

l'acsé

l'agence nationale
pour la cohésion sociale
et l'égalité des chances

Constitue une discrimination le traitement moins favorable et non justifié d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison des dix-sept critères interdits par la loi. »

Prévention et lutte contre les discriminations

Les outils de l'Acisé pour les acteurs locaux

Si des études, des testings et le traitement des plaintes de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) existent et permettent d'identifier les discriminations au plan national (notamment les discriminations liées à l'origine et les discriminations cumulées), les mécanismes produisant les discriminations ne sont pas forcément identiques en fonction des contextes sociaux, économiques et politiques de chaque territoire.

La mobilisation des acteurs d'un territoire pour construire des plans d'action destinés à prévenir et lutter contre les discriminations nécessite de connaître et comprendre ces mécanismes au niveau local pour pouvoir agir et transformer les pratiques.

C'est pourquoi l'Acsé a conçu trois outils souples, adaptables aux contextes locaux et mobilisables par l'intermédiaire des directions régionales, qui ont acquis une expertise et une compétence professionnelle pour leur mise en œuvre :

- les diagnostics territoriaux stratégiques (fiche outil n° 1)
- la formation des acteurs à la prévention et la lutte contre les discriminations (fiche outil n° 2)
- les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations (fiche outil n° 3)

Ces outils peuvent être mobilisés soit successivement, soit en articulation dans le cadre de la construction d'une stratégie locale de prévention et de lutte contre les discriminations. L'expérience montre que chaque territoire initie sa propre démarche.

Mobiliser les acteurs

Ces outils de l'Acsé sont mobilisés en complémentarité des partenariats noués au niveau national avec la Halde, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), notamment, avec les principaux acteurs du logement social et privé (l'USH, la Fnaim, l'UNPI, la Fédération des Pact Arim, Adoma, etc.), avec des entreprises et acteurs économiques (IMS Entreprendre, l'Association nationale des directeurs des ressources humaines, Fondation Face, l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, l'Agence de valorisation des initiatives socio-économiques, etc.)

Soutenir les réseaux associatifs, développer les ressources sur les discriminations

Pour prévenir et lutter contre les discriminations, l'Acsé soutient, sur l'ensemble du territoire national, des réseaux associatifs afin de développer et mettre à disposition des acteurs locaux des ressources documentaires et un appui à la qualification.

>> Les centres de ressources

Les centres de ressources « politique de la ville et intégration » soutenus par l'Acsé se coordonnent et se qualifient sur la problématique des discriminations (réseau Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration – RECI). Ils mettent à disposition des ressources documentaires, soutiennent la sensibilisation et la qualification des acteurs et aident à mutualiser les pratiques.

>> L'Inter-réseau des professionnels du développement social urbain (Inter-réseau DSU)

L'Inter-réseau DSU sensibilise les professionnels de la politique de la ville sur l'enjeu transversal de prévention et de lutte contre les discriminations. Il soutient leur qualification professionnelle et organise une mise en réseau des acteurs des plans de lutte, qui sont accompagnés par des chercheurs.

Les critères de discriminations retenus par la loi

Est prohibée, par la loi, toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la situation de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une « race ».

Fiche outil

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.

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. Ce diagnostic permet de dépasser la complexité de la question des discriminations. La connaissance n'est pas, dans ce cadre, une fin en soi mais un passage obligé pour lever des obstacles.

Au vu de 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. Il répond à des besoins locaux ou se situe en appui à des dispositifs (Cucs, Copec, Prip, PDALPD, etc.). 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, 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, et enfin d'une utilisation et d'une mesure des effets de ces travaux s'inscrivant dans la durée.

Diagnostic en Bourgogne

Le diagnostic, réalisé par CED entreprises, porte sur l'intégration des femmes immigrées en région Bourgogne. Il a permis d'effectuer un état des lieux très détaillé de la situation dans la région en mettant en évidence le cumul des discriminations genre/origine et la difficulté à mobiliser les acteurs sur cette problématique complexe.

Le diagnostic a permis de valider les besoins existants en matière d'accès à la langue et de socialisation des femmes, notamment en zone rurale, et de marquer l'urgence des interventions dans le champ de l'accès à l'emploi. Il a servi à la préparation des CUCS de Bourgogne, notamment celui du Grand Dijon, pour étayer les priorités en matière d'intégration et de lutte contre les discriminations. Le diagnostic est le support à une démarche de contractualisation d'un accord-cadre entre la direction régionale de l'Acsé et la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

Quelles sont les caractéristiques des diagnostics ?

Les diagnostics traitant à la fois de questions d'intégration et de discrimination sont qualifiés de « généralistes ». Ils sont identifiés en tant que diagnostics « discriminations » lorsque cette entrée est essentielle, voire unique.

Ils peuvent 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.).

L'étendue du diagnostic est variable. Elle est restreinte s'il s'agit d'un état des lieux et de premières pistes d'action ; plus importante quand sont attendues des préconisations stratégiques ; et particulièrement forte quand le diagnostic intègre l'accompagnement au changement.

Diagnostic en région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le diagnostic, réalisé par le CRÉDOC, visait à identifier les mécanismes de discrimination concernant des populations issues de l'immigration dans des quartiers d'Avignon (Monclar et Champfleury). L'enquête a été conduite auprès de 400 habitants avec la participation des structures locales (une vingtaine) qui ont accepté un entretien individuel et des réunions de travail collectives. Elle a permis d'établir que le sentiment d'appartenance communautaire reste minoritaire parmi les habitants. Par contre, le sentiment de discrimination est réel : il est particulièrement fréquent chez « les jeunes adultes non autonomes ». L'emploi apparaît comme l'espace social où les discriminations sont les plus fréquentes, si ce n'est les plus importantes. Les habitants, comme les acteurs professionnels, montrent des difficultés à appréhender les phénomènes discriminatoires dans leur complexité.

Le diagnostic préconise de privilégier l'objectif de l'égalité de traitement dans l'emploi et de définir un projet de territoire dans le cadre d'un plan de lutte ; il a conduit à la mise en place en 2007 d'un plan de lutte.

La durée d'un diagnostic varie de six à douze mois, et son coût oscille entre 25 000 € et 40 000 € selon l'étendue de la commande.

Quelle procédure pour mettre en place un diagnostic territorial stratégique ?

Le diagnostic repose sur un marché national de l'Acisé. 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 les services nationaux et les directions régionales.

La direction régionale a la maîtrise de la mise en œuvre et de l'animation du diagnostic, avec un appui possible des services nationaux.

Le comité de pilotage est présidé par le directeur régional de l'Acisé en lien fort avec l'État. Il réunit les partenaires concernés et, le cas échéant, des acteurs locaux.

Quel accompagnement par l'Acisé ?

Le financement est assuré en totalité par l'Acisé, ce qui évite des tours de table souvent compliqués et surtout longs. Les modalités de paiement sont simplifiées.

Autant que de besoin, un appui peut être assuré par le Service prévention et lutte contre les discriminations (SPLD) de l'Acisé et par des directions régionales de l'agence sur les thématiques dont elles ont la charge.

Les rapports finaux des diagnostics sont publiés annuellement et sont consultables auprès des directions régionales ou à la documentation de l'Acisé.

La 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 à l'Acsé ?

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les personnes, des acceptations 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 dix-sept critères prohibés par la loi dans l'accès à l'emploi, au logement ou à l'éducation.

Quelle spécificité pour l'offre de l'Acsé ?

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).

L'Acsé dispose quant à elle 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 service de collectivités territoriales, administrateurs et cadres de structure, etc.) au cas par cas, selon les besoins identifiés par ses services, en lien avec les partenaires impliqués.

La formation est au service d'un projet de développement sur un territoire et/ou au sein d'une institution, au niveau d'un contrat urbain de cohésion sociale (Cucs), d'un plan de lutte, d'une commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté (Copec), d'une fédération régionale de centres sociaux, d'une organisation syndicale ou patronale, etc.

Former les acteurs de l'emploi

Deux jours de formation ont été organisés auprès de plus d'une vingtaine d'acteurs de la communauté d'agglomération de Sophia Antipolis dans les Alpes-Maritimes.

La formation était destinée à un public issu de Diverses structures et métiers (chefs de projet politique de la ville, conseillers en insertion mission locale, salariés et bénévoles d'associations culturelles, chargés de mission, organismes de formation, travailleurs sociaux, etc.) dans le cadre du plan de lutte et du Cucs de Vallauris. Elle a permis, outre une meilleure qualification sur le thème des discriminations, de mieux disposer des outils existants et d'aider à la construction d'actions appropriées.

Cette formation a eu un impact direct sur les pratiques professionnelles, et aujourd'hui, un suivi des projets va être engagé.

Quel est le rôle des équipes de l'Acsé ?

L'Acsé 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.

L'Acsé 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'État, centres de ressources, formateurs Espère, CNFPT, etc.

Elle est étroitement associée au déroulement de la formation et s'assure, à la fin de celle-ci, que la dynamique enclenchée pourra se poursuivre et se renforcer.

Comment fonctionnent le marché Acsé et ses prestataires ?

Le prestataire est sélectionné parce qu'il répond aux besoins repérés pour chaque projet de formation sur le terrain (parmi les neuf prestataires présélectionnés au niveau

national). Il accompagne le groupe (entre douze et quinze stagiaires) sur toute la durée du parcours de formation (de un à six jours maximum), qui peut combiner une journée de sensibilisation, deux journées d'approfondissement et trois journées d'accompagnement des projets.

Cette offre de formation est déclinée selon différentes approches : l'emploi, le logement, l'éducation, les discriminations cumulées sexe/origine, et la prévention et la lutte contre les discriminations dans le contexte des projets de territoire.

Quelles sont les actions conduites en 2007-2008 ?

Effectif depuis octobre 2007, ce marché a permis d'engager, au niveau national, 127 projets de formation pour près de 2 500 personnes.

45 % concernent les discriminations à l'emploi, 25 % les projets de territoire. Les formations liées au logement, à l'éducation et aux discriminations cumulées se partagent les 30 % restants.

Comment tirer les enseignements des formations conduites ?

Fin 2008, une capitalisation a été mise en place pour accompagner le dispositif sur le fond. Attribuée à Oxalis, elle permettra, en lien avec les prestataires et les agents en charge des marchés, de dégager les acquis des formations et leurs effets sur les stagiaires et leurs institutions, et de mutualiser et capitaliser les acquis de la pratique des agents de l'Acsé pour faire évoluer le dispositif si nécessaire.

Accompagner les Cucs

À la suite d'un diagnostic territorial stratégique de l'Acsé réalisé en 2006, une quinzaine d'acteurs du Cucs de la communauté d'agglomération du Choletais ont été formés sur six jours, courant 2008, dans l'objectif de la mise en œuvre du plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations à l'emploi de Cholet, et pour concrétiser des actions sur l'objectif « lutte contre les discriminations » du Cucs.

La création d'une dynamique territoriale de prévention et de lutte contre les discriminations s'est notamment appuyée sur l'intervention auprès des élus. La forte adhésion de ces derniers à la démarche a permis de déployer efficacement le processus de formation au sein de la communauté d'agglomération. Cette formation a également permis la réflexion et la construction d'une réponse à la question de l'accompagnement des victimes de discrimination, avec le recrutement d'un juriste à cet effet.

Les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations

Pourquoi mettre en place un plan territorial ?

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 chercheurs. Ainsi, à situation égale, le taux de chômage des jeunes diplômés (hommes) s'élève à 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.

Quels sont les leviers d'intervention ?

La méthode repose sur quatre champs d'intervention complémentaires :

- 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'État, techniciens des collectivités, organisations syndicales patronales et de salariés, intermédiaires de l'emploi, associations, entreprises, etc.), afin de s'assurer que l'ensemble des intervenants partage une compréhension et des objectifs communs et définisse des solutions pour y remédier, en transformant leurs pratiques.
- communiquer, dans le but de faire connaître la volonté des partenaires à s'inscrire dans cette dynamique et convaincre de nouveaux acteurs de s'y associer. C'est également nécessaire pour sensibiliser le grand public et diminuer les stéréotypes et les représentations.

À Epinal, depuis 2005, le plan de lutte a permis de former plus de 300 intermédiaires de l'emploi et de mobiliser une centaine d'entreprises, dont trente ont signé une charte de la Diversité et se sont engagées à auditer leurs procédures de recrutement.

Les organisations syndicales ont été mobilisées afin de faire entrer la question des discriminations dans le dialogue social.

Pour faire connaître ce phénomène au public, de nombreuses actions de communication ont également été lancées : réalisation, par des jeunes, de spots diffusés sur la télévision locale permettant de lancer des débats ; réalisation d'une émission ; rédaction de deux livres ; création de deux pièces de théâtre, etc.

- 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 la Halde). Cet axe est souvent complété par des actions d'accompagnement des personnes particulièrement exposées aux risques de discriminations, afin de les aider à trouver un emploi ou une formation.

Quelles sont les actions menées ?

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

Quelle est la procédure à suivre pour mettre en place un plan de lutte ?

La démarche est simple. La direction régionale de l'Acsé propose à la collectivité candidate de remplir un formulaire type permettant de préciser la situation et les intentions de travail. Le maire s'engage à en débattre en conseil municipal. Chaque année, la collectivité

À Marseille, les associations intervenant dans le champ de l'accès au droit ont mutualisé leurs outils d'accueil et de suivi des victimes. De nouveaux outils ont ainsi été développés et les bonnes pratiques ont été étendues, en déclinant territorialement les dispositifs nationaux.

Par ailleurs, des actions tendant à modifier les pratiques des entreprises ont été menées (l'adoption de nouvelles méthodes de recrutement, des visites d'entreprise, des actions de parrainage, etc.) et ont permis de réduire les écarts entre le taux de chômage des populations discriminées et celui du reste de la population.

rend compte de son avancement et informe la direction régionale de l'Acsé de l'évolution qu'elle compte donner au plan territorial.

Quel accompagnement par l'Acsé ?

Appui financier :

Chaque plan dispose d'une enveloppe forfaitaire annuelle de 10 000 € pour conduire ses actions.

Les préfetures peuvent également mobiliser les crédits dédiés aux Cucs au titre de l'objectif transversal de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

Les deux marchés nationaux de l'Acsé relatifs aux diagnostics territoriaux stratégiques et à la formation des acteurs sont également mobilisables en complément.

Coordination et animation :

Jusqu'en 2008, un comité de pilotage national a accompagné le développement du dispositif en mettant à disposition des éléments de méthode, en mutualisant les acquis et en réunissant régulièrement les porteurs de plans de lutte (chefs de projet, élus et préfetures). Publié en 2007, le guide *Agir contre les discriminations dans les ZUS, l'expérience des plans territoriaux* rend compte de cette expérience. Il est téléchargeable sur le site de l'Acsé.

Depuis 2008, au regard du nombre croissant des plans de lutte, ce sont les directions régionales de l'Acsé, en lien avec les préfetures, qui assurent, dans la proximité, cette animation ainsi que l'accompagnement des sites qui en font la demande.

Cinquante-quatre plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sont actuellement conduits. Une dizaine de nouveaux plans devraient voir le jour en 2009.