



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

Corse

Les diagnostics territoriaux, un outil pour identifier, objectiver et lutter contre les discriminations

Les diagnostics territoriaux stratégiques (DTS) du Commissariat général à l'égalité des territoires permettent, chaque année, à plusieurs territoires de dresser collectivement un état des lieux des phénomènes discriminatoires liés à l'origine et d'élaborer des préconisations pour y remédier.

Financés par le CGET suite à un appel d'offres, les DTS sont prioritairement conduits sur les territoires de la politique de la ville – avec l'aide d'un prestataire extérieur – et en partenariat avec les services de l'État, les collectivités locales et les réseaux associatifs locaux.

Formidable outil de mobilisation des acteurs et d'objectivation des problématiques rencontrées par les habitants, le DTS permet d'identifier les « zones de risque discriminatoire » dans différents domaines (emploi, logement, éducation, santé...).

Ce diagnostic partagé facilite la mise en œuvre des plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD), véritable programme d'actions que chaque contrat de ville doit intégrer depuis 2015.

Ce document rend compte de manière synthétique des DTS conduits ces dix dernières années en France métropolitaine. Il a été pensé comme un « atlas » pour permettre une entrée par territoires. Il doit permettre d'agir contre les discriminations.

L'ensemble de ces diagnostics sont disponibles auprès du bureau « Prévention et lutte contre les discriminations » du CGET.

**Sébastien Jallet, commissaire délégué à l'égalité des territoires
et directeur de la Ville et de la Cohésion urbaine**

Cette région se caractérise par la réalisation de **4 DTS**, concernant principalement la **thématique emploi** et le **public spécifique des femmes**.

2008 – Porto-Vecchio (Emploi) : "Diagnostic territorial stratégique sur l'intégration et la lutte contre les discriminations dans l'emploi sur les bassins d'emploi de la Plaine Orientale et de Porto-Vecchio" ([CREDOC](#))

2009 – Corse du Sud (Logement) : "État des lieux sur le logement des populations immigrées en Corse du Sud" ([ANTHEIS](#))

2012 – Pays ajaccien (Emploi/Genre) : "Emploi des femmes seniors sur la communauté d'agglomération du pays Ajaccien - CAPA" ([E&D/Oxalys](#))

2014 – Bastia (Emploi/Genre) : "Les discriminations multifactorielles dans les parcours professionnels des femmes et particulièrement celles issues de l'immigration" ([VERES consultants](#))

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Réaliser un diagnostic partagé pour mieux cerner les modalités d'insertion de la population immigrée sur le marché du travail local.
- Distinguer les éléments objectifs qui pénalisent l'accès à l'emploi (niveau de qualification, expérience...) des effets de discriminations.
- Élaborer collectivement des propositions opérationnelles.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données statistiques.
- Enquête par questionnaire auprès des acteurs de la formation et de l'emploi (37).
- Entretiens individuels et collectifs auprès des publics (23).
- Animation de deux réunions de travail.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

Des pratiques de recrutement peu fondées sur les compétences : absence de fiche de poste, cooptation, pression de la clientèle pour embaucher des natifs de l'île.

Des réticences à reconnaître les discriminations de la part des intermédiaires de l'emploi :

- Car ils n'enregistrent pas de refus explicite de la part des employeurs.
- Car plusieurs personnes issues de l'immigration trouvent du travail sur l'île (agriculture, BTP, hôtellerie-restauration).
- Car d'autres catégories de publics éprouvent aussi des difficultés à décrocher un emploi.

Au final, une faible mobilisation des acteurs publics sur ce sujet.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

En direction des intermédiaires de l'emploi

- Engager, au niveau de chaque bassin d'emploi, un programme de sensibilisation – formation de l'ensemble des partenaires de l'insertion et de l'emploi.

En direction des employeurs

- Renforcer l'offre de prestations de services de pré-sélection à l'embauche fondée sur le seul critère des compétences requises par les emplois à pourvoir.
- Proposer des "diagnostics égalité" en interne aux employeurs publics et privés.
- Élaborer un plan de communication dédié.

En direction des publics

- Mettre en place de « points d'information égalité » territorialisés et ouverts à tous les publics, notamment ceux d'origine étrangère.
- Créer un réseau de parrainage pour accompagner les jeunes issus de l'immigration, notamment les diplômés, pour décrocher leur premier emploi.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : villes de Porto-Vecchio et Corte, Conseil Général.
- **État** : Préfecture, Acsé, DDE, DDFE, Éducation Nationale, DDTEFP.
- **Organismes** : Anpe, Mission locale, MDE.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Accéder à une connaissance plus fine des conditions de logement des populations immigrées établies en Corse du Sud.
- Appréhender les dynamiques qui traversent l'offre de logement et sa régulation dans le département.
- Identifier les obstacles et les freins au processus de mobilité résidentielle.
- Définir collectivement les leviers activables.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse documentaire.
- Réalisation d'entretiens auprès des acteurs locaux (32).
- Réalisation d'entretiens avec les publics (10).
- Participation à des réunions de travail avec les acteurs locaux.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : Conseil général, communes d'Ajaccio, de Porto-Vecchio et de Sartène.
- **État** : Préfecture, Acsé, DDEA.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un nombre de logements vacants important en Corse du Sud mais des propriétaires privés réticents à les louer de peur des impayés.
- Un déficit de résidences sociales et de maisons relais.
- Un déficit de grands logements qui pénalise les familles nombreuses.
- Des populations immigrées qui habitent plus souvent dans le privé (insalubre) que dans le parc HLM.
- L'habitat indigne en Corse du Sud concerne quasi exclusivement les populations immigrées.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer l'offre de logements

- Mettre en place un dispositif de sécurisation et de médiation immobilière, du type des "agences immobilières à vocation sociale" (AIVS).
- Inclure dans le PDALPD un objectif de développement des résidences sociales et des maisons relais.

Mener des actions de sensibilisation

- Concevoir un livret "d'accès aux droits" à l'attention des propriétaires et des locataires.
- Renforcer les actions de repérage et de signalement des logements non conformes.

Renforcer le partenariat local

- Intégrer le groupe "logement de la COPEC.
- Engager des actions de formation PLCD.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Nombreux *verbatim* issus des entretiens et retranscription intégrale des récits de vie.

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 (COFIL)

- **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.

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>