



---

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

conduits sur la période 2005-2014

---

**TRAVAIL SOCIAL**

## 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 & travail social : l'apport des diagnostics territoriaux stratégiques

*Les métiers du social ont longtemps été considérés comme préservés des discriminations. Il est vrai qu'ils se fondent sur des valeurs de solidarité et de fraternité, apparemment incompatibles avec la production d'inégalités.*

*Pour autant, les diagnostics territoriaux stratégiques menés depuis 2005 sur ce thème permettent de questionner les "zones de risque discriminatoire" dans le champ du travail social et de proposer des pistes de progrès.*

## > Des inégalités d'accès dès la formation initiale

Le premier marqueur des inégalités dans le travail social concerne la formation initiale : de nets déséquilibres sont observables en terme de sexe et d'origine parmi les effectifs des organismes de formation.

Cette situation interroge directement les processus d'orientation mais aussi les modalités d'accès aux écoles de formation aux métiers du social : certains diagnostics montrent que la sélectivité des jurys peut s'organiser sur la base de critères prohibés (engagement politique ou syndical du candidat, convictions religieuses, lieu de résidence, situation de famille...).

## > Des instances qui ne sont pas toujours le reflet de la diversité

Les diagnostics montrent également que les organismes intervenant dans le champ social (associations, centres sociaux, mutuelles, coopératives...) ne sont pas toujours conformes aux valeurs qu'ils défendent : les conseils d'administration ne sont généralement pas le reflet de la diversité de la société en termes d'âge, de sexe et d'origine. Pour autant, ces organismes ont du mal à penser ces inégalités internes, d'autant qu'ils sont convaincus d'être des acteurs de premier plan en termes de prévention et de lutte contre les discriminations (PLCD). Sur le terrain, les diagnostics montrent que ces organismes interviennent sur des registres connexes (intégration, interculturel, analphabétisme, accès aux droits, lutte contre les exclusions...), et que le sentiment de participer pleinement à la PLCD n'est souvent qu'une illusion.

## > Un sentiment d'immunité concernant les discriminations dans l'emploi

Du point de vue du Code du travail, les organismes à dimension sociale sont des employeurs comme les autres. Dans les faits, plusieurs diagnostics montrent que la dimension "sociale" de ces organismes leur fait croire qu'ils sont "génétiquement" immunisés contre les discriminations dans l'emploi (embauche, évolution de carrière). A cela s'ajoute le sentiment que l'application stricte de la convention collective est suffisamment protectrice et que la présence de femmes et d'hommes de toutes origines dans les équipes atteste de l'égalité de traitement. Pourtant, l'analyse des ressources humaines dans ces organisations montre bien souvent que les inégalités existent : des recrutements sexuels sont effectués dans une volonté d'équilibrage des équipes ; les femmes et les personnes étrangères ou issues des immigrations n'accèdent pas aux postes à responsabilité dans les mêmes conditions que les autres.

## > Sur le terrain, peu de solutions pour les publics discriminés

Force est de constater que les publics du travail social sont régulièrement discriminés, y compris lorsqu'ils sont en lien avec les organismes : c'est notamment le cas dans le cadre de l'accès à certains équipements (campings, discothèques, parcs de loisirs) ou au logement (pour les gens du voyage notamment).

Face à cela, les organismes peuvent être tentés de trouver des "arrangements" au lieu de traiter juridiquement le problème. Cette posture participe *in fine* d'occulter la réalité des situations et empêche d'identifier des solutions plus pérennes.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Analyser le fonctionnement et les pratiques des Centres Sociaux et Socioculturels pour repérer les éventuels mécanismes discriminatoires existants.
- Faire émerger des réponses adaptées (postures, actions, discours, débats) pour lutter et prévenir durablement les discriminations en formalisant de manière collégiale des propositions de plans d'actions de PLCD aux différents niveaux concernés (bailleurs, fédération, centres).
- Mieux inscrire et rendre effective la PLCD dans la politique de la Fédération des Centres sociaux de Gironde et de chacun des centres en particulier.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Enquête de terrain auprès de 4 centres sociaux sélectionnés.
- Entretiens avec des habitants.
- Co-construction des pistes de progrès avec les directions et la fédération.

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

- **État et organismes** : DRJSCS ; CAF.
- **Réseaux** : fédération des centres sociaux de Gironde (FABRIK).

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Un sentiment d'immunité naturelle contre les discriminations, qui participe d'éloigner les centres sociaux de la PLCD.
- Une confusion entre les registres d'action : inégalité sociale, intégration, lutte contre le racisme, interculturel, diversité, accès aux droits, lutte contre les exclusions, analphabétisme... qui entretient une croyance erronée dans le fait que les centres sociaux luttent de fait contre les discriminations.
- Certains mécanismes de déni de la réalité des discriminations : minimisation du problème, refus de stigmatiser, disqualification de la parole des publics, sur-activation de la question "sociale".
- Un malaise concernant la manière de gérer les revendications religieuses des habitants de confession musulmane.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Clarifier le champ de la PLCD** : définir les concepts, déconstruire les représentations erronées, développer un langage commun.
- **Afficher un véritable portage politique** : impliquer le CA, mettre en débat, communiquer sur son engagement.
- **Questionner les pratiques en interne** : autodiagnostic des forces et des faiblesses (fonctionnement, modalités de désignation des instances, composition des équipes, cadre et contenu des actions).
- **Développer les partenariats** : établir un répertoire des acteurs, participer aux différentes manifestations du territoire.
- **Agir au niveau de la fédération** : mutualiser les outils, échanger les expériences, analyser les pratiques, mettre en débat...

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Une description des "confusions" classiques entre la LCD et les autres registres d'action (interculturel, intégration, insertion...).

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

Analyse du "risque discriminatoire" à différents niveaux :

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

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

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

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

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

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

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

#### Développer la compétence LCD des membres des jurys

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

#### Outiller les étudiants-stagiaires

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

#### Sensibiliser les professionnels en poste

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

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

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

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

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

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

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

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

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

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

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

#### MEMBRES DU COPIIL

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

#### PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Mesurer le risque discriminatoire dans les pratiques de GRH des employeurs de l'ESS.
- Mobiliser les acteurs de l'ESS sur l'enjeu de la LCD.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Entretiens exploratoires avec une trentaine de réseaux de l'ESS en Aquitaine.
- Questionnaire téléphonique administré à 1000 établissements employeurs représentatifs de l'ESS (entreprises de 2 à 200 salariés, des 10 secteurs les plus employeurs en région).
- Entretiens complémentaires avec 15 DRH d'entreprises de plus de 200 salariés.

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

**Collectivité :** Région Aquitaine.

**État :** DRJSCS.

**OPCA :** USGERES ; Uniformation.

**Réseaux :** CRESS ; FARL.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

#### Un sentiment d'immunité face aux discriminations :

- Les valeurs, l'éthique et le projet de société portés par les acteurs de l'ESS apparaissent conformes au principe d'égalité et de lutte contre les discriminations, ce qui n'incite pas à l'auto-analyse. *Ainsi, les acteurs de l'ESS seraient « par nature » non discriminants.*
- Les employeurs de l'ESS ont souvent une mission de service aux publics (à tous les publics sans distinction) ou de lutte contre les exclusions (IAE). *Ainsi, ces missions protégeraient de facto de la production de discriminations.*
- Les établissements employeurs de l'ESS ne se vivent pas toujours comme des entreprises et ont par conséquent du mal à se représenter qu'elles ont les mêmes obligations que celles du secteur marchand. *Ainsi, les entreprises de l'ESS seraient des entreprises « à part ».*

#### La persistance de certains "mythes" chez les employeurs de l'ESS :

- Sentiment que l'application de la convention collective suffit à protéger des discriminations ;
- que la présence de femmes et de personnes immigrées dans l'entreprise suffit à prouver l'égalité de traitement ;
- que l'absence de sentiment sexiste/raciste du recruteur suffit à attester de l'absence de risque de discriminations.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

- **Lever le déni/sentiment d'immunité :** mettre en place une formation systématique pour les managers de structures de l'ESS.
- **Accompagner la réflexion sur la "fonction employeur" dans l'ESS :** travailler prioritairement dans le champ de l'aide à domicile.
- **Axer plus la stratégie de communication sur l'égalité de traitement que sur l'égalité de droit :** démontrer que l'application stricte de la convention collective ne suffit pas.
- **Développer une offre de formation "opérationnelle" :** "recruter sans discriminer" ; "identifier les inégalités dans l'entreprise" ; "dévouer les demandes discriminatoires des usagers/clients"...
- **Oser se focaliser sur le critère de l'origine :** critère "délaissé" par les politiques publiques de l'emploi alors que ceux du sexe, de l'âge et du handicap bénéficient de nombreuses initiatives.
- **Augmenter la visibilité de la CRESS :** développer les partenariats avec les unions patronales et les réseaux d'employeurs.

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Accès à tous les matériaux d'enquête et d'analyse (entretiens, sondage...).
- Fourniture d'un outil d'autodiagnostic LCD/GRH dédié au champ de l'ESS.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- Construire une connaissance partagée des problématiques concernant les GDV.
- Caractériser les actions publiques sur les 6 départements.
- Analyser l'accès aux droits.
- Engager une dynamique de réseau autour des solutions.

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

- Recueil et analyse documentaire.
- Entretiens auprès d'acteurs locaux (15).
- Capitalisation de 12 actions identifiées comme "bonnes pratiques".
- Animation d'un séminaire régional.

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

- État : DR Acisé, Préfecture, Inspection Académique, Casnav, Drass.

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

- Des représentations négatives qui entravent la relation locative dans le privé comme dans le parc social.
- Une offre sociale peu adaptée aux mœurs des GDV.
- Un difficile accès à la pleine citoyenneté (une faible représentation dans les diverses instances représentant les habitants).
- Des problématiques de domiciliation qui nuisent à l'accès aux droits sociaux.
- Un accès à l'école entravé (refus d'inscription, éloignement des aires, concentration des élèves GDV).
- Des conditions de scolarisation inégalitaires (absentéisme toléré, faiblesse des dispositifs de soutien).
- Une connaissance limitée et déformée des pratiques économiques des GDV.
- Des freins à la création d'entreprise (difficile reconnaissance de la Chambre des Métiers, difficile accès aux crédits bancaires et assurances).
- Des dispositifs d'insertion inadaptés au mode de vie itinérant.

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

#### Pour une citoyenneté pleine et effective

- Mieux informer sur les droits.
- Favoriser le dialogue et l'interconnaissance notamment en développant l'accès aux loisirs.
- Consolider la mise en réseau des acteurs du social (échanges d'expériences, mutualisation d'informations et d'outils).

#### Pour une scolarisation "normale"

- Permettre l'inscription scolaire quelle que soit la situation de la famille.
- Favoriser le rapprochement école-familles (médiation, accompagnement pédagogique des enseignants, dispositifs d'appui spécifiques).

#### Pour une intégration économique

- Accompagner la création d'entreprise.
- Développer la médiation vers l'emploi.
- Accompagner la validation des compétences.

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

- Analyse détaillée des pratiques des GDV en matière d'éducation, d'emploi, de santé, de citoyenneté.
- Présentation de 12 "bonnes pratiques" locales.



### ① OBJECTIFS DE DÉPART

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

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

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

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

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

#### Développer la connaissance des voyageurs

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

#### Développer le recours aux droits

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

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

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

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

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

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

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

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

#### > PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

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

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

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

### ② MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

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

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

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

### ③ PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES

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

### ④ PROPOSITIONS/PRÉCONISATIONS

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

#### ➤ PARTICULARITÉS DU RAPPORT FINAL

Mise en regard des contextes sur 3 territoires différents.

### ① OBJECTIFS DE DÉPART

- 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.

## 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>