



Atlas thématique des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS)

conduits sur la période 2005-2014

MULTITHÉMATIQUE

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 multithématiques : l'apport des diagnostics territoriaux stratégiques

Un tiers des diagnostics territoriaux stratégiques menés depuis 2005 sont "multithématiques", c'est-à-dire qu'ils cherchent à analyser les phénomènes discriminatoires dans leur globalité.

Ces diagnostics permettent de prendre conscience de l'étendue des phénomènes : aucun domaine de la sphère sociale n'est épargné (emploi, logement, éducation, santé, culture...). La capitalisation des diagnostics depuis 2005 permet de mettre en lumière les contextes et les mécanismes facilitant la prolifération des discriminations.

Sur certains territoires, l'existence de discriminations racistes ou sexistes est parfois mise en doute par une part non négligeable des acteurs locaux. Plusieurs éléments concourent à occulter les phénomènes discriminatoires et à alimenter le déni.

> Quatre types de situations récurrentes qui alimentent le *statu quo* face aux discriminations

- **Absence d'information des publics** en matière d'égalité de traitement, ce qui ne leur permet pas de faire valoir leurs droits et donc de rendre visibles les inégalités subies. Or, l'absence de plainte ou de recours en matière de discriminations peut laisser penser que le problème est inexistant localement.
- **Absence de sensibilisation des professionnels**, qui ne maîtrisent de ce fait pas le cadre légal des discriminations et sont donc en difficulté pour caractériser le délit discriminatoire et y réagir.
- **Absence de référentiel commun**, qui entraîne une confusion entre divers registres d'action (égalité des droits, égalité de traitement, intégration, lutte contre les exclusions...), et donne l'illusion aux acteurs d'être mobilisés au niveau local en matière de prévention et de lutte contre les discriminations (PLCD).
- **Absence de procédures formalisées** pour les professionnels en situation d'intermédiation (entre l'offre et la demande), ce qui ne leur permet pas de traiter l'enjeu de la PLCD en termes de compétences professionnelles.

→ Le plus souvent, ces éléments se cumulent, ce qui accroît l'intensité des discriminations sur les territoires.

> Ces situations peuvent d'ailleurs être "potentialisées" par les mécanismes individuels suivants

- **Sentiment d'immunité** face aux discriminations dans certains domaines. Cela peut être le cas pour les acteurs du milieu associatif (ESS, centres sociaux, éducation populaire...) qui peuvent estimer que leurs valeurs fondatrices (solidarité, participation) les protègent des dérives ; de l'institution scolaire (attachée aux valeurs d'égalité et de démocratisation) ; des acteurs de la santé (attachés aux valeurs d'universalité).
- **Minimisation ou banalisation** du problème : reconnaissance partielle de l'existence de discriminations ou sentiment que tous les publics y sont exposés à part égale.
- **Sentiment d'impuissance** face à l'ampleur des phénomènes, ce qui conduit à l'inaction.
- **Report de la responsabilité** sur les publics discriminés et leurs supposés "défauts d'intégration" : méconnaissance des codes verbaux et vestimentaires, absence de motivation, etc. La parole des publics est ainsi disqualifiée et le statut même de victime est mis en doute.

→ Ces phénomènes, souvent entremêlés, conduisent à définir les discriminations comme un "non sujet" au niveau local : elles ne sont ni perçues, ni discutées, ni combattues. Les diagnostics permettent d'infléchir cette tendance.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Réunir les connaissances (quantitatives et qualitatives) partagées par les partenaires, les acteurs et les publics concernés dans les différents champs sociaux (emploi, éducation, loisirs, culture, logement...).
- Définir les enjeux prioritaires en matière de LCD.
- Réajuster les actions existantes et favoriser l'émergence de nouvelles actions.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse des statistiques sur l'immigration.
- Répertoire des initiatives existantes.
- Entretiens habitants (15 "récits de vie").
- Questionnaire habitants (459) et étudiants (400).
- Testing (logement).
- Analyse de la presse locale.
- 4 groupes de travail (36 participants) ; 1 conférence-débat incluant 6 ateliers thématiques (80 participants)

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : commune de Metz.
- **État/Organismes** : DDASS, DDJS, FASILD
- **Organismes** : ANPE, ARACT, CAF, CPAM.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Les discriminations racistes sont ressenties dès l'enfance (à l'école primaire).
- Des garçons plus exposés que les filles dans certains cas : entrée en discothèque, contrôle au faciès, grandes surfaces.
- Des expériences douloureuses particulièrement en matière d'accès à l'emploi et au logement (bailleurs sociaux ou privés).
- Pour les victimes, un "savoir faire-face" très hétérogène : déni, repli, rejet, victimisation, passivité, engagement militant...
- Des acteurs de terrain désarmés : absence de formation, de stratégie interne, sentiment d'isolement.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Agir sur le discriminé potentiel

- Établir une "veille locale" pour quantifier les cas de discriminations.
- Organiser des "campagnes de communication" pour informer les habitants sur leurs droits, leurs devoirs et sur les relais mobilisables.

Agir sur le discriminant potentiel

- Former les professionnels aux discriminations systémiques à partir d'une triple approche : sociologique, psychologique, juridique.

Agir sur le politique

- Intégrer la LCD dans la formation initiale des fonctionnaires.
- Proposer une offre de coaching LCD aux élus.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Un rapport très détaillé qui permet d'accéder à tous les résultats de l'enquête de terrain (entretiens, questionnaires, statistiques...)
- Des analyses thématiques : emploi, éducation, culture, loisirs, logement...

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Établir un état des lieux du système d'acteurs et des problématiques locales en matière d'intégration et de LCD sur les quartiers inscrits en politique de la ville (notamment le Vert Bois).
- Consolider l'existant et impulser une dynamique partenariale pour une nouvelle prise en charge des enjeux intégration/LCD dans le futur contrat de ville (CUCS).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Exploration documentaire et statistique.
- Entretiens auprès de 30 acteurs ressources : collectivités (Ville de Saint-Dizier, Conseil Général) ; institutionnels (Préfecture, Sgar, Ddtefp, Ddjs, Inspection Académique, Ddass); organismes (Anpe, Mission Locale, Centre social, Gip Gpv) ; acteurs associatifs (Arifor, Ahmi, Mjc, Sos femmes accueil).

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Absence de partage d'une intention commune sur les problématiques d'intégration et de LCD.
- Des acteurs locaux (Préfecture, Éducation nationale, SPE...) qui positionnent leur stratégie d'intervention dans des registres distincts : assimilation ; intégration ; égalité des chances ; LCD.
- Un évitement global de la question des discriminations liées à l'origine, au motif de ne pas stigmatiser certaines populations.
- De fait, une incapacité à objectiver les phénomènes discriminatoires et une absence d'outils et de procédures locales de régulation.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- Travailler sur les postures et les représentations des différents partenaires, de manière à fixer un cadre de référence commun.
- Définir une organisation partenariale locale qui permette d'assurer le partage d'une politique d'intégration et de lutte contre les discriminations.
- Remédier aux problèmes de savoir-faire par des apports de connaissance, d'expertise et d'accompagnement méthodologique.
- Mobiliser les registres d'action disponibles (outils, dispositifs de droit commun, contrat de ville) pour développer la stratégie commune en faveur de l'intégration et de la lutte contre les discriminations.
- Recourir à trois types d'outils : ceux de la concertation (COPEC, CRILD, PRIPI) ; de l'information et de la formation (ARIFOR, FASILD) ; de l'action (cf. EQUAL ESPERE).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : ville de Saint-Dizier.
- **État** : FASILD.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Description du système d'acteurs/d'actions dans la logique de l'analyse stratégique.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Évaluer l'offre d'accompagnement des publics migrants et/ou issus de l'immigration dans l'ensemble de la communauté d'agglomération paloise.
- Éclairer les nouveaux phénomènes migratoires (en provenance des pays de l'Est).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse des statistiques publiques.
- Recensement des acteurs intervenant dans le domaine de l'accueil, de l'accompagnement et de l'accès aux droits des personnes étrangères ou immigrées.
- Réalisation de 30 entretiens auprès des professionnels de l'accompagnement.
- Réalisation de 10 entretiens type "récits de vie" auprès d'habitants des quartiers prioritaires.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des publics surexposés aux difficultés : les jeunes, les femmes sans emploi, les immigrés âgés.
- Au plan départemental, la CODAC qui s'était montrée très active (informations, mise en place d'un réseau de parrainage, formations pour l'ANPE, actions en direction des discothèques) s'est peu à peu essoufflée.
- Les associations de quartier disposent d'une marge de manœuvre insuffisante (financements, locaux) pour réaliser leurs projets au bénéfice des habitants.
- Faiblesse du travail en réseau entre acteurs locaux (logique de pré carré).
- Absence de chef de file capable de porter un véritable projet social pour les quartiers.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Portage politique** : sensibiliser les élus au travers d'une conférence-débat.
- **Interconnaissance** : travail sur l'histoire des migrations dans l'agglomération de Pau (Ateliers d'écriture, travail photographique, documentaire, etc.)
- **Régulation des conflits interculturels** : formation des acteurs de l'éducation populaire, des associations et des institutions recevant du public.
- **Prévenir et lutter contre les discriminations** : promouvoir l'exemplarité au sein des services de la collectivité en termes de GRH ; favoriser la participation des habitants au sein des équipements des quartiers ; surinvestir le champ de l'orientation et du primo-accès à l'emploi des jeunes.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : ville de Pau.
- **État** : Préfecture, Ddjs, Ddass.
- **Réseaux** : Gip Dsu.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Une description des actions d'accompagnement social par quartiers inscrits en politique de la ville.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Identifier les difficultés d'intégration et les discriminations que peuvent rencontrer les familles immigrées dans les champs suivants : emploi, logement, éducation, formation, culture et santé.
- Porter une attention particulière à la situation des femmes et à la double-discrimination genre/origine qu'elles peuvent subir.
- Repérer les acteurs de l'intégration, leurs actions et leurs besoins.
- Dégager des axes communs de travail en matière de prévention des discriminations.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Cadrage statistique.
- Réalisation de 45 entretiens.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité** : ville de Brive-la-Gaillarde.
- **État** : Sous-Préfecture, DR-Acsé.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des professionnels de terrain qui doutent du caractère prioritaire de la PLCD.
- Des associations qui ne maîtrisent pas le cadre juridique des discriminations et qui n'ont pas d'objectifs fixés en terme de PLCD par les financeurs.
- Un Conseil Général en retrait sur ces sujets.
- Une COPEC en sommeil depuis plusieurs années.
- Des élus qui ont une vision fragmentée (et hétérogène) de la question des discriminations.
- Des collectivités qui n'ont pas encore internalisé la PLCD, notamment au sujet de la GRH.
- Un accompagnement juridique inexistant sur le territoire pour faire face aux discriminations vécues.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer le "pouvoir voir"

- Porter une parole politique forte au niveau communal et intercommunal.
- Désigner en clair un élu référent sur les questions de discriminations.
- Signer publiquement la charte de l'égalité dans la fonction publique.
- Réactiver la COPEC.

Développer le "savoir voir"

- Proposer une formation PLCD pour les élus du territoire.
- Former la ligne RH pour garantir des recrutements égaux.
- Former l'ensemble du tissu associatif à la PLCD.

Développer le "vouloir voir"

- Intégrer la PLCD dans les conventions d'objectifs passées entre les collectivités et les associations.
- Élaborer une offre d'accompagnement et de médiation pour les victimes de discrimination.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Présence de nombreux *verbatim* issus des entretiens.
- Proposition d'un référentiel permettant de mesurer l'état d'un territoire par rapport à la PLCD.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Produire de la connaissance nouvelle : situation des habitants, repérage des acteurs et des actions, identification des freins et leviers à l'intégration des populations immigrées, notamment les jeunes filles).
- Mobiliser les acteurs locaux vers une stratégie d'intervention commune, prenant en compte le soutien aux acteurs associatifs, la qualification de l'ensemble des acteurs, et le recensement des besoins du territoire, pour construire des pistes d'action cohérentes.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Réalisation de 30 entretiens avec les acteurs locaux (élus, professionnels, associatifs, habitants).
- Formation-action avec les membres de la COPEC.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **État** : Préfet (COPEC), DRJSCS.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des acteurs locaux qui maîtrisent imparfaitement les contours juridiques du concept de discrimination, et qui confondent souvent les concepts entre eux.
- Des structures qui n'ont majoritairement pas désigné de référent LCD en leur sein.
- Des formations LCD proposées sur le territoire, mais qui restent trop ponctuelles et pas assez ouvertes pour s'enraciner dans les pratiques.
- Un fort turn-over dans les équipes, ce qui ne permet pas de stabiliser les compétences acquises en matière de PLCD.
- Une communication quasi inexistante sur le sujet.
- Une faible mobilisation du droit (seulement 6 plaintes pour discrimination en 2009).
- Un pôle anti-discrimination qui n'a pas encore trouvé son rythme de croisière.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Informer et communiquer

- Plaquette d'information sur les discriminations.
- Campagne de communication sur les stéréotypes.
- Relayer les campagnes nationales (Halde).
- Diffuser les travaux de la COPEC.

Former et outiller

- Proposer une formation permanente pour les travailleurs sociaux et les intermédiaires de l'emploi afin qu'ils sachent reconnaître et traiter un cas de discrimination.
- Former les décideurs des collectivités publiques afin qu'ils montrent l'exemple localement.

Élaborer un système de vigilance

- Renforcer le partenariat entre les acteurs locaux : Pôle Anti-Discrimination, Copec, DDFE, CIDFF, ARAVIC, intermédiaires de l'emploi, association de défense des locataires...
- Rendre plus visibles les recours existants (association d'aide aux victimes, pôle anti-discrimination...).

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Présence de nombreux *verbatim* issus des entretiens.
- Proposition d'un référentiel permettant de mesurer l'état d'un territoire par rapport à la PLCD.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Recueillir les besoins et attentes des habitants des quartiers inscrits en politique de la ville.
- Dresser un état des lieux de l'ensemble des actions existantes en matière de PLCD et analyser le positionnement des acteurs.
- Faire émerger des constats et un savoir commun des acteurs territoriaux en matière de discriminations liées à l'origine.
- Formaliser un plan territorial de prévention des discriminations (PTPD).

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Entretiens auprès d'acteurs institutionnels et associatifs (25).
- Passation de 80 questionnaires auprès d'habitants des quartiers populaires de Limoges.
- Entretiens collectifs avec 3 groupes d'habitants.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivité** : ville de Limoges.
- **État** : DRJSCS, DDCSPP.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des actions de formation à la LCD engagées dès les années 2000 au bénéfice des acteurs de l'emploi, mais une culture commune qui s'est émiettée.
- Un fort sentiment de "discriminations quotidiennes" liées à l'origine et à la couleur de peau pour les habitants des quartiers, mais aucune démarche de recours n'est engagée.
- Des actions "compensatoires" ("actions positives") existent sur le territoire, mais elles ne ciblent pas les habitants au motif de leur origine (de peur de stigmatiser et de renforcer la victimisation) ; alors que l'origine est un des principaux motifs de discriminations.
- Un phénomène de ghettoïsation croissant dans les 3 quartiers prioritaires, avec des problématiques de repli et de mobilité.
- Des acteurs locaux et des actions qui ne sont plus coordonnés depuis l'arrêt de la COPEC fin 2009.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Sensibiliser et former** : les élus et décideurs des services de l'État; les personnels d'orientation au sein du Service Public d'Orientation ; les acteurs de l'emploi et de l'insertion (Mission Locale, Pôle Emploi, DIRECCTE, SIAE...) ; les personnels d'accueil des services publics.
- **Accompagner les victimes** : consolider et mettre en réseau les actions existantes (Avimed, Sos Racisme, défenseur des droits, Cidff...).
- **Mener des actions positives spécifiques** : prioritairement dans le champ de l'orientation scolaire et professionnelle.
- **Créer des passerelles entre les habitants des quartiers et l'environnement** : valoriser les quartiers, les parcours réussis, l'histoire et la mémoire des immigrations...
- **Développer l'approche intégrée** : pour que la PLCD irrigue l'ensemble des volets du contrat de ville.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Des préconisations présentées par objectifs, publics cibles, moyens à mobiliser, calendrier et indicateurs de suivi.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mieux cerner les populations immigrées des deux territoires d'Ambérieu – Vallée de l'Albarine d'une part et de Lagnieu – Sault Brenaz d'autre part en présentant leur principales caractéristiques démographiques, sociales, économiques et scolaires.
- Identifier les représentations que les acteurs sociaux ont des problématiques d'insertion et de discrimination ainsi que les réponses qu'ils ont déjà pu mettre en œuvre.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse de données quantitatives.
- Entretiens auprès d'habitants (28).
- Animation de 2 groupes de travail avec les travailleurs sociaux.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : villes d'Ambérieu et de Lagnieu.
- **État** : DRJSCS.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- L'absence de dispositif territorial qui pèse sur les acteurs qui sont dès lors centrés sur le développement de leur propre structure et entrent en concurrence auprès des financeurs comme des publics.
- Le sujet des discriminations reste encore largement tabou aujourd'hui.
- Les moyens d'identification des discriminations semblent très difficiles à mobiliser pour les acteurs de terrain, rendant les discriminations invisibles.
- Le peu de plaintes enregistrées en matière de discriminations sont traitées de manière individuelle et conflictuelle.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Engager et communiquer : réaffirmer l'attention des services publics à l'égalité de traitement au sein des services sociaux (CAF, Sécurité Sociale, santé), éducatifs (école, collège, formation...), d'accès vers l'emploi (SPE).

Observer et diagnostiquer : construire au niveau territorial (intercommunalité), des espaces de dialogue et mettre en place des dispositifs transversaux entre les acteurs professionnels (politique de la ville, éducation prioritaire) afin qu'ils puissent échanger sur les problématiques communes et partager leurs expériences en matière d'égalité de traitement.

Informier et sensibiliser : inciter les victimes à faire valoir leurs droits. Les informer et les orienter vers les structures d'aide aux victimes.

Former les professionnels : dans le champ de l'emploi, de l'éducation et du logement pour qu'ils questionnent leurs pratiques et qu'ils identifient les risques de discriminations.

Transformer et accompagner : agir auprès des entreprises et principalement auprès des agences d'intérim.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Nombreux *verbatim* issus des entretiens avec les habitants.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Fédérer les différentes données et analyses existantes sur le territoire.
- Établir une cartographie des acteurs et des actions de PLCD dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'éducation.
- Contribuer à concevoir des outils de mesure et d'évaluation des actions existantes.
- Formuler des recommandations sur les politiques des différents partenaires en matière de PLCD.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse secondaire de données.
- Entretiens avec des acteurs ressources.
- Animation de trois groupes de travail thématiques (emploi, logement, éducation).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivité** : ville de Lyon.
- **État** : Acsé, Préfecture, DDTEFP, Éducation Nationale.
- **Opérateurs** : PLIE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- **Difficulté à identifier un chef de file légitime en matière de PLCD sur le territoire** : l'État et les collectivités sont à la fois en position de force sur ce sujet (ils impulsent les politiques publiques) et de faiblesse (en tant qu'opérateurs, ils peuvent également être producteurs de discriminations dans l'emploi, le logement, l'éducation).
- **Les stratégies de PLCD sont trop fragmentées** : à la fois par domaine (emploi vs logement vs éducation) et par critères (sexe vs origine vs handicap vs orientation sexuelle...). Dans ce contexte, il n'est pas possible d'avoir une vision transversale des enjeux.
- **Le champ de la lutte contre les discriminations est un champ concurrentiel** : à la fois entre institutions, élus, opérateurs et associations.
- **Des réticences et du déni dans les domaines du logement et de l'éducation** : sujet difficile à aborder pour des activités qui sont au cœur des services aux publics.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Gouvernance : clarifier les rôles et prérogatives de chaque institution et collectivité en matière de PLCD, engager des actions exemplaires en interne.

Partenariat : mutualiser les savoirs et savoir-faire entre opérateurs de la PLCD, développer des projets transversaux en commun.

Formation : informer et sensibiliser prioritairement les acteurs du logement et de l'éducation pour lever le malaise que procure le sujet des discriminations.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Description des actions de PLCD existant sur le territoire.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Analyser comment les acteurs locaux (élus, techniciens, professionnels et habitants) perçoivent la situation des habitants du pays viennois en matière d'égalité de traitement.
- Recenser les actions menées dans le pays viennois au titre de la LCD, les valoriser et déterminer si elles s'inscrivent pleinement dans le registre d'action de la LCD ou dans des registres proches mais distincts (intégration, insertion...).
- Accompagner les élus pour faire des choix en matière de PLCD.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse documentaire.
- Entretiens auprès de 35 acteurs locaux
- Animation d'un groupe de travail avec les élus.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPI)

- **Collectivités** : communauté d'agglomération du pays Viennois, 20 communes de l'agglo, Conseil Régional, Conseil Général.
- **État** : Préfecture, TGI, DRJSCS, DDCE, Halde, Éducation Nationale, Direccte, CAF, OPAC.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Absence d'une commande politique claire sur la PLCD : de ce fait, les partenaires se sont peu mobilisés et les démarches locales ont peu intégré cet enjeu.
- Des entreprises qui n'ont pas encore saisi l'intérêt de la prise en compte de toutes les composantes de la diversité dans leurs recrutements et dans leur management.
- De nombreux acteurs sensibilisés à la LCD mais pas pour autant "formés" en termes d'analyse des pratiques.
- Des actions LCD qui ont dévié au fil du temps vers des objectifs d'intégration, d'égalité des chances ou d'insertion.
- Une très faible mobilisation du droit : méconnaissance des recours, peur des représailles, peur d'être humilié une seconde fois...

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Développer des outils de connaissance du territoire : remontée de fiches d'information, développement d'une fonction d'observatoire local...

Développer le réseau d'orientation, de prise en charge et d'accompagnement des victimes : aider les acteurs à détecter les situation à risque (formation) ; mieux informer sur les ressources mobilisables ; améliorer la visibilité du réseau de prise en charge.

Renforcer les efforts de sensibilisation/formation : au bénéfice des élus, des institutionnels, des professionnels de terrain.

Communiquer auprès des professionnels et du grand public : afin que chacun connaisse ses droits et ses obligations en matière de PLCD.

Gouvernance : désigner un élu référent pour les questions de PLCD au niveau communautaire ; mettre en place un plan territorial de prévention des discriminations (PTPD) ; permettre aux habitants de participer aux instances.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Préconisations détaillées par thème (santé, logement, culture, sport et loisirs).

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Rendre lisible le travail déjà engagé.
- Identifier des freins et les leviers au traitement des situations de discrimination.
- Faire émerger un plan d'actions multipartenarial en intégrant les actions de repérage et de suivi des situations de discrimination déjà identifiées et en proposant de nouvelles actions.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse secondaire de données.
- Réalisation de 50 entretiens (institutions, collectivités, syndicats, associations).
- Animation d'un comité de suivi.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COFIL)

- **Collectivités** : villes de Grenoble, Echirolles, Fontaine, St Martin d'Hères, Pont de Claix, Grenoble Alpes Métropole, Conseil Général.
- **État** : DRJSCS, DDSCS, DSDEN.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Une absence de statistiques publiques qui renvoie les discriminations à la seule perception des acteurs (subjectivité).
- Des difficultés à distinguer les discriminations (au sens juridique) d'autres notions et concepts (inégalités sociales, inégalité des chances, exclusion...).
- Au regard du contexte, une difficulté à objectiver les discriminations.
- Un traitement judiciaire des discriminations (réparation) souvent jugé moins prioritaire que le besoin d'emploi, de logement, d'accès aux droits.
- Un système d'acteurs insuffisamment coordonné et visible/lisible pour proposer des "parcours d'accompagnement" aux victimes de discrimination.
- Le refus des victimes d'être "assignées" à une position de discriminés (intérieurisation, déni).

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Informers les publics sur les ressources existantes : plan de communication à l'échelle de La METRO pour informer les publics sur les capacités des acteurs et les actions menées en matière de LCD.

Sensibiliser les publics : plan de sensibilisation à l'échelle de La METRO pour faire agir les publics (repérer, oser signaler, agir pour le collectif) en s'appuyant sur les compétences des acteurs du réseau.

Former et qualifier : cartographie des acteurs (compétences, modes et nature des interventions) pour définir les rôles de chacun (sensibilisation, repérage, accompagnement). Proposer des formations différentes selon les rôles et missions de chacun.

Repérer les situations de discrimination : mise en place d'un observatoire pour recueillir, consolider, analyser les données/informations remontées par les acteurs et en partager le bilan.

Coordonner l'action des acteurs : définir une gouvernance coopérative (contribution et prise en charge de groupes par des acteurs associatifs) et fortement soutenue politiquement.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse du circuit local de traitement des cas de discriminations.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Disposer d'éléments de connaissance de la problématique locale de LCD.
- Mobiliser les acteurs locaux.
- Définir collectivement des pistes de travail en fonction des atouts et faiblesses du territoire.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Consultation électronique auprès des acteurs institutionnels (39).
- Réunion de travail avec les acteurs institutionnels (20).
- Entretiens collectifs avec les publics immigrés.
- 2 réunions de travail thématiques : emploi et culture-loisirs-sport.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : ville de Sens.
- **État** : DR-Acsé ; DDFE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des acteurs qui mettent uniquement en avant les "handicaps cumulés" par les publics immigrés pour expliquer les inégalités.
- Une responsabilité systématiquement rejetée sur le secteur privé : des difficultés à se penser comme coproducteur de discriminations.
- Des résistances concernant le sujet des discriminations liées à l'origine : absence de données chiffrées, problématiques partagées par d'autres franges de la population, poids des inégalités sociales, absence de discriminations directes et explicites.
- Des confusions entre les notions de discriminations et des notions connexes (intégration, lutte contre les exclusions), qui laissent penser aux acteurs locaux qu'ils agissent déjà sur les discriminations.
- Des publics immigrés qui ont du mal à objectiver les discriminations dont ils sont victimes.
- Une crise économique qui favorise le repli sur soi des employeurs et empêche de penser sereinement la PLCD.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Dans le champ de l'emploi

- Généraliser le CV anonyme.
- Améliorer l'image des résidents des quartiers.
- Permettre aux personnes immigrées d'accéder à toutes les offres d'emploi (limiter la "cooptation").

Dans le champ de la culture, des loisirs et du sport

- Favoriser la formation et le recrutement de professionnels issus de l'immigration.
- Favoriser l'accès aux responsabilités associatives.
- Mieux informer les familles sur les possibilités de réduction.
- Sensibiliser les structures sportives à la PLCD.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Mise en regard des constats et propositions des habitants et des professionnels.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Améliorer le repérage des discriminations.
- Recenser les besoins et les attentes des acteurs.
- Repérer les pratiques efficaces et les obstacles.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Entretiens auprès d'institutionnels et d'opérateurs des actions qui se revendiquent de la PLCD (18).
- Entretiens auprès des publics cibles.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPI)

- **Collectivités** : communauté d'agglomération de l'Auxerrois, ville d'Auxerre, Conseil Général.
- **État** : DRJSCS, DDCS, DSDEN.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Déficit de maîtrise de la notion de discrimination, confondue avec le racisme ou avec le sexisme et traitée comme une question sociale (relevant de l'insertion) et non pas comme une question juridique (relevant du droit).
- La situation objective de discrimination n'est donc pas abordée dans un cadre formel et traitée comme un obstacle (à l'accès à l'emploi, au logement, aux loisirs, aux droits, à la santé...).
- Le critère de l'origine ethnique est peu légitimé par les acteurs : doute sur la parole des victimes, réticence à mener des actions spécifiques.
- Les discriminations sont abordées en questionnant le comportement des publics (leur supposée inadéquation) et non pas la situation objective d'inégalité de traitement. On glisse du registre de la LCD à celui de l'égalité des chances.
- Des insuffisances structurelles dans le repérage et le traitement des discriminations : aucune réclamation ne remonte.
- Aucune structure n'est identifiée par les publics comme étant dédiée à la PLCD.
- Aucune structure n'a désigné en clair de référent PLCD.
- Le volet LCD des missions du défenseur des droits n'a plus de visibilité.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Relancer la thématique PLCD sur le territoire

- Organiser un colloque dédié.
- Mobiliser les élus.
- Signer un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations (PTPD).

Qualifier les acteurs-ressources

- Proposer des formations-actions comportant un volet interne aux structures et un volet travail en réseau.
- Concevoir un circuit de signalement et des outils de prise en charge.

Informers les habitants

- Organiser le partenariat autour d'un acteur central reconnu (ici, l'ADAVIRS).
- Établir un plan de communication type "publicitaire".

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Description des mécanismes d'occultation de la PLCD liée à l'origine sur un territoire.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Objectiver la situation de la population malienne qui réside à Collinée, tant en termes d'intégration que de discriminations.
- Proposer des pistes de solutions pour améliorer le "vivre ensemble".

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Analyse de données statistiques.
- Réalisation d'entretiens auprès d'acteurs locaux (26).
- Réalisation d'entretiens auprès d'habitants (28).
- Observation flottante et participante.
- Animation d'un temps collectif.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : ville de Collinée.
- **État** : Fasild.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Le sujet du racisme et des discriminations est difficile à poser sur le territoire, si ce n'est pour parler du "racisme anti-blancs".
- Une population locale souvent hostile à l'arrivée des "nouveaux venus".
- Les maliens et leurs enfants sont régulièrement stigmatisés sur le territoire.
- Des jeunes qui ne se "mélangent" pas dans les activités sportives et de loisirs.
- Des publics immigrés qui disent ressentir le racisme et la discrimination mais qui considèrent pour la plupart que cela fait partie du paysage local.
- Des actions centrées sur l'interculturel qui ont montré leurs limites.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Favoriser l'accueil des "étrangers" à Collinée

- Cibler les populations immigrées pour les invitations aux vœux du Maire.
- Systématiser un temps d'accueil des nouveaux arrivants : présentation de la commune, des infrastructures et de l'offre associative.

Améliorer la participation des différents acteurs de la commune

- Organiser des rencontres régulières entre habitants pour aborder tous les sujets de la vie quotidienne (emploi, transport, logement, loisirs...).
- Mettre en place un conseil municipal des jeunes.

Qualifier les acteurs

- Organiser des formations pour les acteurs locaux afin qu'ils prennent conscience des mécanismes de racisation et de discrimination indirecte.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

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

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

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

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Travailler sur les représentations

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

Accompagner vers le Droit

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

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

Former les acteurs

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

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

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

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

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

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Travailler sur les représentations

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

Accompagner vers le Droit

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

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

Former les acteurs

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

① OBJECTIFS DE DÉPART

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

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

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

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Éducation

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

Logement

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

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Verbatim issus des rencontres avec les acteurs locaux.

① OBJECTIFS DE DÉPART

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

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

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

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Éducation

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

Logement

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

Femmes

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

Emploi

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

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Compte rendu des groupes de travail avec les acteurs locaux.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Produire un état de lieux précis des caractéristiques de l'immigration sur le territoire.
- Réaliser une mise en perspective des difficultés sociales rencontrées par ces populations.
- Recenser les freins à l'intégration.
- Proposer des pistes d'actions.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données quantitatives (statistiques publiques).
- Réalisation d'entretiens avec les acteurs locaux (30).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : villes d'Angers et Trélazé.
- **État** : DR Acsé, Ddtefp, Éducation Nationale, DDE.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un relatif consensus sur l'existence de discriminations dans la région angevine mais un sujet non débattu collectivement : difficultés à appréhender les enjeux, sentiment d'impuissance face au déni, complexité des phénomènes...
- Plusieurs catégories de personnes apparaissent surexposées en raison des préjugés des employeurs : immigrés ou issus de l'immigration, femmes, jeunes et seniors. Ces critères peuvent se cumuler.
- Les processus d'orientation, de conseil et de sélection représentent également des zones à risques pour lesquelles les intermédiaires de l'emploi ont leur part de responsabilité et se sentent démunis.
- Des cas de rejet de certaines catégories de locataires dans l'habitat privé sont rapportés par les intermédiaires du marché du logement.
- Des délais anormalement longs pour les demandes de logement social des familles immigrées.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Renforcer la mobilisation des employeurs : qualifier les acteurs du recrutement dans le secteur privé et public.

Capitaliser les savoir-faire des intermédiaires de l'emploi

- Organiser des ateliers d'échange de "bonnes pratiques" entre intermédiaires de l'emploi.
- Partager les connaissances du type d'employeurs qui discriminent et les signaler.

Poursuivre l'analyse des difficultés d'accès au logement

- Développer des outils d'observation pour analyser les écarts qui pénalisent les ménages immigrés.
- Renforcer l'accompagnement vers le parc privé en mobilisant plus fortement les outils de sécurisation et de garanties existants.
- Former les acteurs de l'intermédiation locative (privée et publique).

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Statistiques détaillées concernant la situation des ménages immigrés vis-à-vis du logement.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Sensibiliser et mobiliser sur les enjeux d'intégration et de lutte contre les discriminations dans les champs de l'éducation, du logement et de l'emploi.
- Construire une culture commune et partagée autour des concepts (intégration / discrimination) et des modalités d'actions.
- Définir un plan d'actions afin de répondre aux besoins de la population immigrée.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données (statistiques publiques).
- Réalisation d'entretiens individuels avec les acteurs locaux (29).
- Animation de 4 groupes de paroles (35 participants au total).
- Animation de 2 ateliers de restitution (25 participants).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivités** : villes du Mans, de Coulaïne et d'Allone.
- **État** : DR Acisé, Préfecture.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Le public des primo-arrivants est peu connu sur le territoire : absence de repères et de connaissances spécifiques de la part des professionnels des quartiers.
- Une volonté forte de « ne pas stigmatiser » qui a limité la capacité du territoire à prendre en compte la réalité des différences de traitement que pouvaient subir les personnes immigrées et issues de l'immigration.
- Des cas de discriminations avérés mais qui ne sont pas "médiatisés" par les acteurs locaux, ce qui participe d'invisibiliser les discriminations.
- Des acteurs (de l'emploi, du recrutement, du logement, de l'accompagnement social) qui se disent peu armés professionnellement sur le sujet.
- La Préfecture est le seul lieu de prise en charge des discriminations sur le territoire. Or, les victimes (réelles ou potentielles) ne souhaitent pas s'y rendre pour faire valoir leurs droits.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Outils des acteurs locaux : élaboration d'une fiche de liaison pour partager les cas de discriminations et décider collectivement des suites à donner.

Qualifier les acteurs : mobiliser les dispositifs de formation PLCD (Acisé, Opca) pour questionner les pratiques de terrain et savoir se positionner efficacement face aux risques de discriminations.

Prendre en charge les victimes : création de lieux d'écoute ou d'une fonction d'écoute itinérante afin de qualifier les situations et d'orienter les personnes vers les organismes compétents.

Communiquer : rendre visibles les exemples de réussite en matière d'insertion et d'intégration des minorités, diffuser les outils et actions existants en matière d'égalité des chances et de traitement.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Comptes rendus détaillés des groupes de paroles.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Réaliser un diagnostic partagé de la situation des populations immigrées résidant sur la commune.
- Repérer les freins et attentes.
- Impulser une dynamique de changement avec les acteurs locaux.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Enquête en face-à-face par questionnaire auprès des habitants (300).
- Sondage auprès des acteurs locaux (49 réponses).
- Animation de 3 réunions thématiques - emploi, logement, éducation (23 participants au total).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : ville de Laval.
- **État** : Préfecture, Drjcs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un quart des habitants issus de l'immigration estime avoir déjà subi des discriminations, le plus souvent dans le cadre de l'emploi.
- Pourtant, les acteurs locaux mettent plutôt en avant les difficultés cumulées par les populations de l'immigration plus que les discriminations pour expliquer leur mise à distance des ressources (emploi, logement, éducation).
- Une confusion entre la prévention des discriminations et d'autres modes d'actions (intégration, insertion), qui fait croire aux acteurs qu'ils sont déjà investis sur le sujet.
- Des réticences à admettre l'existence de discriminations : absence de données chiffrées, absence de plaintes, partage de difficultés avec d'autres groupes sociaux, poids des inégalités sociales et géographiques.
- La responsabilité en termes de discriminations est systématiquement rejetée sur le secteur privé.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Emploi

- Création d'un groupe de travail associant partenaires publics et privés.
- Information des publics sur leurs droits en matière de discriminations.
- Accompagnement des publics vers le Droit.

Éducation

- Former les acteurs à la PLCD.
- Faciliter l'accès aux stages en entreprise.

Logement

- Former les acteurs à la PLCD.
- Objectiver les critères d'attribution des logements sociaux.
- Mettre en place une commission d'attribution commune aux deux principaux organismes HLM de l'agglomération.

➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Comptes rendus détaillés des réponses aux enquêtes par questionnaire.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs de connaissance de la problématique locale de PLCD.
- Mobiliser les partenaires institutionnels et les acteurs de terrain.
- Trouver collectivement des solutions aux freins identifiés.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Collecte et analyse de données (statistiques publiques).
- Enquête en face-à-face par questionnaire auprès des habitants des quartiers inscrits en "politique de la ville" (300).
- Animation de 3 réunions thématiques - emploi, logement, éducation (28 participants au total).

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPII)

- **Collectivités** : ville de La Roche-sur-Yon.
- **État** : Préfecture, Drjscs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Écarts importants de perception de la problématique des discriminations, selon que l'on soit habitant ou professionnel de terrain.
- Plus du tiers des habitants d'origine étrangère déclarent avoir été victimes de discrimination sur le territoire.
- Des habitants qui assimilent les discriminations aux préjugés, ce qui ne leur permet pas de revendiquer leurs droits à réparation en cas de discrimination.
- les acteurs locaux mettent plutôt en avant les difficultés cumulées par les populations de l'immigration plus que les discriminations pour expliquer leur mise à distance des ressources (emploi, logement, éducation).
- Des acteurs locaux réticents à admettre l'existence de discriminations raciales : absence de données chiffrées, absence de plaintes, partage de difficultés avec d'autres groupes sociaux, poids des inégalités sociales et géographiques.
- Une confusion entre la prévention des discriminations et d'autres modes d'actions (intégration, insertion), qui fait croire aux acteurs qu'ils sont déjà investis sur le sujet.

④

PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Former les acteurs locaux à la PLCD

- Pour faire émerger une culture professionnelle commune sur le sujet.
- Pour prendre conscience du risque de discriminations indirectes que les acteurs peuvent alimenter à leur insu.

Emploi : organiser des forums, en appui des associations caritatives, pour favoriser la rencontre entre demandeurs d'emploi immigrés et entreprises.

Éducation : faciliter les rencontres entre jeunes et entreprises dans le cadre de la recherche de stages.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Comptes rendus détaillés des réponses aux enquêtes par questionnaire.

① OBJECTIFS DE DÉPART

- Établir un état des lieux des actions mises en œuvre dans le champ de la lutte contre les discriminations à l'échelle de l'agglomération nantaise.
- Porter une attention particulière à l'accompagnement des victimes.
- Créer et nourrir une dynamique d'échanges et faciliter la mise en réseau des acteurs locaux autour de la lutte contre les discriminations.

② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Repérage des actions de PLCD.
- Réalisation d'entretiens individuels et collectifs (80).
- Animation de 4 ateliers thématiques : logement, emploi, éducation, accès aux services publics.
- Animation de 3 tables-rondes sur les modalités d'accompagnement des victimes.
- Réalisation d'entretiens avec des victimes (6).
- Animation d'un atelier de prospective.

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL)

- **Collectivité :** agglomération de Nantes.
- **État :** Préfecture, Drjscs.

③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Si les domaines du travail et de l'emploi sont particulièrement investis (professionnels formés à la PLCD, actions coordonnées), ce n'est pas le cas des domaines du logement, de l'éducation et de l'accès aux services publics (loisirs, culture, santé).
- Les actions visent plus souvent les critères du sexe et du handicap que celui de l'origine.
- La PLCD demeure un champ aux contours flous sur le territoire : des actions d'interculturalité côtoient des actions d'accessibilité pour les handicapés, de valorisation des mémoires de l'esclavagisme, de spectacles sur les violences faites aux femmes.
- Des acteurs inégalement formés, qui ont parfois du mal à distinguer l'égalité des droits, des chances et de traitement.
- Des professionnels-ressources compétents sur le sujet mais isolés dans leur service.
- La PLCD reste le plus souvent en arrière-plan de préoccupations centrées sur l'égalité d'accès aux droits, elle a du mal à s'inscrire durablement dans les routines de travail.
- Le faible nombre de plaintes sur le territoire peut laisser penser que les discriminations y sont rares.
- Le sujet des discriminations est finalement peu débattu, commenté, médiatisé.

④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

Créer des outils/ressources

- Établir une convention entre la police, la justice et les associations.
- Créer un répertoire numérique des acteurs de la PLCD à l'échelle de la métropole.
- Créer une banque de données (outils, fiches, supports...).
- Créer des postes de référents en interne aux principales institutions.

Organiser des moments forts

- Organiser une rencontre annuelle de la PLCD permettant aux acteurs du territoire d'échanger sur le sujet (actualité, pratiques, outils...).
- Organiser des formations interservices et inter-institutions.

Communiquer

- Faire connaître les décisions de justice.
- Faire des campagnes d'affichage préventif dans les lieux de grand passage.

> PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Analyse des modes de prise en charge des victimes sur le territoire.

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

- 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 pré-supposé 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

- 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

- 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 (COPI)

- **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.

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>