



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS) conduits sur la période 2005-2014

Île-de-France

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 **11 DTS**, principalement de "**1^{ère} génération**" (< 2008).

La plupart de diagnostics sont **multithématiques**, ce qui témoigne de l'envie d'analyser les phénomènes discriminatoires dans leur ensemble. Les thèmes de **l'emploi et de la jeunesse** sont également représentés.

Les **territoires** visés sont exclusivement ceux inscrits en **politique de la ville**.

2006 – Les Blagis (multithématique) : "Diagnostic sur les discriminations raciales" ([non disponible](#))

2006 – Sartrouville (multithématique) : "Diagnostic intégration et lutte contre les discriminations dans le cadre du contrat de ville" ([non disponible](#))

2006 – Cergy (Emploi/Jeunesse) : "Diagnostic territorial sur les discriminations dans l'emploi et la formation des jeunes issus de l'immigration dans le secteur Est du Val d'Oise" ([non disponible](#))

2006 – Corbeil Essonne/Evry Centre Essonne (multithématique) : "Diagnostic territorial sur les discriminations raciales" ([non disponible](#))

2006 – Seine Saint-Denis (multithématique) : "Diagnostic territorial intégration et lutte contre les discriminations raciales" ([non disponible](#))

2007 – Nord-Est Paris (Genre) : "Diagnostic sur l'accès aux droits des publics immigrés, notamment des femmes et des jeunes filles" ([non disponible](#))

2008 – Les Ulis (Emploi/Jeunesse) : "Diagnostic territorial sur les discriminations dans l'emploi et la formation des jeunes issus de l'immigration" ([non disponible](#))

2008 – Boucle Nord (Emploi/Jeunesse) : "Diagnostic sur les discriminations dans l'accès à l'emploi des jeunes de 15-30 ans dans les ZUS" ([non disponible](#))

2013 – L'Haÿ-les-Roses (multithématique) : "Préparation du plan territorial de prévention des discriminations" ([Topik & Jeudevi](#))

2013 – Stains (multithématique) : "Préparation du plan territorial de prévention des discriminations" ([Topik & Jeudevi](#))

2013 – Blanc Mesnil (Emploi) : "Préparation du plan territorial de prévention des discriminations" ([IFAR](#))

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Tendre vers une culture partagée de la lutte contre les discriminations (référentiel commun, diagnostic participatif des besoins).
- Associer l'ensemble des acteurs concernés dans l'élaboration d'un plan de lutte (mobilisation, mise en réseau).
- Formaliser des pistes d'actions pour le plan de lutte contre les discriminations (enjeux, axes stratégiques, objectifs opérationnels).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Constitution d'un "groupe coopératif" (une vingtaine d'acteurs services de l'État, organismes, collectivités, associations) et animation de 3 rencontres.
- Enquête qualitative auprès de 12 acteurs-ressources (institutionnels/associatifs).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : Ville de L'Haÿ-les-Roses ; CAVB.
- **État** : Préfecture, Drjcs, Ddcs, Éducation Nationale, Pôle Emploi.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La discrimination ethno-raciale ne représente pas un enjeu majeur chez les institutionnels : les facteurs d'exclusion (géographique, sociale, économique) leur apparaissent prépondérants.
- Des acteurs de terrain et des habitants qui ressentent les discriminations au quotidien : dépôts de CV qui n'aboutissent jamais ; zèle concernant la laïcité en milieu scolaire ; ségrégation spatiale par le logement...
- Une ville plus centrée sur l'éducation à l'altérité et au métissage que sur la LCD.
- Des actions qui se revendiquent de la LCD mais qui relèvent plus des logiques d'intégration, de l'insertion, de lutte contre les exclusions.
- Une difficulté des acteurs de terrain à se situer dans la logique de l'égalité de traitement (qui suppose de questionner ses propres pratiques).

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les acteurs locaux.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Travailler sur les représentations

- Sensibiliser les enfants dans le cadre scolaire.
- Organiser des réunions publiques pour échanger avec les citoyens.

Accompagner vers le Droit

- Améliorer l'articulation entre les acteurs de proximité (associations sportives et culturelles) et les acteurs spécialisés (police, justice).
- Former les acteurs de proximité à la PLCD pour qu'ils puissent jouer un premier rôle d'interface avec les habitants.
- Former les citoyens au droit antidiscriminatoire afin qu'ils puissent plus facilement reconnaître une situation dont ils sont victimes ou témoins.

Soutenir l'émergence de collectifs d'habitants dans les quartiers

Former les acteurs

- Les personnels municipaux et des élus dans la perspective d'une « Ville exemplaire » (GRH, accueil...).
- Les partenaires du logement et de l'emploi pour l'analyse de leurs pratiques professionnelles.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Tendre vers une culture partagée de la lutte contre les discriminations (référentiel commun, diagnostic participatif des besoins).
- Associer l'ensemble des acteurs concernés dans l'élaboration d'un plan de lutte (mobilisation, mise en réseau).
- Formaliser des pistes d'actions pour le plan de lutte contre les discriminations (enjeux, axes stratégiques, objectifs opérationnels).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Constitution d'un "groupe coopératif" (une vingtaine d'acteurs services de l'État, organismes, collectivités, associations) et animation de 3 rencontres.
- Enquête qualitative auprès de 13 acteurs-ressources (institutionnels/associatifs/habitants).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : Ville de Stains.
- **État** : Préfecture, Drjscs, DDD.
- **Organismes** : OPH93, REP, I3F.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Dans les discours, le critère de l'origine ethnique apparaît moins prioritaire que le handicap, le sexe ou l'âge.
- Des habitants qui se sont progressivement résignés face aux discriminations.
- Des procédures d'accès au logement social rationalisées, mais une ségrégation ethnique visible.
- Un malaise concernant la question religieuse (Islam) à l'école.
- Des discriminations racistes très perceptibles dans l'accès à l'emploi.
- Des cas relatés d'inégalités de traitement des personnes immigrées dans les administrations publiques.
- Un déséquilibre : des actions pour "l'égalité des chances" (actions sur les discriminés) mais pas pour "l'égalité de traitement" (actions sur les discriminants).
- Des acteurs repérés pour l'accès aux droits mais insuffisamment formés sur l'enjeu de la PLCD.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les acteurs locaux et les habitants.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Travailler sur les représentations

- Collecter des récits de discriminations vécues.
- Travailler sur l'histoire et la mémoire de l'immigration à Stains.

Accompagner vers le Droit

- Mise en place d'une "permanence discriminations" dans les principaux quartiers d'habitat social.
- Former les acteurs de proximité à la PLCD pour qu'ils puissent jouer un premier rôle d'interface avec les habitants.
- Former les citoyens au droit antidiscriminatoire afin qu'ils puissent plus facilement reconnaître une situation dont ils sont victimes ou témoins.

Soutenir l'émergence de collectifs d'habitants dans les quartiers

Former les acteurs

- Les personnels municipaux et des élus dans la perspective d'une « Ville exemplaire » (GRH, accueil...).
- Les partenaires de l'éducation, du logement et de l'emploi pour l'analyse de leurs pratiques professionnelles.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Apporter des connaissances solides aux professionnels de l'emploi et de la formation en matière de discriminations multicritères (genre, âge, race).
- Mettre en réseau les acteurs.
- Proposer des actions en direction des publics et des acteurs dans le cadre du futur plan territorial de prévention des discriminations.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Constitution d'un groupe de travail ouvert à tous les acteurs volontaires ("groupe coopératif") :

- Mise à plat de leur perception des phénomènes discriminatoires sur le territoire.
- Apports théoriques.
- Exploration du champ des possibles.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : commune du Blanc-Mesnil.
- **État** : Drjscs, délégué du Préfet, Cmdfe, DDD.
- **Organismes** : Mission Locale, Centre social, associations.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La prégnance des approches culturalistes et en termes d'intégration, alors que les habitants des quartiers sont très majoritairement nés en France.
- Malgré une véritable stratégie de PLCD sur le territoire, un certain scepticisme sur ses effets concrets.
- Des actions de sensibilisation qui ne suffisent pas à infléchir la dimension systémique des discriminations.
- Un réel savoir-faire local en termes de PLCD, mais qui repose sur un nombre trop limité d'acteurs.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Affichage politique

- Produire un document de référence en matière de PLCD (culture commune).
- Impliquer l'ensemble des niveaux hiérarchiques dans le pilotage du plan de prévention.

Conscientisation : sensibiliser les discriminés et discriminants potentiels.

Qualification des structures et services : former les collectifs de travail, prioritairement ceux qui ont une relation de service aux publics.

Développement de la parole des discriminables potentiels

- Désigner des référents par structure pour accompagner les victimes.
- Organiser des temps forts pour visibiliser cette parole et la rendre collective.

Renforcement du réseau d'acteurs

- Maintenir le "groupe coopératif"
- Contractualiser avec la Mairie.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Nombreux *verbatim* issus des temps de travail en collectif.
- Préconisations détaillées (acteurs concernés, conditions de réussite, effets attendus...).

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>