



Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

Languedoc-Roussillon / Midi-Pyrénées

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 **9 DTS** sur des **thématiques très variées**.

Les **territoires** visés sont le plus souvent des **départements** ou la **région** dans son ensemble.

> LANGUEDOC-ROUSSILLON

2005 – Hérault (Multithématique) : "La prise en compte de la lutte contre les discriminations raciales et ethniques dans les contrats de ville du département de l'Hérault " ([ARGOS](#))

2011 – Pyrénées-Orientales (Genre) : "La lutte contre les discriminations en raison du genre et de l'origine dans le département des Pyrénées-Orientales" ([ANTHEIS](#))

> MIDI-PYRÉNÉES

2005 – Toulouse (Jeunesse) : "Parcours d'intégration des primo-arrivants de moins de 18 ans sur l'agglomération toulousaine " ([In situ consultants](#))

2006 – Tarn-et-Garonne (Multithématique) : "Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations en Tarn-et-Garonne" ([CRP Consulting](#))

2011 – Midi-Pyrénées (Emploi) : "Diagnostic sur l'entrepreneuriat immigré en Midi-Pyrénées" ([Cisame](#))

2012 – Toulouse (Éducation) : "Une éducation sans discrimination sur le territoire Toulousain" ([Cisame](#))

2013 – Haute-Garonne, Tarn, Tarn-et-Garonne (Culture) : "La LCD dans le champ de la culture en Haute-Garonne, Tarn et Tarn-et-Garonne" ([Iscra](#))

2013 – Midi-Pyrénées (Banques) : "Discriminations dans le champ du financement de la création d'entreprises en Midi-Pyrénées" ([Cisame](#))

2013 - Midi-Pyrénées (Travail social/Animation) : "Discriminations dans les champs du travail social et de l'animation en Midi-Pyrénées" ([Cisame](#))

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Partager les connaissances sur les diverses situations de discriminations : habitat, éducation, emploi, accès aux droits.
- Mobiliser les partenaires.
- Repérer des bonnes pratiques et favoriser leur essaimage.
- Proposer des pistes d'évolution pour nourrir la réflexion de la COPEC.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données statistiques.
- Réalisation d'entretiens avec les acteurs locaux (25).
- Animation de 2 groupes de travail thématiques : habitat, éducation.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : Conseil Général de l'Hérault.
- **État** : Fasild, DDE, Éducation Nationale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une carence de socle théorique commun en matière de discriminations.
- Une difficulté à penser le lien entre école et discriminations : absence de données objectives, de dispositifs de suivi.
- Une exigence scolaire à plusieurs vitesses selon le territoire et l'origine (sociale, ethnique) des élèves.
- Un manque de travail partenarial et de concertation entre acteurs de l'éducation pour penser les discriminations dans leur globalité.
- Des habitants qui ressentent une inégalité de traitement dans l'accès au logement social.
- Des commissions d'attribution de logements sociaux qui ont un fonctionnement opaque, ce qui alimente la rumeur en termes de discriminations.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Éducation

- Engager une démarche d'étude-suivi de cohortes d'élèves de collèges.
- Travailler sur les représentations des enseignants et sur "l'exigence scolaire" en primaire et collège.

Logement

- Objectiver et rendre publics les critères d'attribution des logements sociaux.
- Signer une charte d'engagement entre bailleurs sociaux.
- Organiser un transfert d'expériences des actions menées par l'association "Espace logements ADAGES" sur la ville de Montpellier et ADAIS sur Sète-Frontignan : gestion locative au profit des publics discriminés.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Verbatim issus des rencontres avec les acteurs locaux.

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** : Drjcs, 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

- Mieux connaître les trajectoires de ces jeunes migrants, notamment au sein de l'école.
- Favoriser les échanges et la mutualisation des savoirs et pratiques entre les divers acteurs impliqués dans cette problématique.
- Permettre l'élaboration de propositions et de stratégies d'intervention concertées.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de documents.
- Animation de groupes de travail avec les acteurs locaux.
- Entretiens individuels pour préciser les pistes d'action envisageables.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : Ville de Toulouse.
- **État** : Fasild, Éducation Nationale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un déficit de prise en charge pour les primo-arrivants de 16-18 ans non francophones qui n'ont pas ou peu été scolarisés dans leur pays d'origine (et qui par conséquent ne maîtrisent pas le français) : ils n'ont pas le niveau pour intégrer une classe ordinaire et sont trop âgés pour intégrer les dispositifs de soutien spécifiques de l'Éducation Nationale.
- Ces jeunes ne peuvent pas non plus bénéficier des actions d'alphabétisation mises en place par la Région (car elles supposent d'avoir un titre de séjour), par le Conseil Général (il faut être bénéficiaire du RMI) ou par le FASILD (il faut avoir au moins 18 ans).
- L'usage des crédits du FASILD en matière d'accompagnement à la scolarité des "Élèves Nouvellement Arrivés (ENA)" reste flou.
- Les problématiques liées aux migrations ne sont pas abordées en formation initiale (IUFM).
- Dans les actions de formation continue, l'approche interculturelle prédomine, au détriment du développement d'une culture scolaire de l'intégration.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer avec la MGI une offre d'alphabétisation : pour le public spécifique des primo-arrivants non francophones de 16-18 ans.

Développer le soutien à la scolarité

- Mettre en place des méthodes spécifiques adaptées aux problématiques des ENA.
- Élaborer une "charte départementale du CLAS" (contrat local d'accompagnement scolaire) qui offrirait un référentiel commun en la matière.
- Favoriser un meilleur maillage entre acteurs de l'apprentissage de la langue.

Renforcer la formation des acteurs chargés de l'accueil et de l'insertion scolaire et sociale des ENA

- Travail sur les représentations qu'ont les professionnels de ces publics.
- Partage d'outils et méthodes qui ont fait leurs preuves.
- Informations juridiques sur le droit des étrangers.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse critique des différents dispositifs de soutien disponibles sur le territoire au moment du diagnostic.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Produire un diagnostic partagé de la situation locale.
- Mobiliser et animer le partenariat local autour des enjeux d'intégration et de lutte contre les discriminations.
- Accompagner le changement.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données statistiques.
- Réalisation d'entretiens avec les têtes de réseau et les financeurs.
- Animation de 2 groupes de travail thématiques : "femmes et autonomie" ; "logement".

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : Conseil Général.
- **État** : Fasild, Ddfe, Éducation Nationale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des femmes qui ont peu accès au marché du travail, déjà très sélectif pour les hommes issus de l'immigration.
- Une offre de formation linguistique inadaptée à la variété des besoins individuels.
- Des intermédiaires de l'emploi qui font régulièrement face aux demandes discriminatoires des entreprises.
- Des discriminations dans l'accès au logement privé et un parc social saturé, empêchant la mobilité résidentielle.
- Malgré ce contexte, les discriminations ne font pas partie des éléments généralement abordés par les acteurs de terrain, plus centrés sur l'insertion.
- Le sujet des discriminations racistes est particulièrement sensible sur le territoire.
- De nombreux acteurs locaux sont porteurs à leur insu de nombreux stéréotypes et préjugés sur les populations immigrées.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Éducation

- Soutenir des actions d'éducation à la citoyenneté, à l'égalité et à la mixité.
- Faire évoluer les représentations en valorisant l'histoire et la mémoire de l'immigration sur le territoire.

Logement

- Développer la formation des intervenants sociaux (interculturel, LCD).
- Sensibiliser les habitants au "vivre ensemble".
- Former les professionnels de l'immobilier pour faire face au risque de discriminations.

Femmes

- Former les professionnels de santé pour que les femmes immigrées recourent plus facilement aux soins de santé.
- Soutenir des actions de proximité en faveur de l'autonomie des femmes.

Emploi

- Mettre en place une charte de la diversité dans l'entreprise.
- Mobiliser le programme de formation ESPERE pour les intermédiaires de l'emploi.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Compte rendu des groupes de travail avec les acteurs locaux.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Décrire l'entrepreneuriat immigré en Midi-Pyrénées.
- Repérer les zones de risque discriminatoire à partir des pratiques de terrain.
- Élaborer un plan d'actions partagé.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse des statistiques disponibles (Insee-SINE) sur les dynamiques entrepreneuriales en fonction de l'origine et du genre du créateur.
- Réalisation d'entretiens auprès de professionnels de l'accompagnement à la création d'entreprises (20).
- Sondage auprès des réseaux d'accompagnement à la création (80).
- Animation d'un groupe de travail pour rédiger un "livre vert" (ensemble de propositions validées collectivement).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- État : DRJSCS ; OFII ; DRDFE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Le dynamisme entrepreneurial des personnes étrangères (hors UE) se heurte à de véritables difficultés pour maintenir leur nouvelle activité dans la durée (près des 2/3 d'entre elles déposent le bilan dans les 3 années qui suivent la création, contre à peine 1/3 des créateurs français ou européens).
- Les créateurs rencontrent un ensemble de freins exogènes : un droit des étrangers limitatif en termes de création ; des difficultés à faire reconnaître ou à valoriser les compétences acquises (via la VAE ou par le système de comparabilité des diplômes) ; un système d'acteurs complexe et flou...
- Pourtant, les raisons majoritairement invoquées par les professionnels pour justifier des difficultés des créateurs étrangers renvoient essentiellement à des freins endogènes, à leur "incompétence" (économique, linguistique, gestionnaire...). À cela s'ajoute un discours sur le créateur étranger empreint de culturalisme : nonchalance, barrière sociale et culturelle, difficulté à faire confiance...
- Ainsi, le système n'est jamais questionné en tant que producteur potentiel de discriminations, si ce n'est pour reporter la responsabilité sur les banques, seules à produire de l'inégalité de traitement.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS**Engager une « démarche qualité » avec les organismes d'accompagnement volontaires**

- Négocier le contenu (label, démarche, procédure...).
- Former les professionnels volontaires à l'égalité de traitement.
- Maintenir un lien au travers de rencontres d'analyse des pratiques.

Innover dans les parcours de création

- Renforcer l'offre d'accompagnement amont (détection, amorçage) et aval (suivi post-crédit).
- Encourager la mise en œuvre d'une action « CitésLab » sur Toulouse.
- Expérimenter des formes diverses de suivi post création.

Engager un travail sur les discriminations bancaires

: associer les banques au travers d'un diagnostic régional en mettant l'accent sur les questions d'accès au crédit.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Rapport incluant 4 annexes approfondies sur le sujet et un livre vert comportant des propositions détaillées et validées par les acteurs locaux.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Amorcer la mise en place d'un "plan territorial de prévention des discriminations" (PTPD) dans le champ de l'éducation.
- Proposer un plan d'action opérationnel.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Animation du comité de préfiguration (rencontres trimestrielles).
- Retour d'expérience d'autres territoires sur le sujet (5).
- Entretiens clés auprès de décideurs et d'acteurs ressources (10).
- Enquête par questionnaire auprès d'un large panel d'acteurs éducatifs (600).
- Animation de 2 ateliers de consensus avec les acteurs éducatifs (50).

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une prise de conscience du risque de discriminations dans le champ scolaire mais des acteurs insuffisamment armés pour travailler le sujet (absence de formation, d'outils et de procédures).
- De fait, un relatif silence entoure cette problématique dans le champ scolaire : le sujet n'est pas débattu avec les élèves.
- Les rares actions existantes se centrent sur la question des publics (les élèves, les jeunes) et ne prennent jamais en compte le risque de discriminations pouvant être induit par les pratiques professionnelles.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Cinq enjeux principaux pour un PTPD effectif :

- **Enjeu de gouvernance** : développer une véritable "approche intégrée" (référentiel partagé, comité de suivi interinstitutionnel, maillage avec les autres dispositifs).
- **Enjeu de reconnaissance** : partager un socle commun de références (sensibilisation, formation, diagnostics flash).
- **Enjeu de changement** : accompagner l'analyse des pratiques (groupe d'analyse ; appels à projets).
- **Enjeu de régulation** : libérer la parole sur le sujet et être en capacité de traiter les cas concrets (information de la chaîne d'acteurs ; procédures de repérage ; protocole de prise en charge).
- **Enjeu d'animation** : rendre la thématique visible et maintenir une actualité sur le sujet (veille ; retour d'expérience ; participation aux réseaux type "IRDSU" ...).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : Ville de Toulouse.
- **État** : DRJSCS ; Éducation nationale ; DRDFE.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Annexes détaillées : *verbatim* issus des temps collectifs ; retour d'expérience d'autres PTPD "éducation" ; questionnaire d'enquête.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Objectiver l'existence de freins, éventuellement d'ordre discriminatoire (liés à l'origine, à l'âge, au sexe...) dans l'accès à la culture des publics issus des quartiers prioritaires.
- Évaluer la pertinence et l'efficacité des actions soutenues par les financeurs.
- Formuler des préconisations en termes de formation et de mise en réseau des acteurs du champ culturel, pour garantir l'égalité de traitement.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation d'entretiens auprès des professionnels du champ culturel (20).
- Collecte et analyse de données secondaires.
- Observation *in situ*.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : Conseil Régional.
- **État** : DRJSCS ; DRAC.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La notion de discrimination n'est pas ordinairement mobilisée dans le champ de la culture.
- Les acteurs du champ culturel sont plutôt centrés sur les inégalités sociales et territoriales.
- Une action publique centrée sur la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'exclusion et la pauvreté.
- Le public cible du champ culturel est souvent défini en termes de handicaps, de carences, de déficits.
- Les publics des quartiers sont ethnicisés : on explique leurs comportements vis-à-vis de la culture par leur origine ethnique.
- Les publics (des quartiers et/ou immigrés) sont tenus pour responsables des dysfonctionnements ou échecs des politiques culturelles.
- Poser les problèmes en termes "d'accès à la culture" ne permet pas de prendre la mesure des phénomènes discriminatoires qui pénalisent les habitants des quartiers.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Remettre à plat les référentiels d'action publique mobilisés

- S'adosser aux principes de droits culturels et de non-discrimination pour placer la dignité du sujet au centre des préoccupations.

Renégocier les principes et les normes d'actions

- Démocratiser l'action culturelle : développer l'accès et la participation ; défendre le droit d'accès aux œuvres légitimes ; veiller à ne pas renforcer les hiérarchies culturelles.
- Démocratiser la création : former les professionnels du secteur ; développer les lieux intermédiaires et indépendants.
- Constituer l'immigration en enjeu patrimonial : valoriser l'histoire et les mémoires de l'immigration.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Approfondir le diagnostic sur la création d'activités, à partir d'hypothèses de discriminations dans l'accès au crédit bancaire pour les créateurs immigrés.
- Identifier les zones de risque discriminatoires.
- Proposer des pistes de solutions et identifier l'échelle d'action la plus pertinente.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse de données.
- Réalisation d'entretiens auprès de réseaux bancaires, d'organismes de micro-crédits, d'accompagnateurs (15).
- Passation d'un questionnaire auprès des créateurs sur le sentiment de discriminations liées à l'origine dans l'accès au crédit bancaire (52 répondants).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **État** : DRJSCS.
- **Organismes** : ADIE ; réseaux bancaires.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un véritable "sentiment d'immunité" face aux discriminations, et ce pour plusieurs raisons : aucun rapport public ne parle du sujet (contrairement aux domaines de l'emploi, du logement...); aucune plainte n'est enregistrée ; la sélection des dossiers se fait sur la base d'un logiciel de "scoring" supposé brider la subjectivité du conseiller.
- Des créateurs étrangers qui ne sont pas dans une situation d'égalité vis-à-vis de leurs homologues français : le droit spécifique des étrangers limite le champ des possibles ; les exigences liées au droit au séjour complexifient les démarches du créateur étranger.
- Un faisceau d'indices permet de conclure à un fort risque discriminatoire dans le secteur : les acteurs ne sont pas formés à la LCD ; il existe un discours "essentialiste/culturaliste" sur les créateurs étrangers ; le créateur fait face à une vaste chaîne d'acteurs et à des processus de sélection en cascade ; le sentiment de discriminations est très perceptible chez les créateurs immigrés.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Se rapprocher de la branche : s'appuyer sur l'accord du 9 juillet 2008 relatif à la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors, entre l'Association Française des Banques (AFB) et trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGT-FO).

Se positionner sur la formation initiale des professionnels à la PLCD : intervenir dès la formation initiale des collaborateurs bancaires en sollicitant le Centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB) et les CFA Banques.

Développer une offre de formation continue à la PLCD : se rapprocher des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA*) en charge de collecter et de gérer les fonds de la formation professionnelle dans le secteur bancaire. (*Opcabaia, Agefos, Gdfpe, Opcalia...)

Mobiliser les acteurs-ressources sur le sujet : le défenseur des droits ; les médiateurs du crédit des entreprises ; l'ADIE.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Diagnostic établi sur la base d'une grille d'évaluation du risque discriminatoire qui peut s'appliquer à d'autres secteurs.

① OBJECTIFS DE DÉPART

Analyse du "risque discriminatoire" à différents niveaux :

- Orientation vers les métiers du social et de l'animation.
- Épreuves d'admissibilité (oral).
- Enseignements pédagogiques.
- Primo-insertion professionnelle (stages, alternance, 1^{er} emploi).
- Exercice du métier et relation aux usagers.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation d'entretiens avec les professionnels (20).
- Sondage auprès des parties-prenantes du champ du social et de l'animation (470 répondants : formateurs, étudiants, membres des jurys).
- Animation d'un groupe de travail interservices en interne à la DRJSCS.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **État** : DRJSCS.
- **Organismes** : organismes de formation.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des formations et des métiers où la diversité de la population (sexe/origine) est insuffisamment représentée.
- Des enseignements sur les discriminations qui ont le mérite d'exister mais qui demeurent centrés sur la transmission des "concepts" (domination, ségrégation, racisme...) plus que sur le développement des "habiletés" (savoir repérer un cas de discrimination, écouter et accompagner la victime, saisir le défenseur des droits...).
- Des questions posées par les membres des jurys aux candidat-e-s lors des oraux qui peuvent parfois être qualifiées de "discriminatoires" (situation familiale, lieu de résidence, engagement politique ou syndical, convictions religieuses).
- Des professionnels du social et de l'animation qui sont confrontés à toutes formes de risque discriminatoire (direct, indirect, systémique, incitation à discriminer, harcèlement discriminatoire) et ne sont pas toujours outillés pour les repérer et agir.
- La DRJSCS gère des programmes (PEJA/FDVA) qui intègrent des objectifs de LCD vis-à-vis des associations sans que l'on puisse en évaluer précisément l'impact.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Agir pour la mixité des métiers du social et de l'animation

- Définir un plan d'action "Mixité dans les métiers du social et de l'animation" avec la Région et la DRDFE.
- Inclure les enjeux de mixité (genre et origine) dans les forums d'orientation dédiés aux métiers du social et de l'animation.

Développer la compétence LCD des membres des jurys

- Actualiser la "charte de déontologie" et le "Vademecum" pour que les membres prennent conscience des questions qu'ils n'ont pas le droit de poser aux candidat-e-s.

Outiller les étudiants-stagiaires

- Généraliser les GAP ("groupes d'analyse des pratiques") et y inclure la thématique des discriminations de manière systématique pour garantir un temps de débriefing au retour des périodes en entreprise.

Sensibiliser les professionnels en poste

- Engager un dialogue régional avec les OPCA de branche (Unifaf, Uniformation, Opcalia...) pour définir conjointement un plan de formation LCD.
- Intégrer la question du vécu des discriminations dans les enquêtes annuelles sur l'insertion professionnelle des sortants de formation.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Compte rendu détaillé des résultats des évaluations sur site et des sondages.

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>