne Métropole.
- **État** : DRJSCS.

3 PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une méconnaissance importante du cadre juridique par les cadres et les représentants du personnel.
- Un manque de formation des cadres sur la régulation d'équipes et le recadrage devant des propos/blagues racistes ou sexistes.
- Un manque de formation des personnes appelées à siéger dans des jurys de recrutement.
- L'absence de sanction des comportements discriminatoires.
- L'absence d'une réelle procédure d'intégration des nouveaux agents.
- Des mécanismes systémiques de discrimination ethnique pour certaines fonctions.
- Des « micro-discriminations » sur les règles d'attribution de certains avantages (places de stades, carte de transport, journée des "mamans").
- Le manque de définition d'une stratégie de partenariat avec les acteurs de l'emploi.

4 PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Formaliser une politique de non-discrimination dans les ressources humaines**, intégrant le handicap, l'égalité professionnelle et les autres critères de discrimination dans un ensemble cohérent et évalué (un ensemble d'actions ne fait pas une politique).
- **Expliquer l'objectif d'égalité de traitement et de non-discrimination** dans l'ensemble des procédures de ressources humaines avec des indicateurs d'évaluation.
- **Renforcer la culture managériale**, notamment sur le principe d'égalité de traitement et l'objectivation des choix.
- **Garantir la traçabilité et l'objectivité des choix** en matière de formation des agents (clarification du processus, des décisionnaires, transparence des critères...).
- **Définir un circuit de traitement** des situations individuelles de discrimination.
- **Clarifier les rôles au sein de la direction des ressources humaines**, notamment pour les processus partagés de recrutement.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Proposition d'une grille d'évaluation détaillée du risque discriminatoire dans les processus RH des collectivités.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Identifier les discriminations ressenties par les habitants de Saint-Etienne Métropole dans leur interaction avec les MJC.
- Recenser les actions de PLCD conduites par/au sein des MJC et les qualifier.
- Dégager des stratégies d'action en interne (gouvernance, management), comme en externe (élaboration et mise en œuvre de l'offre de services).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Enquête participative avec l'appui d'un "groupe moteur" qui coréalise toutes les étapes du diagnostic : collecte de documents, passation de questionnaires (60), définition de pistes de progrès.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des processus de recrutement peu lisibles, une traçabilité à améliorer.
- Les directions reconnaissent qu'il y a des risques de rupture de l'égalité de traitement dans les pratiques RH, pourtant, aucune réclamation n'a été enregistrée.
- Des CA qui ne sont pas le reflet de la diversité de la population (sexe, âge, origine).

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Volet « externe » (activités des MJC et relations avec les adhérent-e-s)

- Produire un festival annuel de la PLCD dans les MJC.
- Projeter un film comme support à la sensibilisation des adhérents.
- Sensibiliser tous les animateurs.
- Engager un travail sur la laïcité.
- Refaire une marche de l'égalité et de la PLCD.

Volet « interne » (RH et accès au CA des MJC)

- Travailler le volet RH en direction fédérale.
- Diversifier les CA : âge, origine, CSP.
- Engager des actions positives et du tutorat pour que tout le monde puisse participer au CA.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : Saint-Etienne Métropole.
- **État** : DRJSCS, DDCS, délégué du Préfet.
- **Réseaux** : fédération départementale et régionale des MJC, 5 MJC.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Explication de la méthode de l'enquête participative et des ateliers d'avenir.

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>