



---

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

conduits sur la période 2005-2014

---

## **JEUNESSE-ÉDUCATION**

## 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**

# Discriminations & jeunesse/éducation : l'apport des diagnostics territoriaux stratégiques

*L'expérience des discriminations commence parfois très tôt, bien en amont de la recherche d'emploi. C'est ce que montrent les diagnostics conduits depuis 2005, qui permettent d'appréhender la situation de la jeunesse, quelle soit étrangère (primo-arrivante) ou française issue des immigrations.*

*Que ce soit dans l'accès aux loisirs, à l'école ou dans le cadre périscolaire, les inégalités de traitement sont questionnées.*

## > Des discriminations "de groupe" dans le cadre de l'accès aux loisirs

Les discriminations au faciès à l'entrée en discothèque sont celles qui ont été les plus médiatisées ces dernières années pour évoquer les inégalités de traitement subies par les jeunes des quartiers populaires.

Les diagnostics réalisés dans le champ de l'animation montrent également les problèmes rencontrés dans le cadre des camps itinérants et des colonies de vacances. Les groupes constitués de jeunes issus des quartiers populaires éprouvent de réelles difficultés à obtenir un accès aux ressources dans les mêmes conditions que les autres : ils se voient souvent opposer des refus de réservation dans les camping et des refus d'inscription dans les activités. Les préjugés liés au "lieu de résidence" et à "l'origine réelle ou supposée" des campeurs conduisent les responsables d'hébergement de loisirs à opposer des refus réguliers.

## > Des discriminations "individuelles" durant les parcours scolaires

Les diagnostics menés auprès des publics "jeunes" font état de trois principaux moments d'expression des discriminations dans le champ scolaire :

- Pour l'orientation : nombreux sont les élèves issus des immigrations qui ont le sentiment d'une "orientation contrariée" par rapport aux vœux initialement formulés.
- Pour l'accès aux stages : les élèves des quartiers populaires sont ceux qui ont le plus de mal à trouver un terrain de stage. La faiblesse du réseau familial ne peut tout expliquer : dans les faits, de nombreux élèves constatent que leur origine, leur lieu de résidence ou leur patronyme jouent comme un stigmate et les défavorisent vis-à-vis des employeurs.

- Pour l'accès aux contrats d'apprentissage : les discriminations se produisent de la même manière que pour l'accès à l'emploi. Des arguments sont mis en avant par les employeurs pour justifier l'éviction des candidatures de jeunes des quartiers populaires : parmi ces arguments, les plus fréquents sont la supposée réticence des clients ou de l'équipe salariée à accueillir un profil issu de la "diversité".

## > Des réponses à consolider au sein de l'institution scolaire

Face à ce contexte, les réponses apportées dans l'enceinte de l'école ne sont pas toujours à la hauteur des enjeux :

- Les efforts sont concentrés sur l'égalité filles-garçons (au travers de la mission académique "égalité-mixité"), ce qui laisse peu de place à la question de l'origine.
- L'essentiel des actions se centre sur les publics (les élèves, les jeunes), dans une logique "d'éducation au respect et à la différence", et ne questionne pas le rôle de l'institution ou de ses agents dans la production d'inégalités.
- Ainsi, la dimension systémique (coproduite) des discriminations n'est généralement pas prise en compte, alors que l'expérience que les élèves en font est largement dépendante du système d'acteurs qui les prend en charge (conseillers d'orientation psychologues, professeurs, CIAO, Mission Locale...).

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Fournir des éclairages statistiques sur la population immigrée locale.
- Apprécier les besoins et demandes des habitants et des acteurs locaux.
- Mesurer les obstacles à l'intégration.
- Proposer des pistes d'actions pour enrichir le contrat de ville.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse de données statistiques.
- Entretiens auprès de 20 acteurs ressources.
- Observation *in situ* des pratiques et usages de l'espace public.
- Animation de 4 groupes de travail (17 participants au total).

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une méconnaissance généralisée des populations immigrées implantées sur le territoire.
- Un service public de l'emploi qui doute de la réalité des "discriminations vécues" par les populations immigrées (le chômage procéderait plus d'un problème d'employabilité que de discriminations...).
- Les discriminations ne sont de ce fait pas vécues comme un enjeu par les acteurs locaux.
- Pourtant, les employeurs interrogés reconnaissent qu'ils discriminent en fonction de l'origine (pour ne pas avoir de problème au sein de l'équipe ou avec la clientèle).
- Une culture partenariale trop faible pour envisager une réflexion collective sur les discriminations.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Renforcer le projet de développement social pour le quartier du Rhumont (mobiliser l'État, la CAF, la Ville et le Conseil général pour appuyer l'évolution du centre social).
- Créer un lieu de réflexion, de concertation et d'initiatives collectives sur les questions d'intégration et de lutte contre les discriminations (formation linguistique ; histoires et mémoires ; interculturelité...).
- Renforcer la politique jeunesse au bénéfice des 12-18 ans.
- S'appuyer sur les dynamiques d'acteurs existantes : le centre social (dont les usagers sont déjà constitués en association) ; les dispositifs enfance-jeunesse (CEL-CTL) ; le service public de l'emploi local (SPEL).

### MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : commune de Remiremont.
- **État** : Fasild.

### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Données de cadrage statistique sur la population immigrée résidant sur la commune.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Évaluer la chaîne de responsabilités des différents acteurs locaux dans la coproduction des discriminations.
- Analyser l'expérience des discriminations pour les jeunes.
- Proposer des actions correctives pouvant inspirer les acteurs publics, les acteurs économiques et le tissu associatif.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Entretiens individuels auprès d'acteurs locaux (33).
- Recueil de récits de vie auprès d'une vingtaine d'habitants de 17 à 27 ans.
- Animation de deux groupes de travail.

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

- **Collectivité** : ville de Sedan.
- **État et organismes** : FASILD, éducation nationale, DDTEFP, ANPE.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les jeunes témoignent d'un véritable climat ambiant de "racisme", particulièrement révélé lors de l'accès aux loisirs (discothèque), de la recherche de stages ou de contrats d'apprentissage ; mais ne savent pas nommer et qualifier la discrimination.
- Ces expériences ne sont pas dénoncées par les jeunes (banalisation) alors qu'elles affectent leur insertion socio-professionnelle : repli, rupture, démotivation.
- Les professionnels reconnaissent certains cas de racisme/discriminations mais cela reste difficile à prouver. Ils estiment que le problème est avant tout celui des jeunes : manque de motivation, de maîtrise des codes, projets irréalistes...
- Une confusion existe entre racisme et discriminations, ce qui ne permet pas d'apprécier l'ampleur réelle des phénomènes discriminatoires sur le territoire, de les détecter et de les prévenir.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

#### Afficher une volonté politique

- Communiquer sur la notion de discriminations
- Insérer une clause "LCD" dans les marchés publics dans le cadre de l'ANRU.
- Faire apparaître en clair la LCD comme objectif transversal du contrat de ville.
- Mettre en place un plan local LCD.

**Déconstruire les représentations** (communiquer sur les parcours réussis).

#### Accompagner les entreprises

- Former les parties prenantes (DRH, syndicats, intermédiaires de l'emploi...).
- Élaborer une charte avec les entreprises du bassin d'emploi.
- Impulser un réseau de parrainage orienté LCD.

**Accompagner les jeunes** (offre de "coaching")

#### ➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* de jeunes et de professionnels.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mieux comprendre les processus à l'origine de l'arrivée d'enfants par acte "Kafala" en France.
- Caractériser les compositions familiales dans lesquelles ils évoluent.
- Accompagner les acteurs institutionnels et les acteurs de terrain dans la recherche de réponses, éducatives et sociales, permettant d'améliorer la trajectoire de ces enfants.
- Travailler sur les représentations que les professionnels ont de ces enfants et de leurs familles.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse statistique et juridique.
- Entretiens auprès d'institutionnels et d'intervenants de terrain (25).
- Entretiens auprès de familles et de jeunes (10).
- Animation de 4 ateliers multi-partenariaux pour dégager des pistes de progrès.

### MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : ville de Limoges, Conseil Général.
- **État** : Fasild, Éducation Nationale.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des données statistiques existantes mais retenues par les institutions, qui ne souhaitent pas voir se développer les actes "Kafala".
- Du point de vue du droit interculturel (Algérie/France), des contradictions entre les notions de « droits de l'enfant » et les représentations sur le « bien des enfants » .
- Des enfants exclus *de facto* des dispositifs de droit commun alors qu'il n'existe aucun dispositif spécifique (les professionnels craignant de les stigmatiser).

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

#### Atténuer le traumatisme de la séparation

- Sensibiliser les professionnels aux réalités de l'acte "Kafala".
- Accompagner juridiquement les familles pour obtenir un document de circulation.
- Favoriser l'expression des enfants (ateliers dessin, écriture...).
- Instaurer un lien fort avec les familles.

#### Permettre aux enfants d'accéder à l'offre culturelle et de loisirs

- Instaurer un tarif préférentiel et incitatif, y compris pour les dispositifs implantés dans les quartiers prioritaires.

#### Améliorer leurs parcours scolaires

- Offrir du soutien scolaire renforcé.
- Proposer un appui en termes d'aide aux choix d'orientation.

### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Explication juridique de l'acte "Kafala"

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Documenter l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration en Région Auvergne, en particulier dans les agglomérations de Clermont-Ferrand, de Montluçon et du Puy-en-Velay.
- Identifier le positionnement de ces publics (stratégies de recherche d'emploi, inscription dans des réseaux socio-professionnels, enjeux psychologiques, freins, exemples de réussite...) et celui des professionnels qui recrutent dans les domaines correspondants (appréhension de ces publics, processus de recrutement...).
- Proposer des pistes de progrès partagées.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Cadrage statistique.
- Entretien avec les acteurs locaux.
- Entretiens avec des jeunes issus de l'immigration.

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

- **État** : DR Acsé, DRTEFP.
- **Agences** : Pôle Emploi ; Mission Locale.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les professionnels de l'intermédiation, notamment des missions locales, manquent de professionnalité sur le thème des discriminations (méconnaissance du cadre légal, des missions de la HALDE...).
- Les processus discriminatoires sont connus de manière hétérogène sur les 3 territoires. Ils sont souvent déniés ou banalisés, notamment par les acteurs économiques et les intermédiaires à l'emploi.
- Les collectivités locales travaillent seules la prévention des discriminations – sans coordination territoriale ou dispositif dédié.
- La réponse légale aux discriminations n'est pas suffisamment développée sur le territoire. L'information sur la réponse juridique est peu disponible dans les structures.
- Les jeunes issus de l'immigration vivent mal la tenue de forums pour l'emploi dans les quartiers : ils analysent cela comme une "assignation résidentielle", comme une défiance à l'égard de leur motivation et de leur capacité à être mobiles.
- Rares sont les entreprises exemplaires en matière de LCD sur le territoire, ce qui ne permet pas de profiter d'un effet de levier.

### ④

#### PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Sensibiliser les conseillers Mission Locale à la PLCD.
- Diffuser les supports d'information de la HALDE à tous les acteurs de l'emploi.
- Impulser la signature de la charte de l'égalité dans la fonction publique.
- Inciter la formalisation d'un plan de lutte contre les discriminations sur le territoire.
- Repérer les entreprises qui ont engagé des actions en matière d'égalité et s'appuyer sur ces exemples pour communiquer localement.
- Privilégier les lieux en centre ville pour l'organisation des manifestations pour l'emploi (forum, job dating...).

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les jeunes et le monde de l'entreprise.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Identifier les discriminations ressenties par les habitants de Saint-Etienne Métropole dans leur interaction avec les MJC.
- Recenser les actions de PLCD conduites par/au sein des MJC et les qualifier.
- Dégager des stratégies d'action en interne (gouvernance, management), comme en externe (élaboration et mise en œuvre de l'offre de services).

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Enquête participative avec l'appui d'un "groupe moteur" qui coréalise toutes les étapes du diagnostic : collecte de documents, passation de questionnaires (60), définition de pistes de progrès.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des processus de recrutement peu lisibles, une traçabilité à améliorer.
- Les directions reconnaissent qu'il y a des risques de rupture de l'égalité de traitement dans les pratiques RH, pourtant, aucune réclamation n'a été enregistrée.
- Des CA qui ne sont pas le reflet de la diversité de la population (sexe, âge, origine).

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

**Volet « externe »** (activités des MJC et relations avec les adhérent-e-s)

- Produire un festival annuel de la PLCD dans les MJC.
- Projeter un film comme support à la sensibilisation des adhérents.
- Sensibiliser tous les animateurs.
- Engager un travail sur la laïcité.
- Refaire une marche de l'égalité et de la PLCD.

**Volet « interne »** (RH et accès au CA des MJC)

- Travailler le volet RH en direction fédérale.
- Diversifier les CA : âge, origine, CSP.
- Engager des actions positives et du tutorat pour que tout le monde puisse participer au CA.

### MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : Saint-Etienne Métropole.
- **État** : DRJSCS, DDCS, délégué du Préfet.
- **Réseaux** : fédération départementale et régionale des MJC, 5 MJC.

### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Explication de la méthode de l'enquête participative et des ateliers d'avenir.



### 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

- 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

- 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.
- **État** : Drjscs, Drdfe, Éducation 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 Écoles...) : 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.

### 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

- 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

- 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](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>