



---

# **Atlas régional des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)**

conduits sur la période 2005-2014

---

**Normandie**

## 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** sur des **thématiques variées**, que ce soit à l'échelle **régionale ou intercommunale**.

## > BASSE-NORMANDIE

**2007 – Régional (Emploi)** : "Les réalités de l'accès à l'emploi des immigrés, notamment diplômés, en Basse-Normandie" ([GESTE](#))

**2008 – Basse-Normandie (Genre)** : "Etat des lieux de la situation des immigrés, notamment des femmes" ([CERF](#))

**2012 – Alençon (GDV)** : "Diagnostic sur l'accès aux droits des gens du voyage - GDV" ([CISAME](#))

## > HAUTE-NORMANDIE

**2011 – CREA (Education)** : "Diagnostic des discriminations liées à l'origine et au sexe dans l'accès aux études supérieures et aux stages sur le territoire de la Communauté de l'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe (CREA)" ([ICC](#))

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Etablir un état des lieux actualisé des emplois et des postes occupés par les personnes immigrées.
- Objectiver l'existence ou l'absence de processus discriminatoires visant ce public dans le champ de l'emploi.
- Proposer des pistes de solutions partagées.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données de cadrage (statistiques publiques, études..).
- Réalisation d'entretiens individuels et collectifs auprès des acteurs locaux (50).
- Participation à des réunions de la COPEC.

### MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Etat** : DR Acsé, Drtefp, Education Nationale.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des problématiques d'équivalence des diplômes qui contrarient l'insertion professionnelle des étrangers diplômés.
- Les primo-arrivants de 17 à 25 ans ne sont éligibles à aucun dispositif d'apprentissage de la langue française.
- L'adresse constitue le premier critère à partir duquel la discrimination pour l'accès à l'emploi s'organise.
- La discrimination n'est pas toujours "honteuse" sur le territoire : des employeurs et des clients ne se cachent pas d'être racistes.
- Les intermédiaires de l'emploi et les demandeurs d'emploi considèrent ce contexte avec fatalisme.
- La discrimination est systémique : les employeurs discriminent pour ne pas perdre leurs clients, les intermédiaires de l'emploi pour ne pas perdre leur réseau d'entreprises.
- Les personnes immigrées implantées en Basse-Normandie disposent rarement d'un réseau communautaire capable de les aider à surmonter leurs freins à l'insertion professionnelle.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

#### Former les demandeurs d'emploi

- Développer l'offre d'alphabétisation et de FLE (Français Langue Etrangère).
- Assouplir les règles d'équivalence des diplômes.

#### Traiter les discriminations de manière transversale

- Sensibiliser les acteurs au contact des publics (orientation scolaire, bailleurs sociaux, agents des administrations...).
- Encourager les intermédiaires de l'emploi à signaler les situations de discrimination aux autorités compétentes.
- Réaliser des opérations de *testing* permettant d'objectiver les phénomènes et de communiquer sur le sujet.

#### Appuyer les entreprises pour la PLCD

- Inciter à la signature de la charte de la diversité.
- Proposer une offre de coaching pour développer l'égalité de traitement en entreprise.

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les acteurs de terrain.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mettre en évidence les parcours migratoires.
- Etudier les caractéristiques socio-professionnelles des populations concernées.
- Questionner les pratiques locales en vue d'identifier les phénomènes de discrimination.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données (statistiques, rapports...).
- Réalisation d'entretiens auprès d'acteurs locaux (40).
- Réalisation d'entretiens auprès de personnes immigrées.
- Animation d'ateliers de réflexion pour la mise en place d'actions.

#### MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- Etat : Préfecture, DR Acisé.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- En milieu rural, la population immigrée est peu nombreuse, disséminée et peu représentée par les associations.
- Les acteurs locaux (emploi et insertion) ne sont pas sensibilisés aux problématiques spécifiques d'insertion socio-professionnelle des personnes immigrées (notamment des femmes).
- Une culture rurale peu ouverte vers l'extérieur, qu'il s'agisse de citadins ou de personnes sans attache familiale dans le village.
- Une offre d'appui (insertion, alphabétisation) très limitée quantitativement et difficilement accessible géographiquement.
- Des cas de discriminations dans l'accès au logement (achat) et dans l'accès à l'emploi.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

#### Vie familiale en zone rurale

- Mettre en place des formes d'accueil des nouveaux-arrivants en zones rurales.
- Renforcer l'accès aux offres linguistiques des femmes immigrées vivant en milieu rural.
- Adapter les activités de loisirs aux spécificités des territoires ruraux.
- Renforcer l'accompagnement des femmes victimes de violences.

#### Accès aux services en zone rurale

- Adapter les supports de communication pour concerner les familles immigrées.
- Former les agents d'accueil à l'interculturel.
- Développer les compétences numériques des femmes immigrées.
- Faire connaître les droits.

#### Insertion sociale et professionnelle

- Développer l'offre de transports et de garde d'enfants.
- Diversifier les offres de formations accessibles.
- Organiser des rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi (type "job dating").

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Données statistiques détaillées par territoires.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mieux connaître la situation des gens du voyage (GDV) sur le territoire.
- Identifier les freins et problématiques, dont les phénomènes de discriminations.
- Rechercher des solutions de manière participative.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données.
- Rencontre de familles nomades sur les aires d'accueil (10).
- Passation d'un questionnaire.
- Animation de temps collectifs avec les acteurs locaux (10).

#### MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités :**  
Communauté urbaine d'Alençon, ville d'Alençon.
- **Etat :** Préfecture, Drjscs.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Faute de dispositif d'observation, la vision des acteurs et des institutions concernant les voyageurs est lacunaire et impressionniste.
- La connaissance de cette population ne s'appuie pas ou peu sur des observations factuelles et objectivées, quand elle n'est pas biaisée par une approche culturaliste, quasi folklorique.
- La présence sur le territoire n'est pas explicitement cartographiée, ce qui peut conduire à se focaliser sur une implantation plutôt qu'une autre.
- L'absence d'un système d'information digne de ce nom ne permet ni de travailler sur des fondations robustes et opposables, ni d'y travailler de manière collective.
- Quelques voyageurs sont régulièrement associés aux démarches collectives concernant la communauté, mais ils ne sont pas forcément représentatifs de la diversité des voyageurs du territoire.
- La discrimination des voyageurs est de nature systémique. Elle implique donc les deux bouts de la relation.
- La discrimination est « librement consentie » par les voyageurs qui ont intériorisé des situations qui n'ont pourtant rien de « naturel ».

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

#### Développer la connaissance des voyageurs

- Réaliser un portrait statistique permettant de disposer d'une connaissance fine de la communauté des voyageurs vivant à Alençon ou y étant régulièrement de passage.
- Cartographier les différentes implantations sur le territoire et élaborer des réponses segmentées (passage, accueil, habitat) en fonction des besoins identifiés.

#### Développer le recours aux droits

- Miser sur l'accès à la citoyenneté, condition du développement des autres droits.
- Renforcer l'accompagnement à la scolarité.
- Convaincre de l'intérêt de l'accompagnement professionnel.
- Engager un diagnostic spécifique sur l'accès aux soins (se rapprocher de l'ARS dans le cadre du PRAPS).

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Mise en regard des représentations des voyageurs et des professionnels sur la situation locale.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Construire une culture commune entre les acteurs.
- Identifier les actions et les acteurs agissant dans ce domaine,
- Identifier les outils et les bonnes pratiques existants.
- Déboucher sur la production de fiches-actions destinées à prendre place dans des plans territoriaux.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse secondaire de données (rapports, études...).
- Collecte et analyse de statistiques.
- Réalisation d'entretiens auprès de professionnels (30).
- Réalisation d'entretiens auprès d'étudiants (30).
- Animation de groupes de travail (5).

#### MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : CREA, Conseil Régional.
- **Etat** : Drjscs, Drdfe, Education Nationale.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les discriminations : une problématique complexe et peu repérée, des actions nombreuses mais insuffisamment articulées.
- Des discriminations indirectes se traduisant par des processus d'orientations et des carrières scolaires impactées par les représentations croisées des professionnels, des jeunes et des parents.
- Les opérations de communication et l'information ne parviennent pas aux publics visés ni dans les territoires moins urbanisés, ni dans les territoires prioritaires mais sont utiles généralement à un public déjà sensibilisé.
- C'est dans l'accès aux stages que les discriminations sont les plus reconnues et les plus visibles.
- La première année à l'Université est marquée par de nombreux abandons ou des réorientations qui touchent davantage les publics qui sont les moins armés.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

**Connaissance et repérage des discriminations** : mise en place d'un groupe permanent interinstitutionnel (Drjscs, Crea, Région, Conseil Général, Rectorat, Université, Grandes Ecoles...) : partage de données statistiques, suivi de cohortes.

#### Changer les regards sur la discrimination

- Former les parties-prenantes.
- Créer des lieux d'écoute pour les victimes.
- Sensibiliser les élèves à la mixité dans les filières.

**Favoriser une meilleure équité territoriale** : organiser des actions (type "forums") directement dans les quartiers populaires.

**Lutter contre les discriminations dans l'accès aux stages** : valorisation des entreprises "accueillantes" et des parcours réussis de jeunes issus de la diversité.

**Rétablir l'égalité des chances dans les cursus universitaires** : mise en place d'un système de tutorat rémunéré (des étudiants de master qui encadreraient les 1ères années surexposés aux difficultés).

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse démographique par territoires.

## 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](mailto:frederic.callens@cget.gouv.fr)

[www.cget.gouv.fr](http://www.cget.gouv.fr)

[www.ville.gouv.fr](http://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>