



Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation

2014

Lors du Comité interministériel des villes du 19 février 2013, le Gouvernement s'est engagé à refondre la politique de la ville en renforçant l'action publique en matière de lutte contre les discriminations. La réduction des inégalités qui frappent les habitants des quartiers constitue la raison d'être de la politique de la ville et la lutte contre les discriminations son outil incontournable.

La discrimination est un délit sanctionné par la loi qui touche aux fondamentaux de la République et pose la question de l'accès aux droits.

Selon le rapport de l'Onzus 2012, un habitant de 18 à 50 ans sur 4 résidant dans les Zus, déclare se sentir discriminé, soit deux fois plus qu'hors Zus. Le critère prohibé de l'origine est le plus souvent évoqué par les habitants pour motiver le rejet dont ils font l'objet. A cela vient s'ajouter le sentiment d'appartenir à un territoire stigmatisé. Les habitants des quartiers cristallisent donc les préjugés et les représentations négatives des acteurs économiques, sociaux et institutionnels qu'ils côtoient. Ces stéréotypes motivent, parfois involontairement ou inconsciemment, des inégalités de traitement.

Le rapport de synthèse de la concertation nationale sur la réforme de la politique de la ville fait apparaître que l'essentiel des discriminations sont systémiques. Une réflexion commune doit conduire à un diagnostic partagé, mettant en lumière les situations vécues. Cette réflexion commune doit déboucher sur des actions transversales, destinées à dépasser le cloisonnement des services de l'Etat et des collectivités territoriales.

Les habitants des quartiers se trouvent exposés aux discriminations liées à l'origine dans l'emploi, le logement, l'orientation scolaire et/ou dans leurs relations avec les institutions policières. La politique de la ville a, au travers des acteurs publics et associatifs, capitalisé un savoir-faire dans le traitement des discriminations, notamment grâce à des dispositifs conçus pour répondre aux besoins du terrain. Recentrées sur la discrimination selon l'origine réelle ou supposée et la discrimination territoriale à l'adresse, qui constituent les plus fortes demandes sociales dans les quartiers, la prévention et la lutte contre les discriminations doivent s'attacher à lever le déni des acteurs publics et privés, à mettre des mots sur ce qui se passe dans la réalité vécue. Pour cela, elle implique de travailler sur ces questions avec les habitants des quartiers en partenariat avec les conseils

citoyens et d'accompagner les victimes, afin de contribuer à leur redonner confiance dans les institutions (cf. rapport de la mission Bacqué-Mechmache). La dimension territoriale des discriminations est une question importante mentionnée par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, elle est à traiter dans le cadre pertinent de l'intercommunalité.

La ministre des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports inscrit la lutte contre les discriminations comme une priorité transversale de l'Etat pour les futurs contrats de ville. Conformément à la mesure 3 de la décision 25 du Comité interministériel des villes « Mobiliser, former et sensibiliser le réseau territorial et les acteurs de la politique de la ville à la prévention des discriminations dans le cadre d'approches intégrées », vous êtes invités à mettre en œuvre le présent cadre de référence de lutte contre les discriminations liées à l'origine.

Ce cadre de référence s'inscrit dans le contexte de la mise en œuvre de la nouvelle contractualisation entre l'Etat et les collectivités territoriales et identifie des outils qui vous permettront d'agir au plus près des habitants et des territoires. [Dans une approche intégrée, vous serez amené à concevoir un plan territorial de lutte contre les discriminations \(PTLCD\) que vous inscrirez dans le contrat de ville, en lien avec les échelons territoriaux \(délégués du Préfet, DDCS, DRJSCS\).](#)

Vous trouverez ci-après la méthode d'élaboration du plan territorial de lutte contre les discriminations.

La lutte contre les discriminations est un volet essentiel de la politique de la ville. La mise en œuvre de ce cadre de référence permet de décliner la lutte contre les discriminations sur tous les territoires de la politique de la ville, sous l'autorité des préfets.

Sommaire

Introduction	7
L'analyse des besoins	8
Le plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations : nouvel outil de la future contractualisation	9
Le développement de l'approche intégrée dans le cadre des futurs PTLCD au sein des contrats de ville	10
Les conditions de mise en place d'un nouveau plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations	11
L'évaluation des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations	12
Le rappel du rôle des niveaux territoriaux	12
Annexes	15

Introduction

La lutte contre les discriminations constitue désormais un axe transversal incontournable des contrats de ville 2015/2020 et doit se traduire par la mise en place de « Plans territoriaux stratégiques » au sein de chaque contrat de ville. Pour permettre aux acteurs territoriaux de répondre à cet enjeu majeur, le CGET met à la disposition des acteurs locaux différents dispositifs sous forme de prestations (excepté pour les PTLCD) que chacun peut mobiliser en tant que de besoin :

- ↳ les diagnostics territoriaux (renforcer l'analyse des besoins et identifier les enjeux pour le territoire),
- ↳ la formation des acteurs locaux (développer la qualification des acteurs locaux),
- ↳ les plans territoriaux de lutte contre les discriminations (définir au niveau local des programmes d'actions),
- ↳ l'accompagnement des acteurs à la mise en œuvre (favoriser la mise en œuvre des préconisations établies à la suite d'un diagnostic).

A cela, il convient de rajouter les actions financées sur chaque territoire qui contribuent directement et indirectement à prévenir et lutter contre les discriminations avec une attention particulière pour l'accès aux droits.

Conformément au programme des interventions de l'Acse puis du CGET pour 2014, le présent document a pour objectif d'explicitier les objectifs et les conditions de mise en œuvre de ces mesures dans le cadre de la nouvelle contractualisation ainsi que le rôle des différents échelons territoriaux de la politique de la ville.

Il actualise et remplace toutes dispositions antérieures.

• L'approche intégrée de la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville

En application de la décision 25 du CIV du 19 février 2013 et de la loi de programmation sur la ville et la cohésion urbaine, la lutte contre les discriminations sera

prise en compte dans les contrats de ville. Il s'agit de promouvoir au plus proche des territoires et des besoins ressentis par les habitants, une politique territorialisée de prévention et de lutte contre les discriminations au sein du contrat unique. L'objectif est de garantir l'égalité de traitement de tous les habitants par une démarche de prévention et de réduction des risques de discrimination. **Une stratégie d'approche intégrée consiste en l'organisation, l'amélioration et l'évaluation des processus de prise de décision afin d'atteindre l'égalité réelle de traitement dans tous les domaines de la vie (logement, éducation, services publics...). L'approche intégrée ne se préoccupe pas des actes intentionnels, mais se concentre sur les effets des discriminations et les processus qui les produisent.**

L'objectif principal est de développer l'égalité réelle de traitement en prévenant et en réduisant les facteurs de risques de discrimination auprès de l'ensemble des structures et projets intervenant dans le cadre du contrat, quelle que soit la thématique abordée. Il s'agit d'intégrer le principe de non-discrimination dans les pratiques et les processus professionnels de l'ensemble des partenaires territoriaux du contrat à l'échelle intercommunale.

L'approche intégrée implique de conduire une réflexion en amont des actions financées pour repérer les éventuelles discriminations indirectes, tout particulièrement celles liées à l'origine réelle ou supposée des personnes.

Cette nouvelle approche participe au retour de l'Etat dans les quartiers populaires qui prendra appui sur les conventions interministérielles d'objectifs qui ont été signées avec les différents ministères et que les préfets de région sont chargés de décliner au niveau local ainsi que les conventions interpartenariales signées avec l'assemblée des départements de France, la fédération des villes moyennes, l'association des maires villes et banlieues de France et l'association des maires de France.

L'analyse des besoins

Objectiver les discriminations sur le territoire par la réalisation d'un état des lieux : diagnostic impliquant les habitants des quartiers.

La mise en place d'un Plan territorial de lutte contre les discriminations doit reposer sur une analyse des besoins du territoire du contrat de ville. Cette analyse des besoins doit permettre d'identifier les enjeux propres au territoire. Pour ce faire, les acteurs peuvent mobiliser leurs propres ressources ou connaissances et/ou faire appel à une prestation proposée par le niveau national en lien avec le niveau régional : le diagnostic territorial stratégique.

1 - Le diagnostic territorial stratégique

L'élaboration d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations s'appuie a minima sur une analyse des besoins, voire sur un diagnostic territorial stratégique dressant un état des lieux des discriminations raciales sur un territoire spécifique et propose des pistes de travail afin d'y remédier. Ce diagnostic devra se donner les moyens d'identifier finement les types, les lieux et les formes de discriminations vécues sur le territoire ainsi que le réseau d'acteurs territoriaux intervenant dans le champ de la lutte contre les discriminations en précisant le rôle et les compétences de chacun (le cas échéant sous forme d'un annuaire adressé à l'ensemble des acteurs du territoire). **L'analyse des besoins doit s'appuyer sur une démarche partagée et concertée avec les habitants.**

Le diagnostic territorial stratégique peut être financé par le niveau national dans le cadre des mesures du programme du CGET. Il peut aussi être réalisé à partir d'une synthèse des données existantes complétée par la mise en œuvre de cellules d'écoutes territoriales, de testings, d'enquêtes et d'études appropriées. Ce diagnostic propre à la LCD devra être pris en compte dans le diagnostic global des futurs contrats de ville.

2 - La prise en compte des données existantes

L'analyse des besoins et le diagnostic territorial straté-

gique s'appuient sur les données existantes sur le territoire en matière de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'origine :

- ↳ les résultats du projet Equal-Espere,
- ↳ les données émanant des atlas régionaux des populations immigrées (articulation du BOP 104 et du BOP 147),
- ↳ les diagnostics territoriaux stratégiques dans le domaine de la lutte contre les discriminations déjà réalisés,
- ↳ les études/enquêtes/testings financés sur le sujet par les services déconcentrés de droit commun et les collectivités,
- ↳ les études produites par les Copec.

3 - Les cellules d'écoute territoriale

Les attentes très fortes des habitants peuvent être prises en compte dans le cadre de la mise en œuvre de cellules d'écoute territoriale en partenariat avec les délégués territoriaux du Défenseur des droits, les représentants d'association de lutte contre les discriminations, les délégués du Préfet, les points d'accès aux droits, les missions locales et les représentants des droits des femmes. Ces cellules d'écoute ont pour objectif d'accueillir, d'orienter et d'accompagner les habitants et nécessitent un vrai travail partenarial et de visibilité pour les habitants des quartiers. La réalisation de sondages ou d'enquêtes auprès des habitants et d'enquêtes patronymiques pour identifier des situations discriminatoires, notamment dans l'emploi, peut aussi contribuer à faire prendre conscience plus largement des phénomènes de discriminations sur le territoire de l'intercommunalité. De même, le dispositif expérimental destiné à saisir la discrimination " sur le vif " qu'est le testing (appelé également test de situation, test de discrimination, audit par couple, auto-testing lorsqu'il est réalisé par l'organisme lui-même) peut être utilisé dans la phase de diagnostic du fait de son potentiel mobilisateur des acteurs.

Le plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations : nouvel outil de la future contractualisation

Désormais, les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations seront intégrés aux futurs contrats de ville pour traiter de la lutte contre les discriminations.

Ils devront permettre de développer à la fois :

- ✎ une objectivation des discriminations vécues sur le territoire à partir d'un état des lieux-diagnostic impliquant les habitants et les acteurs des quartiers,

- ✎ l'approche intégrée mobilisant le droit commun des services de l'Etat, et celui des collectivités territoriales parties prenantes au contrat afin de renforcer la dimension interministérielle et partenariale de la lutte contre les discriminations,

- ✎ un programme opérationnel d'actions qui contribue directement à la prévention et à la lutte contre les discriminations à partir des crédits mobilisés par le droit commun et dans le cadre de la politique de la ville.

Pour rappel :

Un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations est un programme interministériel et partenarial local d'actions visant à prévenir les discriminations, élaboré et mis en œuvre sur le territoire d'une intercommunalité signataire d'un contrat de ville. Mis en place en 2001 par la délégation interministérielle à la ville (Div) et le Fasild, le dispositif des plans territoriaux (initialement de lutte contre les discriminations) a été confié en 2006 à l'Acsé au même titre que les autres programmes de la politique de la ville transférés à l'établissement. L'Acsé a rejoint le CGET en avril 2014.

Initialement, les plans territoriaux visaient toutes les formes de discriminations. Le contrat d'objectif et de performance de l'Acsé 2010-2013 précise que l'Acsé est compétente sur **les discriminations liées à l'origine**.

Un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations regroupe des actions de sensibilisation, de formation et de communication incitant les acteurs économiques, sociaux et politiques à transformer leurs pratiques professionnelles pour prévenir et lutter contre les discriminations directes, indirectes et systémiques. Les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations prennent donc en compte au moins le critère de l'origine mais pas exclusivement. **Il repose sur une approche intégrée afin de mobiliser tous les partenaires du contrat de ville.**

Le développement de l'approche intégrée dans le cadre des futurs PTLCD au sein des contrats de ville

En 2013, la grande majorité des régions disposent d'au moins un plan porté par une collectivité territoriale (commune, conseil général, conseil régional ou EPCI). A partir de 2014, il s'agira de privilégier le développement des plans territoriaux au niveau intercommunal en lien avec l'Etat local et l'ensemble des partenaires dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle contractualisation.

La conduite efficace de cette approche intégrée de la lutte contre les discriminations nécessite un portage politique fort de la part de l'Etat et de l'intercommunalité. Ceux-ci désignent chacun un référent pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de cette approche transversale qui prend appui sur les conseils citoyens. Il est aussi nécessaire qu'un temps d'ingénierie dédié y soit consacré et qu'elle soit dotée d'un budget spécifique.

Les signataires du PTLCD s'engageront dans une politique intégrée de lutte contre les discriminations qui se traduira par des engagements précis dans les différents champs thématiques (emploi, éducation, santé, logement, accès aux droits, aux loisirs...), afin de mettre concrètement en œuvre des transformations des pratiques professionnelles et des procédures en matière de recrutement des personnels et de gestion de leurs activités pour réaliser l'effectivité de l'égalité de traitement. Ces engagements seront assortis de moyens et d'objectifs précis inscrits dans le plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations doté d'un calendrier de 6 ans, calé sur le contrat de ville.

Les actions soutenues dans le cadre du plan de prévention et de lutte contre les discriminations pourront s'articuler suivant les axes suivants :

- ↳ sensibiliser les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de l'action sociale, du logement, de l'éducation, de la santé et des services au public,

- ↳ renforcer la qualification juridique des acteurs,

- ↳ mobiliser l'ensemble des acteurs économiques et politiques autour de l'objectif de la lutte contre les discriminations et de la conduite du changement des pratiques,

- ↳ favoriser l'accès aux droits des victimes de discriminations au travers des cellules d'écoute et d'un accompagnement juridique.

Parallèlement et toujours dans le cadre des PTLCD, d'autres actions peuvent être soutenues et valorisées comme un préalable permettant d'aborder la notion de "discrimination" :

- ↳ la lutte contre le racisme,

- ↳ la lutte contre le sexisme,

- ↳ l'histoire et la mémoire de l'immigration et des territoires de la politique de la ville.

Pour ce faire, vous disposerez de l'expertise, de l'expérience et de l'appui méthodologique des référents « lutte contre les discriminations » au sein des DRJSCS.

Les conditions de mise en place d'un nouveau plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations

La définition, la mise en œuvre et le financement des nouveaux plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sont réalisés au niveau local dans le cadre du contrat de ville. Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations est conditionné par :

✎ l'engagement des élus locaux de l'EPCI dans l'élaboration d'un plan de prévention et de lutte contre les discriminations sera recherché. Il pourra se traduire par une délibération du conseil communautaire qui peut être précédée de l'envoi d'une lettre d'intention du président du Conseil communautaire ou des maires au Préfet et la désignation d'un élu référent,

✎ l'élaboration d'un programme nécessite une phase de co-construction par l'Etat, l'EPCI et les partenaires dans le cadre du contrat de ville. A partir d'un diagnostic territorialisé, ce programme détaillera des actions précises assorties de moyens et d'objectifs quantifiés et mobilisera diverses sources de co-financements.

Chaque nouveau plan territorial doit faire l'objet d'une transmission au niveau régional et le cas échéant au niveau national.

Les services de l'Etat veilleront à ce qu'une signature officielle du plan soit organisée avec les élus référents et l'EPCI porteuse du contrat.

Les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations de plus de 3 ans déjà en cours seront à adapter et à inscrire dans les nouveaux contrats de ville à compter de l'entrée en vigueur de ces derniers et seront financés sur la programmation du contrat de ville. Ils continueront à faire l'objet d'un co-financement des collectivités.

Enfin, [une équipe projet composée d'un binôme Etat/collectivités](#) devra être nommée au sein de l'équipe projet du contrat de ville afin d'assurer l'animation technique du PTLCD du contrat de ville. Un référent de la collectivité sera désigné et exercera son activité en lien étroit avec les délégués du Préfet exerçant sur les territoires du contrat.

Hors programmation locale, des actions à visée régionale ou départementale, non-inscrites dans la programmation du nouveau contrat de ville, pourront faire l'objet d'une délégation des crédits du programme 147 aux niveaux régional et départemental.

L'évaluation des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations

L'évaluation des plans de prévention et de lutte contre les discriminations poursuit 3 objectifs : connaître, analyser et décider. Elle doit s'inclure pleinement dans la stratégie d'action de l'approche intégrée et être partagée par l'ensemble des acteurs, y compris les habitants. Ses résultats leur seront communiqués et intégrés pour améliorer l'efficacité du programme de prévention et de lutte contre les discriminations.

L'évaluation des actions est à articuler avec la phase du diagnostic. Il convient de définir des indicateurs afin de mesurer l'efficacité des actions et mesures développées. Il s'agira de construire une méthodologie d'évaluation du changement des pratiques et des

processus professionnels où l'expertise d'usage des habitants et publics touchés peut être mobilisée dans le cadre d'une démarche participative d'évaluation. Les indicateurs doivent pouvoir traduire les avancées et l'effectivité de la mise en œuvre de l'égalité de traitement. Les enquêtes, testings, sondages, l'activité de la cellule d'écoute territoriale et les analyses de situation peuvent être repris et réalisés à quelques années de différence pour mesurer les progrès et les résistances.

Le rappel du rôle des niveaux territoriaux

Depuis 2006, la structuration du réseau territorial de la politique de la ville n'a pas évolué dans le champ de la lutte contre les discriminations. L'enjeu de la nouvelle contractualisation nécessite désormais de mobiliser tous les échelons territoriaux de la politique de la ville, du niveau local au niveau national.

Les niveaux territoriaux responsables de la mise en œuvre des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations ont des fonctions complémentaires.

↳ Le niveau national

Le niveau national de la politique de la ville pilote et anime le dispositif dans sa globalité. Il capitalise et valorise la mise en place des nouveaux plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations. Il recense les

besoins en formations et diagnostics des différents sites et assure le suivi des marchés publics correspondants.

↳ **Le niveau régional**, sous l'autorité du Préfet de région :

- désigne un référent au sein de la DRJSCS (à communiquer au niveau national) dont la mission est d'assurer une fonction d'animation des actions de lutte contre les discriminations au niveau régional et d'appui aux niveaux départementaux et locaux dans le cadre de la mise en place des PTLCD en veillant à la prise en compte des conventions interministérielles,
- accompagne sur le plan méthodologique l'émergence des nouveaux plans en lien avec le niveau départemental et local,

- mobilise les mesures du programme du ministère de la ville relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations (diagnostics et formations) à la demande des acteurs locaux dans le cadre des contrats de ville,
- mobilise le conseil régional pour la déclinaison de ses actions de prévention et de lutte contre les discriminations aux territoires de la politique de la ville, en particulier dans le champ de la formation des acteurs,
- élabore une synthèse régionale des actions menées et de leur évaluation dans chaque contrat de ville en lien avec les acteurs du PTLCD.

👉 **Le niveau départemental**, sous l'autorité du préfet de département :

- désigne un référent au sein de la DDCS (à communiquer au niveau national) dont la mission est d'assurer la prise en compte opérationnelle de la lutte contre les discriminations dans les nouveaux contrats de ville,
- désigne un ou plusieurs référents parmi les délégués du Préfet,
- procède à une analyse des besoins en lien avec les délégués du Préfet et les EPCI. Dans le cas où un plan territorial de lutte contre les discriminations existe sur le territoire, il peut l'inscrire en l'adaptant au nouveau contrat de ville,
- sollicite la mobilisation des mesures du ministère de la ville relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations (diagnostics et formations),
- veille, s'il y a lieu, à une articulation des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les

discriminations avec les plans départementaux mis en œuvre par les Copec. Ce plan départemental, placé sous la responsabilité du Préfet de département, détermine le programme d'actions pour la mise en œuvre de la politique d'intégration et de lutte contre les discriminations (circulaire NOR/INT/K/04/00117/Copec). De même, lorsque des actions de prévention et de lutte contre les discriminations recoupent d'autres politiques menées sur le territoire, notamment la politique d'intégration ou la politique d'égalité femmes-hommes, des actions coordonnées peuvent être initiées en utilisant des crédits en provenance des autres programmes de l'Etat et notamment les programmes 104, 139 et 137,

- co-finance les actions des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations en mobilisant les financements prévus dans le volet " lutte contre les discriminations " du nouveau contrat de ville,
- évalue la portée et l'impact des plans de prévention et de lutte contre les discriminations sur chaque site en lien avec les acteurs locaux,
- transmet les données qualitatives et quantitatives au niveau régional.

👉 **Le niveau local**

Les délégués du Préfet participent à l'analyse et à la remontée des besoins en lien avec les collectivités et les habitants. Ils contribuent à la mise en œuvre des outils et ils accompagnent les actions de lutte contre les discriminations inscrites dans le contrat de ville. Du fait de leur ancrage territorial, ils sont les mieux placés pour mobiliser les acteurs de proximité, valoriser la participation et l'expertise des habitants.

Annexes

Fiche outil n° 1 :

les diagnostics territoriaux stratégiques

Fiche outil n° 2 :

formation des acteurs à la prévention et la lutte contre les discriminations

Fiche outil n° 3 :

les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations

Fiche outil n° 4 :

accompagnement des acteurs territoriaux à la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations

LES DIAGNOSTICS TERRITORIAUX STRATÉGIQUES

L'insuffisance des connaissances, sur la question des discriminations, se traduit souvent par des représentations négatives et des situations d'évitement voire de déni et ne permet pas toujours de procéder à une analyse des besoins suffisamment objectivée, permettant la mise en place dans le cadre du contrat de ville, d'un plan territorial de lutte contre les discriminations.

/ Pourquoi mettre en place un diagnostic territorial stratégique ?

Les objectifs du diagnostic sont l'actualisation des données réunies auparavant, une approche plus fine des territoires, l'objectivation des situations et le traitement de thématiques correspondant à des préoccupations des services de l'État ou des élus dans le cadre du contrat de ville. Il permet de dépasser la complexité de la question des discriminations. La connaissance n'est pas, dans ce cadre, une fin en soi mais est un passage obligé pour lever des obstacles. À l'expérience des différents diagnostics déjà réalisés, ce dispositif s'est avéré être un moyen efficace pour sensibiliser et mobiliser partenaires et acteurs dans la lutte contre les discriminations. Le diagnostic est avant tout un outil pour agir et dégager des orientations partagées. Le diagnostic répond à des besoins locaux ou se situe en appui à des dispositifs existants. Il peut également s'articuler avec d'autres outils comme par exemple, la formation des acteurs ou s'inscrire dans des plans de prévention et de lutte contre les discriminations.

/ Quels sont les principes d'intervention ?

Dans le cadre d'un marché public national, la méthode permet de mettre en œuvre une démarche participative. Elle repose sur la mise en place d'un comité de pilotage, d'un recueil et d'une analyse des données quantitatives disponibles et actualisées, d'une approche qualitative qui permet de compléter et de pallier les insuffisances de données quantitatives et de faire entendre la parole des publics concernés (échantillons illustrant les différentes situations, enquêtes et entretiens individuels et/ou collectifs, etc.), de restitutions ciblées pour une appropriation et la mise en œuvre d'un plan d'action, d'une capitalisation locale et nationale, d'une utilisation et d'une mesure des effets de ces travaux s'inscrivant dans la durée.

Fiche outil n° 1

/ Quelles sont les caractéristiques des diagnostics ?

Les diagnostics traitant de questions de discrimination sont qualifiés de « généralistes ». Le critère de « l'origine réelle ou supposée » est essentielle. Pour autant, il n'est pas exclusif, des diagnostics doivent articuler cette entrée avec d'autres problématiques identifiées sur le territoire. Ils peuvent donc viser une entrée thématique (emploi, logement, éducation, etc.), ou par publics (une nationalité, une origine, une tranche d'âge, la nature d'une migration, etc.). Le « lieu de résidence » fait désormais parti des critères prioritaires dans le champ de la politique de la ville. L'étendue du diagnostic est variable. Elle est restreinte si c'est un état des lieux et des premières pistes d'action ; plus importante quand il est attendu des préconisations stratégiques ; et particulièrement forte quand il intègre l'accompagnement au changement.

/ Quelle procédure pour mettre en place un diagnostic territorial stratégique ?

Le diagnostic repose sur un marché national conduit par le CGET. Cette procédure donne une réelle cohérence à la démarche. Cela permet d'avoir des offres adaptées avec un éventail large de prestataires. Les attendus de la commande (définition du territoire, du contexte, des objectifs et des attentes) sont établis au niveau local. L'instruction des offres est partagée entre la direction de la ville et de la cohésion urbaine du CGET et les DRJSCS en lien avec les acteurs locaux (DDCS, délégués du préfet). La direction régionale a la maîtrise de la mise en oeuvre. L'animation peut relever des deux échelons territoriaux (régional et départemental), avec un appui possible du niveau national. L'échelon local est désormais incontournable. Le comité de pilotage est présidé par le DRJSCS. Il réunit les partenaires concernés et les acteurs locaux concernés.

FORMATION DES ACTEURS À LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

/ Pourquoi des formations à la prévention et à la lutte contre les discriminations ?

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les personnes, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une intervention sur la prévention et la lutte contre les discriminations dans une institution ou sur un territoire. C'est sur le socle de la formation qu'il devient possible d'accompagner les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques de mise en œuvre des 20 critères prohibés par la loi dans l'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation...

/ Quelle spécificité pour l'offre du CGET ?

Aujourd'hui, des structures disposent de réseaux de formateurs qualifiés ou proposent une offre «catalogue» mobilisable dans le cadre de plans de formation (centres de ressources, Conseil national de la fonction publique territoriale (CNFPT), têtes de réseaux associatives, etc). Le ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports dispose quant à lui d'une offre dédiée à l'accompagnement de projets de transformation au sein d'institutions et/ou sur des territoires, ciblée sur les acteurs stratégiques (élus et chefs de services de collectivités territoriales, administrateurs et cadres de structures, etc.) au cas par cas, selon les besoins identifiés par ses services, en lien avec les partenaires impliqués. La formation est donc au service d'un projet de développement sur un territoire au sein d'un contrat de ville.

Fiche outil n° 2

/ Quel est le rôle du niveau national ?

Le ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports assure un accompagnement dans la définition et la formalisation des besoins en formation. Ces formations «sur mesure», dont les projets sont construits avec les acteurs locaux, ont également vocation à réunir différents acteurs publics et privés, dans une logique interpartenariale. Le CGET recherche ainsi la forme de réponse la mieux adaptée aux besoins identifiés et vérifie si d'autres dispositifs ne sont pas mobilisables : crédits DIF pour les agents de l'Etat, centres de ressources, formateurs Espère, CNFPT, etc. Il est étroitement associé au déroulement de la formation et s'assure, à la fin de celle-ci, que la dynamique enclenchée pourra se poursuivre et se renforcer.

LES PLANS TERRITORIAUX DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

/ Pourquoi mettre en place un plan territorial ?

Les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations constituent désormais l'axe transversal des nouveaux contrats de ville. Les discriminations à l'égard des habitants des quartiers de la politique de la ville ont été mises en évidence, tant par des enquêtes d'opinion que par les travaux de l'observatoire national des zones urbaines sensibles, ou encore par les testings réalisés par l'observatoire des discriminations et d'autres institutions. Ainsi, à situation égale, le taux de chômage des jeunes diplômés (hommes) est de 15,3% soit le double de la moyenne nationale. Il est nécessaire que tous les acteurs intègrent la prévention et la lutte contre les discriminations dans l'ensemble de leurs actions à l'aide d'un outil souple et adapté à la situation locale. C'est l'objectif des plans territoriaux : accompagner les collectivités qui souhaitent agir afin de réduire les discriminations sur leur territoire et définir pour cela un programme d'acteurs.

/ Quels sont les leviers d'intervention ?

La méthode repose sur 4 champs d'intervention complémentaires et la définition d'un programme d'actions :

- **améliorer** la connaissance des discriminations sur le territoire, pour mettre en évidence des situations de discriminations sur le plan local, se les approprier collectivement et inciter les partenaires à agir, en se coordonnant,
- **sensibiliser**, mobiliser et former les partenaires sur le territoire (élus locaux, services déconcentrés de l'Etat, techniciens des collectivités, organisations syndicales patronales et salariés, intermédiaires de l'emploi, associations, entreprises, ect.) permet de faire évoluer les pratiques professionnelles,
- **communiquer** permet de faire connaître la volonté des partenaires à s'inscrire dans cette dynamique et de convaincre de nouveaux acteurs de s'y associer. C'est également nécessaire pour sensibiliser le grand public et diminuer les stéréotypes et les représentations,

Fiche outil n° 3

- **accompagner** les victimes, par la mise en place de lieux d'écoute et d'un dispositif d'accompagnement juridique de recours (en lien avec le ministère de la justice et le Défenseur des droits). Cet axe est souvent complété par des actions d'accompagnement des personnes particulièrement exposées aux risques de discriminations, pour les aider à trouver un emploi ou une formation,
- **définir et mettre en oeuvre** un programme d'actions à l'échelle du contrat de ville à partir d'une approche intégrée (emploi, éducation...).

/ Quelles sont les actions menées ?

Prévenir et lutter contre les discriminations demande du temps. Dans les plans de lutte, les élus associent des actions complémentaires à la lutte contre les discriminations, permettant d'obtenir des résultats concrets plus rapidement comme des actions sur la promotion de la diversité, des actions culturelles valorisant la mémoire des immigrés, ou encore en mettant en place des actions renforcées d'accès à l'emploi pour des publics particulièrement exposés aux discriminations.

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS TERRITORIAUX À LA MISE EN ŒUVRE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

/ Pourquoi un programme d'accompagnement des acteurs territoriaux ?

Le programme d'accompagnement des acteurs territoriaux à la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations vise à appuyer les acteurs territoriaux à opérationnaliser la lutte contre les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée sur leur territoire.

Le programme d'accompagnement permet aux acteurs territoriaux de bénéficier d'un appui méthodologique et stratégique dans la mise en œuvre des préconisations élaborées dans le cadre d'un diagnostic territorial stratégique. L'accompagnement a deux objectifs principaux : d'une part, il doit permettre d'organiser l'action de lutte contre les discriminations liées à l'origine des acteurs territoriaux en leur fournissant un appui dans la gestion de leur projet de territoire ; d'autre part, il permet de créer un réseau d'acteurs et de professionnels capables de lutter ensemble contre les discriminations.

/ Quels sont les principes d'intervention ?

Dans le cadre d'un marché public piloté par le niveau national, l'accompagnement permet de mettre en œuvre un appui à la gestion et à la construction d'un projet de lutte contre les discriminations liées à l'origine sur un territoire concerné par la géographie prioritaire de la ville. La démarche se veut participative et repose sur la mise en place d'un comité de pilotage garant de la définition et des étapes du projet de lutte contre les discriminations. Ce projet vise notamment le changement des pratiques professionnelles des acteurs et leur plus grande mise en réseau pour confronter leurs « manières de faire ».

Fiche outil n° 4

Quelle procédure pour mettre en place un diagnostic territorial stratégique ?

Le programme d'accompagnement des acteurs territoriaux repose sur un marché national du CGET. Cette démarche permet d'avoir des offres adaptées avec un éventail large de prestataires. Les attendus de la commande (territoire visé, contexte, objectifs et attentes) sont établis au niveau local. L'instruction des offres est partagée entre les services nationaux et territoriaux, les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale en lien avec les délégués du Préfet. L'animation peut relever des deux échelons territoriaux (régional et départemental), avec un appui possible des services nationaux.

Dès le 2 avril 2014, l'Acisé, la Datar et le SGCIV ont rejoint le commissariat général à l'égalité des territoires.

Le CGET est chargé de conduire la réforme d'ensemble de la politique de ville issu de la loi de programmation du 21 février 2014, par une action cohérente et globale. Il mobilise dans une démarche de participation, les politiques de droit commun, poursuit l'adoption de nouveaux contrats de ville à l'échelle intercommunale, reçoit la géographie d'intervention, lance un nouveau programme national de renouvellement urbain et met en place des « conseils citoyens » dans chaque quartier prioritaire de la politique de la ville. Il pilote la mobilisation collective des services de l'Etat, des élus, des institutions et des acteurs de terrain, pour changer concrètement la vie des habitants des quartiers.

Plus précisément, au sein du CGET, la direction de la ville et de la cohésion urbaine est chargée de la conception et de la mise en œuvre de la politique de la ville au plan interministériel ainsi que de la gestion des moyens correspondants. Cette direction est en charge de mettre en œuvre la politique de la ville au niveau national, de coordonner les instruments et les actions des ministères en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville. La direction de la ville et de la cohésion sociale assure aussi le secrétariat du Conseil national des villes et contribue à la conception et à la mise en œuvre des politiques de lutte contre les discriminations, de lutte contre l'illettrisme et de prévention de la délinquance.

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

