



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

Provence-Alpes-Côte d'Azur

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 **16 DTS** sur la **période 2005-2014**.

L'approche **thématique** est particulièrement **riche et variée** (emploi, logement, éducation, social...).

Les diagnostics réalisés couvrent **tous les types de territoires** : **communal, départemental, régional**.

2005 – Alpes-Maritimes (Religion) : "Lieux de culte musulman dans les Alpes-Maritimes : éléments pour un débat public local" ([Université de Nice](#))

2005 – Brignoles et La Seyne-sur-Mer (Multithématique) : "Diagnostic territorial sur l'intégration et la lutte contre les discriminations" ([OKTIS](#))

2005 – Var (Emploi) : "Diagnostic sur les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi" ([AMNYOS](#))

2005 – Var (Santé) : "Diagnostic des conditions de vieillissement des personnes immigrées isolées" ([EDR & ODTI](#))

2005 – Bouches-du-Rhône (Emploi) : "Diagnostic sur les discriminations ethniques et raciales dans l'accès à l'emploi et le monde du travail" ([AMNYOS](#))

2006 – Régional (Genre/Santé) : "Les femmes âgées immigrées : réalité statistique et visibilité sociale en PACA" ([ADEUS Reflex](#))

2007 – Régional (Éducation) : "Insertion et scolarisation des jeunes étrangers nouvellement arrivés (15-18 ans) en PACA" ([ADEUS Reflex](#))

2007 – Avignon (Multithématique) : "Diagnostic stratégique sur les discriminations des populations issues de l'immigration des quartiers Monclar-Champfleury" ([CREDOC](#))

2007 – Bouches-du-Rhône (Logement) : "Diagnostic des trajectoires résidentielles des populations primo-arrivantes dans le département" ([VERES Consultants](#))

2008 – Alpes-Maritimes (Multithématique) : "Connaissance et modalités d'accueil des nouvelles migrations d'Europe de l'Est dans le département" ([ANTHEIS](#))

2010 – Bouches-du-Rhône (Travail social) : "Le rôle des centres sociaux dans la PLCD au niveau du département" ([ISCRA](#))

2011 – La Seyne-sur-Mer (Emploi/Collectivités) : "Diagnostic GRH - prévention des discriminations au sein de la Mairie" ([CREDOC](#))

2012 – Régional (Éducation/Social) : "Prévenir les discriminations dans l'accès aux loisirs des jeunes en PACA" ([ALTIDEM](#))

2012 – Cavillon (Emploi) : "Diagnostic flash sur la prévention des discriminations sur le territoire" ([Oxalys](#))

2013 – Miramas (Multithématique) : "Diagnostic stratégique court du plan de lutte contre les discriminations de la ville" ([ISM Corum](#))

2013 – Gardanne (Éducation/Culture) : "Diagnostic stratégique court du plan de lutte contre les discriminations de la ville" ([Les Zégaux](#))

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Expliciter, à partir d'un état des lieux, l'ensemble des obstacles qui nuisent à l'implantation d'édifices religieux comme le demandent des personnes de confession musulmane.
- Cerner au plus près les freins à l'exercice du culte des populations musulmanes de France et à leur insertion harmonieuse dans la société d'accueil.
- Répondre aux questions posées par les collectivités locales et leur fournir des éléments susceptibles d'orienter leurs choix.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation de 37 entretiens avec les acteurs locaux (élus et représentants d'associations).
- Visite de 18 lieux de culte (dont 10 sur Nice).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : plusieurs communes du département.
- **État** : Fasild, Préfecture, Crcm, Cma.
- **Organismes** : bailleurs sociaux, associations.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La question des lieux de culte est dépendante d'un vaste cadre législatif et réglementaire : règles d'urbanisme nationales et locales ; réglementation relative aux établissements recevant du public (ERP) ; loi de 1905 qui régule la possibilité de financement des lieux de culte par les collectivités.
- Des lieux de prières installés dans les salles polyvalentes des foyers d'hébergement, ce qui expose les gestionnaires en cas d'accident.
- Une difficulté pour les élus à mesurer le niveau de représentativité/légitimité de l'interlocuteur qui dit parler au nom de la "communauté musulmane".
- La question des lieux de culte est souvent "l'arbre qui cache la forêt" : l'enjeu est moins le niveau d'équipement que la reconnaissance de ces habitants comme des citoyens à part entière, avec les droits qui y sont associés.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS EN VUE D'UNE CONCERTATION LOCALE

- **Ne pas réduire les enjeux en termes d'adéquation entre offre et demande de lieux de culte** : la question des lieux de culte est indissociable d'autres sujets d'inquiétude pour les populations de confession musulmane : abattage rituel, rites funéraires...
- **Clarifier le champ des possibles en matière de lieux de culte** : distinguer les contraintes exogènes (réglementation) et donc non négociables, des choix de principe (valeurs ou intérêt à défendre) qui peuvent être discutés.
- **Bien délimiter les participants au débat** : qu'ils soient publics, privés ou associatifs, la question de la légitimité/représentativité est primordiale.
- **Hiérarchiser les priorités** : discuter du rythme à donner pour que des réponses concrètes puissent voir rapidement le jour.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Mise en regard des attentes de la population de confession musulmane et du système de contraintes local.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Collecter et analyser des éléments de cadrage statistique sur l'immigration locale.
- Évaluer le potentiel et les attentes des acteurs locaux de la PLCD et de l'intégration.
- Identifier les freins et blocages.
- Proposer des indicateurs de suivi et d'évaluation du plan d'action "accès aux droits et LCD".

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données statistiques.
- Réalisation d'entretiens auprès des acteurs locaux : services de l'État, collectivités, organismes, associations (52).
- Animation d'un groupe de travail prospectif.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : villes de Brignoles et La Seyne-sur-Mer.
- **État** : Fasild, Ddtefp.
- **Organismes** : Crild, Casnav.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une double discrimination (origine + lieu de résidence) dans l'accès à l'emploi.
- Des habitants qui souhaitent sortir de quartiers pour éviter la stigmatisation qui les pénalise sur le marché du travail.
- Des logiques de quotas (par origine/nationalité) qui brident la mobilité résidentielle dans le parc social.
- Une absence de dispositifs d'accueil et de médiation sur Brignoles et un tissu associatif insuffisant pour accompagner les personnes immigrées dans l'apprentissage de la langue.
- Les jeunes primo-arrivants (16-18 ans) qui n'ont pas encore obtenu de titre de séjour ne peuvent réglementairement pas s'engager dans une démarche de formation préalable à l'emploi.
- Un suivi médical insuffisant pour les migrants âgés qui résident en foyer.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Accélérer la procédure d'octroi des cartes de séjour** : pour le public spécifique des jeunes primo-arrivants souhaitant s'engager dans une formation rémunérée.
- **Prévoir une clause d'insertion dans les marchés publics pour les OPAH** : afin que les habitants des quartiers demandeurs d'emploi soient prioritairement recrutés.
- **Renforcer l'accueil et l'accompagnement des primo-arrivants** : agréer une association pour réaliser cette mission.
- **Faciliter l'accès à l'emploi des résidents des quartiers** : proposer des accompagnements individualisés et renforcés.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Diagnostiques parallèles pour chacune des deux communes.

1 OBJECTIFS DE DÉPART

- Repérer et analyser les processus de discriminations et les principales populations qui les subissent.
- Mobiliser les partenaires de l'emploi pour identifier des solutions communes.

2 MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse secondaire de données (études, rapports, bilans...).
- Recueil et analyse de données quantitatives (statistiques publiques).
- Réalisation d'entretiens individuels avec les acteurs locaux et des entreprises varoises (5 TPE).
- Animation de 3 réunions territorialisées avec les professionnels de l'emploi et des associations d'appui aux populations immigrées.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **État** : Préfecture, Fasild, Ddtefp.
- **Organismes** : Anpe, Mission Locale.

3 PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les populations d'origine maghrébine sont plus exposées que les autres aux risques de discriminations. Parmi elles, les femmes, les habitants des quartiers populaires et les jeunes, notamment ceux qui sont qualifiés.
- Des employeurs qui peuvent discriminer délibérément, ou sous la pression de leur clientèle et de leurs salariés.
- Les métiers de relation à la clientèle sont particulièrement difficiles à atteindre pour les jeunes issus de l'immigration.
- Des discriminations également visibles dans le cadre de l'accès aux contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation).
- Au final, l'expérience des discriminations retentit différemment selon les victimes (résignation, repli, haine, sur-mobilisation...).
- Face à cela, la réaction des institutions publiques et des acteurs économiques apparaît peu développée et coordonnée ; les acteurs de l'intermédiation peuvent parfois faire preuve de "tolérance" à l'égard des employeurs.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Statistiques détaillées sur la population immigrée résidant dans le département du Var.

4 PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Comprendre les phénomènes de discriminations raciales à l'emploi

- Permettre aux acteurs de repérer les situations objectives de discriminations (outil de pré-repérage, procédures de prise en charge).
- Favoriser les échanges entre demandeurs d'emploi et employeurs, en se centrant sur les besoins en compétences.
- Favoriser la connaissance des acteurs du territoire (répertoire des personnes-ressources).

Coordonner les actions de PLCD sur le département

- Définir un plan d'action départemental dans le cadre du groupe "emploi" de la COPEC.
- Mettre en place une instance départementale de pilotage stratégique de la PLCD sur le territoire.

Réagir face aux discriminations

- Accompagner les acteurs de l'emploi pour faire face à un employeur discriminant (argumentaire).
- Inciter les entreprises à recruter uniquement sur la base des compétences.
- Développer les prestations d'accompagnement à l'emploi (ex : parrainage).
- Faciliter le recours juridique pour les victimes (permanences au sein des structures AIO).
- Mettre en place des lieux d'expression et groupes de parole pour les victimes.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Apporter des éléments de connaissance sur les personnes immigrées vieillissantes résidant dans les quartiers prioritaires.
- Comprendre le fonctionnement des réseaux locaux d'intervention existant autour de ce public.
- Repérer les freins rencontrés et les attentes.
- Élaborer des préconisations partagées.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse de données (études, rapports, statistiques publiques).
- Entretiens avec les acteurs locaux (34).
- Entretiens avec les personnes immigrées (13).
- Animation d'un séminaire de partage des préconisations.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : villes de Toulon, Draguignan, Fréjus, Saint-Raphaël, la Seyne-sur-Mer ; Conseil Général.
- **État** : Préfecture, Ddass, Fasild.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une population quasi invisible dans les statistiques publiques.
- Des logements inadaptés aux problématiques du vieillissement et de la dépendance.
- Un suivi sanitaire et médical insuffisant au regard des singularités des migrants âgés : vieillissement prématuré et pathologies spécifiques liés à la pénibilité des métiers exercés ; absence de prévention, ; difficultés à comprendre les prescriptions.
- L'obligation de résidence permanente en France pour toucher les droits à la retraite.
- Des offres d'accompagnement médico-social qui touchent peu ces publics.
- Des loisirs quasi inexistantes pour les immigrés âgés.
- Une problématique de "non recours" aux droits et aux soins : manque d'information, services inadaptés ou jugés trop coûteux...

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Objectiver la situation** : inciter les acteurs locaux à produire des statistiques par nationalité pour un suivi plus fin.
- **Créer dans chaque territoire en politique de la ville un comité de veille et de réflexion multipartenarial sur le vieillissement des personnes immigrées.**
- **Créer un réseau structuré d'intervenants** : mise en place d'un protocole de signalement et d'intervention partagé.
- **Adapter les foyers à l'accompagnement médico-social des résidents âgés** : création d'unités médico-sociales, mise en place d'outils de suivi médical, information sur les droits et services.
- **Créer de petites structures type "maisons de famille"** : pour faire face au refus d'intégrer des maisons de retraite.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Une mise en regard des contextes de 5 communes du département.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Développer la connaissance et la compréhension des situations vécues par les populations exposées au risque de discrimination raciale.
- Porter un regard évaluatif sur les diverses actions qui ont été entreprises sur le territoire.
- Formuler des propositions opérationnelles pour améliorer ou étendre les actions de prévention et de lutte contre les discriminations raciales dans le monde du travail.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse secondaire de données.
- Réalisation d'entretiens avec les acteurs de terrain (22).
- Animation d'une réflexion collective avec deux "groupes témoins" (intermédiaires de l'emploi et entreprises).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **État** : Fasild, Préfecture, Spe.
- **Organismes** : Crild, associations.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un territoire qui agit réellement en matière de PLCD mais de manière disparate.
- Une mobilisation inégale des acteurs publics et privés : si le SPE s'est engagé dans plusieurs expérimentations en matière de PLCD, ce n'est que rarement le cas du côté des collectivités locales et des acteurs du monde économique (partenaires sociaux, entreprises).
- Les actions en direction des publics victimes de discriminations (ou susceptibles de l'être) ont du mal à se développer : le registre juridique n'est pas mobilisateur.
- Des actions de sensibilisation qui ont le mérite d'exister, mais dont les effets semblent insuffisants dans la durée, d'autant que ces actions concernent peu les managers.
- Des entreprises (particulièrement les TPE) faiblement impliquées : connaissance partielle des phénomènes et du cadre législatif en matière de discriminations, sentiment que c'est aux discriminés de faire des efforts pour mieux s'intégrer.
- Des actions de PLCD insuffisamment coordonnées entre elles pour produire toute la valeur ajoutée que l'on pourrait en attendre.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Agir en direction des publics** : généraliser les accompagnements juridiques (points infos-conseils égalité-emploi) ; création d'espaces de paroles favorisant les témoignages croisés ; appuis individuels (parrainage) ; développement des formations aux savoirs de base.
- **Agir en direction des entreprises** : élaborer un plan départemental de communication sur l'égalité et la PLCD ; former les responsables GRH ; soutenir les pratiques de recrutement fondées sur les compétences (méthode des "habiletés", MRS).
- **Agir en direction des acteurs de l'intermédiation** : remobiliser les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation sur des objectifs de PLCD (sensibilisations, outils, séminaires...).
- **Agir en direction des partenaires institutionnels** : élargir les instances de coordination départementale en lien avec la COPEC ; promouvoir l'échange de bonnes pratiques.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Préconisations détaillées par actions, objectifs, modalités, porteurs...

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Pallier le déficit de connaissances concernant ce public spécifique en PACA.
- Mener une réflexion collective avec les institutionnels et les acteurs du champ associatif.
- Bâtir un cadre de référence pour alimenter les réflexions stratégiques de la "Commission régionale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (CRILD)".

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse des statistiques de l'INSEE.
- Réalisation d'entretiens auprès des acteurs locaux.
- Réalisation de monographies sur 3 territoires (Marseille-Nord, Nice-Centre, Nord-Vaucluse).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **État** : Fasild, membres de la Crild.
- **Organismes** : associations (Assic, Les Chibanis) ; Clic Geront'O Nord.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- 20% des personnes immigrées sont des femmes âgées. Pourtant, ce public n'est ciblé par aucun dispositif ou programme public ("invisibilité sociale").
- Des femmes âgées immigrées exposées à une triple discrimination : en raison de l'âge, elles n'ont pas accès aux dispositifs à finalité professionnelle (ex : certaines formations linguistiques) ; en raison du sexe, elles sont pénalisées sur le marché du travail ; enfin, le statut d'immigré rend l'ouverture de droits à la retraite ou l'obtention d'une pension de réversion particulièrement complexe.
- Une très faible participation aux activités de droit commun réservées au "3^{ème} âge".
- Une surexposition à certaines pathologies : diabète de type 2, hypertension artérielle.
- Un rapport au médical qui est compliqué par la maîtrise de la langue française (compréhension des ordonnances, suivi du traitement...).
- Des personnes spatialement ségréguées et isolées, qui sont en manque de liens sociaux, particulièrement en zone rurale (Nord-Vaucluse).
- Un déficit de travail en réseau entre opérateurs, ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète du public cible.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Alphabétisation** : approfondir l'offre actuelle pour améliorer la visée opérationnelle des formations (ex : accès aux droits) ; garantir un accès aux femmes immigrées âgées.
- **Santé** : sensibiliser les professionnels de santé aux problématiques spécifiques des femmes immigrées âgées ; organiser un suivi ciblé de cette population dans le cadre des programmes régionaux (PRAPS, PRS).
- **Socio-culturel** : multiplier les offres d'activités ciblées pour briser l'isolement et assumer le caractère "occupationnel" de ces offres.
- **Partenariat** : confier un rôle d'animation territoriale au CLIC ; sensibiliser les acteurs pivots (Caf, Ccas, Caisses de retraites) aux réalités de ce public.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Mise en regard des contextes sur 3 territoires différents.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mise à plat des différents dispositifs existant sur la région PACA en faveur des "étrangers nouvellement arrivés en France – ENAF".
- Identification des incohérences et inégalités.
- Identification des dispositifs performants et innovants.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse secondaire de données (bilans, études, rapports, statistiques).
- Réalisation d'entretiens auprès des acteurs locaux (68).
- Monographie des actions engagées sur deux territoires : Carpentras (Vaucluse) et Toulon (Var).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **État** : Acsé, Éducation Nationale.
- **Organismes** : Casnav, Mgi, Missions Locales.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Hétérogénéité de la présence des publics : concentration dans les zones urbaines mais également dans le rural (Vaucluse, Nord Bouches-du-Rhône et Var notamment).
- Diversité des publics accueillis : selon la situation (jeunes isolés, jeunes entrés dans le cadre d'une procédure de regroupement familial...), l'accès aux dispositifs (formation et insertion professionnelle) sera différent.
- L'éducation Nationale est la seule institution à avoir mis en place une action spécifique envers ce public.
- Absence de prise en charge spécifique des jeunes âgés de plus de 16 ans et qui ne peuvent intégrer les dispositifs scolaires.
- Des problématiques d'insertion pour les jeunes étrangers hors regroupement familial, qui "basculent" en situation irrégulière à leur majorité, et qui ne peuvent ni obtenir d'autorisation de travail ni intégrer les dispositifs de formation professionnelle en qualité de stagiaires.
- Barrière de la langue dans la relation parents/institution scolaire.
- Surexposition aux déterminismes dans le cadre de l'orientation (discrimination systémique).

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Favoriser une prise en charge par l'Éducation Nationale

- Maintenir tous les jeunes, sans distinction, sous statut scolaire.
- Formation des enseignants à l'interculturalité.
- Formation des personnels administratifs au aspects juridiques.
- Renforcer le partenariat avec les opérateurs associatifs.

Accueillir les jeunes au delà de l'âge de scolarité obligatoire : centrer l'orientation sur les niveaux (scolarisation antérieure ou non, maîtrise de la langue) plus que sur l'âge.

Garantir une prise en charge individualisée : prendre en compte le contexte de l'élève (passé, vécu migratoire, situation sociale) pour élaborer un programme de formation et un projet professionnel cohérents.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Présentation et analyse de différentes actions ciblées (et bonnes pratiques) conduites sur les territoires.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Établir un état des lieux des difficultés rencontrées sur le territoire par les personnes ciblées.
- Dégager les principaux obstacles à l'égalité de traitement.
- Mobiliser et impliquer les différents partenaires et acteurs sociaux, développer une démarche de progrès concertée.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation d'entretiens avec les acteurs locaux (34).
- Enquête par questionnaire auprès de foyers représentatifs (300).
- Animation de 3 groupes de réflexion prospective (acteurs de terrain, institutions, membres du COPIL).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : Conseil Régional, Conseil Général, ville d'Avignon.
- **État** : Acsé, Préfecture, Ddass, Ddtefp, Police nationale, Drdfe, Éducation Nationale.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Contrairement à un présupposé courant au sein des institutions amenées à intervenir sur les quartiers Monclar et Champfleury, le sentiment d'appartenance communautaire reste minoritaire parmi les habitants.
- Le sentiment de discrimination est réel parmi les habitants de Monclar et Champfleury : près d'un habitant sur deux annonce avoir subi des discriminations dans le quartier, au travail, à l'école et/ou dans les services publics.
- L'emploi apparaît comme l'espace social où les discriminations sont les plus fréquentes.
- Les habitants comme les acteurs professionnels montrent des difficultés à appréhender les phénomènes discriminatoires dans leur complexité : les habitants confondent souvent les discriminations avec le racisme ; les institutionnels ont souvent tendance à préférer travailler les inégalités sociales et la lutte contre l'exclusion que la PLCD.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Guide d'entretiens et questionnaire d'enquête en annexe.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Pour un plan territorial de prévention des discriminations dans l'emploi (PTPD emploi)

Organiser la gouvernance : faire valider le PTPD emploi par les signataires du CUCS (élus locaux et services déconcentrés de l'État).

Travailler avec les employeurs : mobiliser un réseau d'employeurs (entreprises privées et publiques, sociétés d'intérim...) autour de la PLCD ; susciter un débat sur les pratiques des employeurs (proposer des sessions de formation et des appuis sur site) ; développer une offre de services pour accompagner les entreprises dans le cadre des recrutements.

Travailler avec les intermédiaires de l'emploi : consolider la formation PLCD à tous les niveaux hiérarchiques ; proposer des diagnostics internes pour l'analyse des pratiques professionnelles.

Travailler en direction des publics : sensibiliser au cadre juridique de la PLCD ; accompagner les publics dans l'entreprise (alternance, stage, EMT) ; rendre visibles les structures d'accompagnement vers le Droit.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Documenter la situation des primo-arrivants vis-à-vis du logement (modes d'habitat, parcours résidentiels, ressources mobilisées, freins rencontrés...).
- Contribuer à améliorer la prise en compte des besoins en matière de logement.
- Participer à l'émergence de savoirs et d'outils d'intervention communs en matière de logement et d'habitat.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation d'entretiens individuels et collectifs avec des acteurs locaux (70).
- Enquête qualitative auprès de 20 familles primo-arrivantes et résidant dans les deux villes d'étude : Marseille et Salon-de-Provence.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : villes de Marseille et Salon-de-Provence.
- **État** : Acsé, Anaem, Préfecture.
- **Organismes** : Fapil.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un public quasi invisible du fait de l'absence d'outils de liaison et de suivi.
- Des acteurs de terrain qui méconnaissent le contexte des primo-arrivants (différents statuts, situation au regard du Droit, trajectoires résidentielles).
- Des primo-arrivants actifs dans leur quête d'un logement stable mais qui se heurtent à plusieurs problématiques : sous-information sur les ressources mobilisables, mauvaise compréhension du vocabulaire technique du logement, conseils erronés et erreurs d'orientation.
- Un traitement des demandes dans l'urgence, qui pénalise les publics : éclatement des familles logées à divers endroits ; femmes isolées logées dans des lieux "dangereux" avec leurs enfants ; tensions chez les parents qui jugent certains modes d'habitat "toxiques" pour le bien-être de leur enfants.
- Développement de stratégies de survie pour contourner les problèmes sachant qu'un primo-arrivant SDF a plus de chance d'être logé dans des bonnes conditions que celui qui souhaite sortir d'un habitat indigne.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Outiller les primo-arrivants : mieux les informer (à partir de leurs besoins et non de manière descendante) ; mobiliser les médiateurs associatifs pour faire valoir les droits ; informer les relais (travailleurs sociaux, associations) ; proposer des accompagnements intensifs sur de courtes périodes.

Qualifier les acteurs : encourager la mutualisation des savoirs des associations concernant les primo-arrivants ; mutualiser les savoir-faire entre les acteurs du logement privé et public.

Éviter les dérives de la logique de l'urgence : constitution d'un groupe d'échanges entre professionnels (institutions, bailleurs sociaux, associations).

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse des modalités de mobilisation des acteurs locaux sur la thématique.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mettre en lumière les caractéristiques sociodémographiques des migrants originaires de l'Est de l'Europe.
- Identifier les problématiques d'accueil et de prise en charge de ce public.
- Recueillir les attentes de ce public.
- Proposer des pistes de progrès.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse secondaire de données (bilans, études, rapports).
- Réalisation d'entretiens auprès des acteurs locaux (27).
- Entretiens auprès de migrants originaires de l'Est de l'Europe (7).
- Animation de 4 COFIL.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Outre les problématiques linguistiques, les acteurs locaux sont démunis face à la complexité des parcours migratoires (motif économique ou politique, caractère temporaire ou définitif) et à la variété des statuts de ce public (demandeur d'asile, réfugié, étranger en situation irrégulière, étudiant étranger, visiteur).
- Les employeurs ne sont pas assez sensibilisés aux modalités d'embauche des nouveaux migrants européens.
- L'expérience professionnelle acquise par les migrants dans leur pays d'origine n'est pas suffisamment mise en valeur pour espérer une insertion professionnelle.
- Les solutions trouvées localement en matière de prise en charge procèdent souvent d'un « bricolage institutionnel » qui n'est pas toujours formalisable dans des procédures destinées à être standardisées et s'avère donc peu propice à l'amélioration de la lisibilité.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Création d'un centre de ressources départemental

- Veille juridique sur le droit des étrangers.
- Permanences téléphoniques pour l'accès aux droits.
- Mutualisation d'outils.
- Formations PLCD.
- Offre d'interprétariat.

Renforcement de l'offre linguistique : cours de français gratuits et accessibles à tous.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivités** : Conseil Général, ville de Nice.
- **État** : Acsé, Anaem, Préfecture, Ddass.
- **Organismes** : Casnav, Mission Locale, Ccas, Caf, associations.

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Travailler la question des discriminations avec les centres sociaux, leurs fédérations, leurs financeurs et plus largement les institutions publiques concernées.
- Disposer d'une connaissance de la situation afin d'orienter une stratégie d'action publique et de mobiliser pour agir.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Travail auprès d'un panel de 11 centres sociaux (sur les 94 agréés dans le département).
- Collecte et analyse secondaire de données.
- Réalisation d'entretiens individuels ou collectifs (70).

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La discrimination se pose comme une "évidence" pour les centres sociaux, ce qui peut conduire à un sentiment d'immunité et finalement à une mise à distance de cet enjeu.
- Des centres sociaux établissent des discriminations sexistes dans le cadre des recrutements d'animateurs/trices, au motif de la mixité.
- Les directeurs et directrices d'équipement, descendants de l'immigration, sont victimes de préjugés liés à leur origine qui mettent régulièrement en doute leurs capacités professionnelles.
- Des publics régulièrement confrontés aux discriminations directes lors des sorties et camps de vacances : accès au camping, aux parcs d'attraction, aux discothèques.
- Face à ces situations de discriminations directes des publics, l'usage est de "contourner" le problème, ce qui participe d'occulter le délit et le statut de victime.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Questionner les recrutements et modes de gestion du travail : égalité femmes-hommes, ethnicisation des tâches, refus de certains profils à certains postes...

Ouvrir les critères d'analyse et d'organisation de l'action : pour considérer les publics dans leur globalité, au-delà du périmètre du centre social (circulation des publics, respect du droit, accès au logement...).

Former les acteurs sociaux : sur le principe d'une formation-action PLCD élargie aux partenaires des centres sociaux.

Mobiliser le droit : pour ne plus banaliser les discriminations avérées.

Engager collectivement la PLCD : rechercher des appuis institutionnels pour faire front commun contre les discriminations.

Mettre en débat les catégorisations professionnelles : mise en place d'une "université populaire" sur l'histoire des pratiques et des modes d'action du travail social.

Développer les valeurs en repères pour l'action : formaliser une charte et des procédures pour faire vivre les orientations des centres sociaux en matière de PLCD, inclure ces engagements dans la convention cadre et les décliner dans les projets d'établissement.

MEMBRES DU COPIIL

- **Collectivités** : Conseil Général, villes de Marseille et de Salon-de-Provence.
- **État** : Drjscs.
- **Organismes** : CAF, fédération des centres sociaux, Collectif des quartiers Nord de Marseille.

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Analyse des mécanismes et procédures de gestion des ressources humaines.
- Repérage des pratiques susceptibles d'être discriminatoires et identification des sources de risques.
- Proposition de pistes d'amélioration concrètes en faveur de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de documents internes (dossiers de recrutement, données sur les rémunérations et les primes).
- Réunions de travail avec la DRH (3).
- Réunion de travail avec les organisations syndicales (1).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : ville de la Seyne-sur-Mer.
- **État** : Drjscs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La publicité des offres d'emploi est limitée, ce qui peut favoriser les logiques de cooptation interne.
- Les phases de pré-sélection ne font pas toujours l'objet d'une mobilisation d'un jury et d'une grille d'analyse des compétences.
- Les jurys de sélection ne sont pas toujours paritaires (femmes/hommes).
- Lors des jurys, des critères subjectifs et non objectivables peuvent être mobilisés (motivation, besoin d'emploi...) au détriment de critères objectifs comme les compétences.
- Les PV des jurys ne sont pas suffisamment axés sur les compétences des candidats.
- Des recrutements de saisonniers qui se font quasi exclusivement sur la base des recommandations des élus et des agents.
- Des inégalités femmes-hommes : manque de mixité dans les filières (sport, animation, police, social, administratif, culturel...) ; recours différentiel au temps partiel ; différences de rémunération (liées principalement au régime indemnitaire).

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

En amont du recrutement : travailler le "sourcing" pour élargir le vivier de candidatures et favoriser ainsi la diversité dans les recrutements ; afficher un engagement clair de la collectivité en faveur de la prévention des discriminations, en interne et en externe.

Pendant le recrutement : systématiser l'élaboration et l'utilisation d'une grille de critères précis et objectifs, centrée sur les compétences, par poste ou type de poste, pour opérer la pré-sélection de toutes les candidatures ; recourir aux mises en situation concrètes pour évaluer les compétences du candidat.

Sensibiliser et former à la PLCD : élus, DRH, hiérarchie, représentants du personnel...

Réunir les conditions de réussite : portage de la démarche par les élus ; implication de la hiérarchie ; concertation avec les partenaires sociaux ; mobilisation de moyens spécifiques.

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Préconisations détaillées pour les principales étapes de GRH (recrutement, évolution de carrière).

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Approfondir la connaissance des mécanismes discriminatoires dans l'accès aux lieux de loisirs en se centrant sur le dispositif "Ville Vie Vacances" (VVV) dans le département des Bouches-du-Rhône.
- Proposer des préconisations et initier une prise en main par les intervenants du territoire, notamment par le biais de la qualification et de la mobilisation de l'échelon politique.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse documentaire (études, rapports, demandes de subvention, bilans d'activité...).
- Animation de groupes de discussion avec les jeunes bénéficiaires du dispositif VVV et des animateurs des centres sociaux.
- Entretiens auprès des acteurs locaux (30) et des prestataires d'hébergement de loisir (7).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPI)

- **Collectivités** : Conseil Général, ville de Marseille.
- **État** : Drjcs, Ddcs.
- **Organismes** : fédération des centres sociaux.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- La lutte contre les discriminations dans l'accès aux loisirs est pensée comme une valeur implicite, au cœur de l'engagement des institutions et des acteurs associatifs. Elle est de ce fait rarement portée explicitement.
- Alors qu'elle est régulièrement évoquée par les jeunes, certains opérateurs VVV et institutionnels ne perçoivent pas les discriminations dans l'accès aux loisirs : invisibilité, déni, banalisation, minimisation du problème...
- Le sentiment de discriminations est nourri par plusieurs expériences : refus de réservation dans un camping ou refus de donner un emplacement au groupe malgré la réservation ; surveillance constante par la Police dès l'arrivée du groupe ; accusation systématique des jeunes du groupe en cas de problème au camping (vol, incivilités) ; refus d'inscription à une activité...
- La majorité des situations de discriminations enregistrées concernent des campings ou des équipements municipaux. Or, certains d'entre eux reçoivent des subventions au titre de la politique de la ville, mais tentent d'écarter les publics résidant dans les quartiers prioritaires.
- Malgré ces cas concrets, la stratégie des opérateurs est plus au contournement et à l'accommodation qu'au dépôt de plainte.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer le "pouvoir-voir"

- Organiser une journée de restitution des diagnostics discriminations (centres sociaux/loisirs) conduits sur le territoire.
- Adopter une déclaration de lutte contre les discriminations dans l'accès aux loisirs au sein des commissions départementales VVV, sous l'autorité du Préfet.
- Inciter les collectivités à définir un axe "droit aux loisirs des jeunes" dans le cadre de leurs plans territoriaux PLCD.

Développer le "savoir-voir"

- Former l'ensemble des membres des commissions départementales et des commissions locales VVV (discriminations, égalité filles/garçons et laïcité).
- Accompagner les organisateurs de séjours face aux discriminations : argumentaire, fiche de signalement, mobilisation du droit...
- Outiller les DDCS pour qu'elles incluent la PLCD dans leur mission de contrôle des séjours de jeunes.

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Objectiver, en lien avec les acteurs locaux, les phénomènes discriminatoires dans l'accès à l'emploi.
- Amener les partenaires socio-économiques vers le sujet de l'égalité d'accès à l'emploi et à la diversité.
- Proposer des pistes pour un plan de prévention des discriminations dans l'emploi sur le territoire.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse de données statistiques.
- Réalisation d'entretiens avec les partenaires socio-économiques.
- Réunion avec les élus pour partager les constats et discuter des pistes de progrès envisageables.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : ville de Cavaillon.
- **État** : Drjscs.
- **Organismes** : Maison de l'emploi, Pôle Emploi.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Collectivités et représentants de l'État font état du sentiment, exprimé par les habitants, de discriminations dans l'accès à l'emploi vis-à-vis des jeunes diplômés et des femmes de plus de 45 ans, tous deux issus de l'immigration.
- Le marché de l'emploi étant jugé particulièrement sélectif sur Cavaillon, les seniors et les personnes en situation de handicap ne sont pas non plus épargnés par les discriminations à l'embauche.
- Existence de discriminations "à l'adresse" particulièrement en défaveur des habitants du quartier "Docteur Ayme" (très stigmatisé).
- Un plan de prévention des discriminations engagé dès 2010 mais qui tarde à se déployer pleinement sur le territoire et à irriguer tous les dispositifs concernés (logique de l'approche intégrée).
- Un système d'acteurs (Pôle Emploi, Maison de l'Emploi, Comité de Bassin d'Emploi) qui peut apparaître peu lisible pour les entreprises désireuses de s'informer sur le sujet.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Enrichir le diagnostic flash : mobiliser les partenaires (CBE MDE, Pôle Emploi) pour approfondir les questions liées à l'emploi des femmes, des seniors et des personnes en situation de handicap.

Renforcer le volet économique/emploi du CUCS : en relation avec l'étude économique engagée par la Communauté de communes.

Accompagner les publics en risque de discriminations : engager un travail en commun via le CUCS entre la Ville, la Mission Locale et Pôle Emploi.

Communiquer lors des rencontres publiques : sur l'engagement de la ville dans la promotion de l'emploi pour tous.

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Diagnostic flash

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Réinterroger l'organisation du plan de lutte contre les discriminations et vérifier que la discrimination raciale est bien traitée.
- Réinterroger les objectifs par thématiques et vérifier la pertinence d'ensemble.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données relatives au plan de lutte existant sur le territoire.
- Réalisation d'entretiens avec les acteurs locaux (23).
- Animation de deux focus groupes avec les partenaires de la Ville pour échanger sur le repérage et l'accompagnement des cas de discriminations.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : Conseil Régional, Conseil Général, ville de Miramas, SAN Ouest Provence.
- **État** : Drjscs, Préfecture.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Si le domaine de l'emploi est bien investi dans le cadre du plan de lutte, ceux du logement et de l'éducation restent à travailler.
- Absence de diagnostics par domaines (emploi, logement, éducation), qui permettraient de mieux documenter le "risque discriminatoire".
- Les actions du plan ne contribuent pas assez à modifier les pratiques et à assurer l'accès au droit de la non-discrimination.
- La plan de lutte n'a pas encore permis de faire émerger de dynamique citoyenne sur le territoire en matière de PLCD.
- Des actions intéressantes en matière de sensibilisation mais insuffisamment en prise avec les autres initiatives du territoire (centre social, intercommunalité).
- Si le critère du handicap fait l'objet d'une véritable approche intégrée, ce n'est pas le cas du critère de l'origine, alors que la démographie de la ville y inciterait. L'évocation des "discriminations raciales" peut créer un certain malaise sur le territoire.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Réinvestir certaines parties du plan de lutte : les domaines du logement et de l'éducation ; l'accès au droit des victimes ; le changement des pratiques professionnelles ; la prise en compte des discriminations raciales.

Renforcer la communication : poser les engagements du plan de lutte ; élaborer un document de référence (type charte) ; informer les acteurs locaux, partenaires et habitants.

Remobiliser une partie des acteurs : convaincre que le questionnement des pratiques sous l'angle des discriminations apporte de la valeur ajoutée plus qu'il ne coûte ; accompagner les professionnels de terrain dans la gestion du "fait religieux".

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Recommandations détaillées pour chaque axe du plan de lutte contre les discriminations.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Fournir des éléments de compréhension de la faible participation des jeunes de Gardanne aux activités proposées dans le domaine de l'éducation et de la culture.
- Analyser le positionnement des jeunes (évitement, repli...) et les zones de risque discriminatoire.
- Proposer des pistes d'actions permettant aux partenaires d'infléchir la situation.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse secondaire de données.
- Réalisation d'entretiens auprès de jeunes et d'acteurs locaux.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : ville de Gardanne.
- **État** : Drjcs, Préfecture.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une prédominance du paradigme de "l'accessibilité pour toutes et tous", au détriment d'une réelle réflexion en termes de PLCD.
- Si de nombreuses actions mises en œuvre tendent à réduire les inégalités, aucune n'interroge directement les rapports de domination et le concept de discrimination.
- Quelques actions exemplaires existent sur le territoire, mais elles demeurent peu visibles et insuffisamment partagées.
- Le référentiel de la « lutte contre les discriminations » fait l'objet d'une faible appropriation parmi les agents de la ville.
- Des équipes éducatives parfois démunies face aux problèmes du racisme et d'intolérance entre jeunes.
- Des jeunes qui ressentent fortement les discriminations à l'embauche au niveau de la Mairie.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Partager et approfondir l'exemplarité : organiser un forum "s'engager contre les discriminations" pour partager les bonnes pratiques susceptibles de réduire les risques discriminatoires.

Former à la PLCD : tous les agents et élus du territoire pour qu'ils développent une vigilance dans leurs pratiques professionnelles.

Mener des actions de PLCD à destination des jeunes : mise en débat des stéréotypes ; création d'un espace de parole sur le vécu discriminatoire ; sensibilisation à l'analyse critique des rapports de domination.

Engager une formation-action PLCD avec les professionnels au contact des jeunes : pour mener une véritable analyse des pratiques et innover dans les propositions d'actions mobilisatrices pour les jeunes.

Diagnostiquer le risque de discriminations en interne à la collectivité : questionner les pratiques de GRH, construire des outils et procédures pour garantir l'égalité.

PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

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>