



Point de vue sur...

La prise en compte des discriminations au sein des contrats de ville

Octobre 2022

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 marque une ambition renouvelée en matière de lutte contre les discriminations. Elle incite notamment à une prise en compte transversale et structurante de la lutte contre les discriminations dans le cadre des contrats de ville, tout comme l'égalité femme-homme et la jeunesse.

En novembre 2016, le réseau RECI venait questionner cette ambition : l'analyse de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville rendait compte d'une mobilisation fragile et relativement hétérogène. Si l'intention était plus affirmée que dans les précédents contrats conclus en 2007, pour la majorité des contrats de ville analysés, celle-ci restait à confirmer dans la durée afin de pouvoir observer une mise en œuvre opérationnelle, traduite notamment par la mise en œuvre de plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD).

Le Réseau RECI souhaite apporter par ce « Point de vue sur » un regard sur l'effectivité de la prise en compte des discriminations dans les contrats de ville 2015 - 2023. Ce regard présente un bilan en demi-teinte sur la prise en compte effective des discriminations à l'échelle territoriale. Des avancées sont néanmoins relevées qui sont riches d'enseignements pour l'évaluation des contrats de ville et la future contractualisation en faveur des quartiers prioritaires. Leur mise en exergue vise à faciliter leur essaimage pour une meilleure prise en compte de cet enjeu.

Point de vue sur... La prise en compte des discriminations au sein des contrats de ville

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 marque une ambition renouvelée en matière de lutte contre les discriminations¹. Elle incite notamment à une prise en compte transversale et structurante de la lutte contre les discriminations dans le cadre des contrats de ville, tout comme l'égalité femme-homme et la jeunesse. La formalisation attendue à travers une politique territorialisée vise à la fois à lutter contre les discriminations, notamment dans une dimension juridique (appui aux victimes, accès aux droits) mais également à les prévenir par une approche systémique des processus discriminatoires.

En novembre 2016, le réseau RECI venait questionner cette ambition. En effet, l'analyse de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville² rendait compte d'une mobilisation fragile et relativement hétérogène. Si **l'intention était plus affirmée** que dans les précédents contrats conclus en 2007, pour la majorité des contrats de ville analysés, **celle-ci restait à confirmer dans la durée** afin de pouvoir observer une mise en œuvre opérationnelle, traduite notamment par la mise en œuvre de plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD).

Pour hisser ce sujet au rang de priorité, le réseau RECI identifiait un double levier :

- ✓ La capacité d'écoute de la demande sociale concernant le vécu discriminatoire ;
- ✓ Une impulsion politique affirmée et pérenne.

Pour faire suite à ces travaux, le Réseau RECI souhaite apporter par ce « Point de vue sur » un **regard sur l'effectivité de la prise en compte des discriminations dans les contrats de ville 2015 - 2023**.

Cette note ne prétend pas à l'exhaustivité, elle s'appuie sur les démarches d'accompagnement menées dans les territoires respectifs des membres du réseau, la participation à des temps d'échanges régionaux et nationaux et une veille documentaire sur le sujet.

Ce regard présente un **bilan en demi-teinte** sur la prise en compte effective des discriminations à l'échelle territoriale. Des avancées sont néanmoins relevées. Elles sont riches d'**enseignements pour l'évaluation des contrats de ville et la future contractualisation**. Leur mise en exergue vise à faciliter **leur essaimage** pour une meilleure prise en compte de cet enjeu.

¹ <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-developpement-social-urbain-2015-1-page-28.htm>

² [Analyse-des-contrats-de-ville-axe-LCD-note-RECI-2016-version-finale-Novembre.pdf \(reseau-reci.org\)](#)

I. Un bilan en demi-teinte

Une priorité réaffirmée pour la politique de la ville parmi beaucoup d'autres

Depuis la signature des contrats de ville, l'incitation à formaliser des plans territoriaux a été renouvelée à plusieurs reprises. En 2018, l'objectif de 60 nouveaux plans territoriaux de lutte contre les discriminations « *sur l'ensemble du territoire des collectivités locales, à partir des contrats de ville* » est fixé dans le cadre de « la Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers »³. Il en a été de même en 2021, à l'occasion du Comité interministériel à la ville⁴. La relance des PTLCD apparaît au même titre que les questions de formation et de sensibilisation.

Si ces mesures permettent l'émergence de démarches territoriales encourageantes et mobilisatrices dans les secteurs du logement ou de l'emploi, ces dernières restent cependant quantitativement marginales. En revanche, en terme méthodologique, de nouvelles approches inspirantes sont mises en œuvre via le testing et les enquêtes de perception.

Malgré la récurrence de l'enjeu, la lutte contre les discriminations est loin d'être la seule mesure inscrite à l'agenda de l'action publique. Elle est même noyée parmi un ensemble de priorités et le déploiement de nouveaux programmes et dispositifs de la politique de la ville.

Une multiplication des plans thématiques pouvant prêter à confusion

La multiplication de plans thématiques dans le domaine de la prévention de la radicalisation, pour promouvoir la laïcité, pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, à annexer au contrat de ville, a ainsi pu être préjudiciable à une réelle prise en compte des discriminations.

Ces injonctions multiples ont complexifié la lecture des différents enjeux et, dans certains cas, amené une confusion entre les notions de discriminations, de vivre ensemble, de laïcité, d'égalité femmes-hommes, de radicalisation. Dans le contexte post-attentats terroristes (2015-2016) et sous l'impulsion forte de l'Etat, certains territoires ont ainsi privilégié la mise en place de plans de prévention de la radicalisation, au détriment d'une réflexion sur la lutte contre les discriminations.

En parallèle, l'intention, dans le cadre du plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020 de « *développer le maillage territorial par la réalisation d'au moins 50 plans territoriaux de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations avec les collectivités territoriales sur 3 ans* »⁵ a pu renforcer cette confusion et se trouver confrontée aux mêmes difficultés de mobilisation.

³ https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/sites/default/files/2019-06/04-2019-1_dp_pointdetape_feuillederoute.pdf

⁴ <https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/comite-interministeriel-la-ville-33-mdeu-supplementaires-dans-les-quartiers-prioritaires>

⁵ <https://www.dilcrah.fr/le-plan-national-de-lutte-contre-le-racisme-et-lantisemitisme/investir-des-nouveaux-champs-de-mobilisation/>

Une approche consensuelle des discriminations visant les 25 critères légaux et non les deux ciblés par la loi Lamy

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (dite loi LAMY) pose des orientations claires en matière de lutte contre les discriminations, ciblant les critères de l'origine réelle ou supposée et du lieu de résidence. Pourtant, le travail mené dans certains territoires s'est davantage centré sur une approche multicritères fondée sur le cadre légal (qui porte sur 25 critères de discriminations). Ces démarches se sont détournées de la réalité des résultats des études scientifiques comme des diagnostics territoriaux mesurant la prégnance des discriminations ethno raciales vécues ou ressenties par les habitants des quartiers de la politique de la ville (QPV). Ces stratégies révèlent très certainement la volonté d'initier une mobilisation jugée plus acceptable politiquement.

Force est de constater que le critère de l'origine continue de crisper les acteurs et participe au déni des situations de discriminations perçues et/ou réelles. Bien qu'il existe un ensemble de ressources permettant d'objectiver ces phénomènes, la prise en compte de ces critères reste faible et s'exprime le plus souvent par la mise en œuvre de testing, cherchant à conforter l'objectivation des phénomènes à l'œuvre.

Les discriminations selon l'origine réelle ou supposée restent donc encore largement taboues, résonnant avec les questions d'immigration et d'intégration mal appréhendées elles aussi par les acteurs, dans un contexte politique et sociétal qui peut susciter la défiance vis-à-vis de l'altérité. L'approche intersectionnelle permettant de mesurer les effets croisés de différents critères de discrimination reste peu mobilisée. Les priorités affichées en faveur de l'égalité femmes-hommes ou relatives à d'autres critères, tel que le handicap, restent plus consensuelles pour l'ensemble des acteurs.

Une inscription transversale limitée

Alors que le cadre de référence et ses apports méthodologiques devaient soutenir l'émergence de plans territoriaux et favoriser une déclinaison opérationnelle conjuguant approche intégrée (transversalité) et approche spécifique (mesures correctrices), nos observations conduisent à un double constat :

- ✓ Les démarches locales priorisent une approche spécifique, centrée sur les discriminations directes, appelant à des réponses en matière d'accès aux droits et d'accompagnement des victimes ;
- ✓ L'approche intégrée reste peu maîtrisée, peu opérationnelle et relativement limitée par les cloisonnements techniques, politiques et des alliances pas assez construites.

Si quelques démarches sont exemplaires et ont permis de faire levier, les démarches territoriales ont rarement été l'opportunité de questionner les politiques publiques, dispositifs et pratiques des différents partenaires des contrats de ville. Qu'il s'agisse des élus, des professionnels, des collectifs associatifs, militants, citoyens, le périmètre d'intervention et de mobilisation a sans doute été insuffisamment déterminé et compris.

Une déclinaison contrariée par les recompositions institutionnelles

Si cette relance permet tout de même de conforter le travail des acteurs territoriaux et de légitimer une mobilisation renforcée en faveur de la lutte contre les discriminations (LCD), nous constatons que le document tant attendu, contractualisant les engagements des signataires sur le volet lutte contre les discriminations, a été rarement élaboré, et quand il l'a été et annexé au contrat de ville, il est souvent resté au niveau des intentions.

L'impulsion indispensable apportée par l'Etat a pu être malmenée par les réformes territoriales conduisant à la fusion des régions et aux réorganisations des services déconcentrés. Les changements d'interlocuteurs, la nécessité d'articuler de nouvelles échelles ont impacté le pilotage de la politique de la ville. Ces recompositions ont ainsi plutôt conduit à affaiblir cette impulsion et à rendre moins lisibles les moyens d'accompagnement disponibles (disparition progressive des crédits régionaux et des appels à projets afférents, transformation du marché public national d'appui aux acteurs locaux...).

Un engagement fragilisé par des moyens humains en ingénierie peu soutenus

Dans les collectivités, la lutte contre les discriminations repose majoritairement sur des chargés de mission au sein de services politique de la ville et/ou cohésion sociale. Les résultats des évaluations des contrats de ville montrent de manière générale une transversalité limitée voire absente. Pour cause, l'ingénierie disponible semble absorbée par la charge administrative, le déploiement des divers dispositifs et affaiblie par un portage politique parfois trop timide. Faute d'ingénierie dédiée à la lutte contre les discriminations en interne des collectivités, ce sujet est alors globalement perçu comme contraignant, voire accessoire, en fonction du temps et des moyens disponibles. La mission est souvent endossée sans capacité de percevoir son potentiel d'interpellation des différentes politiques publiques.

De plus, le turn-over des professionnels (collectivités comme services de l'Etat) n'a pas permis de poursuivre la montée en compétence collective. Le manque d'appui notamment, en matière d'animation territoriale, a été préjudiciable et a pu contribuer à l'essoufflement progressif de démarches initiées.

Pour autant, certains territoires ont pu bénéficier :

- ✓ d'un soutien financier leur permettant d'engager une démarche et formaliser un plan de lutte ;
- ✓ d'espaces de partage d'expériences (chantier "lutte contre les discriminations" porté par l'IR-DSU⁶ par exemple) ;
- ✓ d'espaces de qualification voire d'animation de réseaux apportés par certains centres de ressources ;
- ✓ d'accompagnement méthodologique (via le marché public national sur les premières années du contrat de ville, via le recours à des cabinets conseils co-financés par l'Etat ou pris en charge intégralement par quelques collectivités, par l'appui de centres de ressources soutenus financièrement afin de prioriser ce sujet).

⁶ Inter-réseaux des professionnels du Développement Social et Urbain

A titre d'illustration :

En Hauts-de-France, l'Etat a lancé, en 2019, un appel à manifestation d'intérêt. Cinq territoires ont bénéficié de l'accompagnement de cabinets conseils afin de faire émerger un plan territorial de lutte contre les discriminations allant du diagnostic aux priorités formalisées. Si ces moyens locaux, financiers permettent d'engager une dynamique, ils apparaissent insuffisants pour permettre en un an (délai d'utilisation de crédits publics) la mobilisation et la mise en route de la démarche opérationnelle.

Une enveloppe financière supplémentaire a été octroyée au centre de ressources à partir de 2020 pour renforcer l'accompagnement des territoires. Le travail de l'IREV s'est d'abord centré sur la formalisation d'un état des lieux régional permettant la mise en œuvre d'un accompagnement adapté à l'avancée des acteurs, en prenant en compte les moyens dont ils disposent.

II. Des démarches qui permettent de mettre en avant des enseignements pour l'avenir

L'état des lieux précédant souligne le chemin qu'il reste à parcourir. En effet, en l'absence d'un suivi, tant quantitatif que qualitatif, des mesures liées à la lutte contre les discriminations, l'ambition affichée de « restaurer » la promesse républicaine d'égalité, tant effritée dans les quartiers populaires, affiche un bilan en demi-teinte. Les mesures annoncées donnent une visibilité à la lutte contre les discriminations sans pour autant affirmer son caractère central au sein de la politique de la ville, mais aussi, et surtout, plus globalement au sein des politiques publiques.

Pour autant, des démarches et des expérimentations se déploient. Leur analyse, non exhaustive, permet de mettre en avant quelques enseignements et d'identifier les leviers suivants pour mieux agir sur les discriminations :

- ✓ Une impulsion politique qui implique une conscientisation à différentes échelles ;
- ✓ Une impulsion de l'Etat, incarnée dans une politique publique nationale et locale ;
- ✓ Une capacité d'animation reposant sur des moyens humains ;
- ✓ Une dynamique territoriale plus qu'une approche sous forme de plan annexé à un document-cadre ;
- ✓ Des ressources mobilisables.

L'articulation entre ces différents leviers peut garantir une action optimisée pour agir sur les processus discriminatoires.

Renforcer le positionnement politique

La dimension politique, nationale et/ou locale, constitue, de fait, le levier le plus puissant pour permettre la mise en œuvre effective de démarches de lutte contre les discriminations.

Le portage local peut se suffire à lui-même pour initier une démarche, notamment lorsqu'il y a une conscientisation. Cependant, une impulsion nationale, relayée localement par les services de l'Etat, constitue souvent un atout, dans la durée, pour ceux qui souhaitent agir et un levier indispensable pour convaincre les territoires les plus réticents. Ce cas de figure nécessite, pour être efficace, de disposer de moyens humains et financiers pour s'engager stratégiquement, animer et déployer des actions.

Cette impulsion implique que les services départementaux de l'Etat puissent disposer d'une expertise pour soutenir les démarches. Des référents "Lutte contre les discriminations" auraient toute leur place à cette échelle de mise en œuvre de la politique de la ville. L'expérience des délégués aux droits des femmes et à l'égalité montre que la désignation d'un référent dédié peut, sous certaines conditions, constituer un allié pour déployer des actions.

Positionner la lutte contre les discriminations uniquement d'un point de vue politique comporte néanmoins le risque de la circonscrire à la dimension des valeurs, voire du militantisme. Or, il s'agit d'un enjeu de politiques publiques reposant sur l'égalité de traitement.

Les difficultés de mobilisation peuvent également relever des limites de l'approche territoriale. Il nous semble qu'une approche globale et systémique ne peut se limiter aux frontières des quartiers prioritaires. Si l'accompagnement des personnes discriminées peut justifier une approche centrée sur les QPV, elle ne saurait être exclusive. Pour une action cohérente en matière de lutte contre les discriminations, les PTLCD doivent à minima intégrer une démarche de territoire (à l'échelle des intercommunalités) à l'image des démarches en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Relancer les plans et/ou accompagner les dynamiques locales

Au regard des précédents constats, il nous semble primordial de s'intéresser à la lutte contre les discriminations au sein des territoires à travers les plans formalisés mais également en termes de dynamiques locales. Nous avons constaté que les éléments contractuels n'étaient pas des éléments suffisants pour pérenniser les engagements.

En effet, les plans n'ont pas toujours permis de garantir les moyens humains et financiers en faveur de la lutte contre les discriminations durant l'ensemble de la contractualisation. L'essoufflement des territoires s'est traduit notamment par l'absence de cet enjeu dans les instances de la politique de la ville. Il nous paraît intéressant de souligner le caractère essentiel de l'appui à l'ingénierie pour qu'émerge le débat, pour qu'il apparaisse comme un objectif affiché et opérationnel, et s'inscrive durablement dans le pilotage transversal des politiques publiques locales.

Cela passe par :

- ✓ une aide à l'objectivation pour constituer un socle de données ;
- ✓ une aide à la mobilisation, à la sensibilisation politique, technique, citoyenne ;

- ✓ une aide à la formalisation, au pilotage et à l'animation territoriale.

Ce type de démarche peut également permettre une meilleure mobilisation d'acteurs intervenant dans le champ de l'égalité et de l'accès au droit, comme les CDAD⁷, qui se font aujourd'hui trop peu le relais des délégués du défenseur des droits, alors qu'ils peuvent être très engagés sur d'autres sujets comme les violences faites aux femmes.

Soutenir le déploiement de l'outillage scientifique et méthodologique

Dans ce contexte marqué par la frilosité de l'action dans le domaine de la lutte contre les discriminations, la formation et la qualification des acteurs nous paraissent être un atout pour permettre une réelle appropriation des enjeux par les acteurs.

Ces objectifs sont d'autant plus pertinents que, dans le même temps, le déploiement d'outillage scientifique et l'accompagnement méthodologique rendent plus visibles l'objectivation des discriminations.

Nous constatons par exemple la mise en œuvre :

- ✓ d'actions de testing à des échelles territoriales, notamment dans le champ de l'emploi, du logement ;
- ✓ d'enquêtes de perception des discriminations auprès de la population.

Récemment de nouveaux outils tels la grille d'auto-positionnement⁸ pour les collectivités ont été diffusés, complétant l'outillage méthodologique.

Par ailleurs on a pu voir dans quelques territoires émerger ce sujet de la lutte contre les discriminations dans les démarches d'évaluation des contrats de ville⁹.

Le soutien financier à certaines expérimentations a également pu constituer un atout. On peut à ce titre mettre en avant le Fonds Expérimentation Jeunesse qui a permis de soutenir différentes initiatives au bénéfice des jeunes, en matière de prévention et de lutte contre les discriminations et les inégalités et de promotion de la mixité, notamment à Villeurbanne.

Constituer un kit de formation et le déployer en priorité auprès des pilotes des futures démarches territoriales

Une mise au débat public par l'intermédiaire de temps de rencontres, de modules de sensibilisation, d'expositions permet de conscientiser les acteurs sur un territoire. Ce type d'actions a pu concerner le public scolaire, mobiliser le tissu associatif local comme le secteur économique. On note, sur certains territoires, une montée en compétence des acteurs locaux permettant la démultiplication et la pérennisation de ces sensibilisations sans recours à un appui extérieur. En fonction des territoires et

⁷ Conseils Départementaux de l'Accès au droit

⁸ <https://egaliter.fr/les-collectivites-engagees/>

⁹ https://www.apur.org/sites/default/files/synth_referentiel_evaluation_contrat_ville_2015-2022.pdf?token=kkWzVblf

des orientations des PTLCD, des journées de sensibilisation ont également été proposées aux partenaires des contrats de ville.

A titre d'illustration :

Le contrat de ville de Toulouse Métropole est co-animé par la Préfecture de Haute-Garonne et Toulouse Métropole. Cofrimi¹⁰ a été sollicité par le groupe de travail « Contrat de ville- Discriminations » pour assurer une formation des acteurs composés de professionnels du médico-social, entreprises, agents publics, bailleurs. Le contenu de la formation a permis un rappel du cadre légal des discriminations, de travailler autour des représentations, préjugés et stéréotypes qui peuvent induire des discriminations non conscientes.

Ce temps a été animé à partir des résultats d'une recherche-action¹¹ réalisée dans le cadre du programme Equal intitulée « Partenariat de Lutte contre les Discriminations et l'Insertion à l'Emploi ». Les échanges autour des pratiques des différents acteurs ont permis d'aborder les discriminations systémiques et de réfléchir ensemble aux enjeux liés à l'égalité de traitement.

Ces temps de sensibilisation / formation ont pu s'organiser autour de contenus divers :

- ✓ un rappel du cadre juridique en évoquant l'ensemble des critères de discrimination ;
- ✓ le lien entre représentations, préjugés et discrimination ;
- ✓ la nécessaire prise en compte de la parole des personnes, victimes réelles ou supposées de discrimination ;
- ✓ une analyse des situations professionnelles permettant de travailler les compétences nécessaires et impacter les pratiques professionnelles en vue de rendre effective l'égalité de traitement ;
- ✓ le caractère systémique des discriminations et les stratégies à mobiliser.

Ces points clefs pourraient constituer le socle d'un kit de formation, qui reste à formaliser. A l'instar du plan de formation « Valeurs de la République et Laïcité » et des supports produits, la consolidation d'un tel kit de formation, permettrait de rendre concret l'enjeu de lutte contre les discriminations dans l'élaboration des diagnostics locaux comme dans la construction des futurs contrats. Il pourrait utilement être déployé vers les pilotes des futurs contrats de ville et leurs partenaires institutionnels.

Capitaliser et essayer les outils et enseignements au service de nouvelles démarches

On note cependant que certaines ressources issues de démarches antérieures n'ont que peu été mobilisées par les acteurs locaux. C'est le cas, dans le champ de l'emploi, des outils produits à l'occasion des projets soutenus par l'union européenne

¹⁰ [Conseil et formation sur les relations interculturelles et les migrations](#)

¹¹ http://biblio.reseau-reci.org/index.php?lvl=notice_display&id=34201

tels que le Programme d'Initiative Communautaire (PIC) ou EQUAL, mis en place entre 2000 et 2008. Ces outils comportaient notamment des argumentaires visant à convaincre de la pertinence d'agir contre les discriminations, de l'outillage pour ajuster les pratiques professionnelles. De la même façon, l'outillage sur les démarches territoriales tel que le guide « Prévention et lutte contre les discriminations dans les contrats de ville »¹² publié par le CGET¹³ en 2015, les outils de capitalisation ou recueils bibliographique semblent avoir été peu appropriés.

Le Réseau RECI met à disposition une sélection bibliographique¹⁴ régulièrement mise à jour sur ces sujets.

Organiser des temps dédiés de mise en valeur de ces travaux, d'échanges de pratiques : un levier pertinent pour permettre l'appropriation de ces ressources.

A plusieurs occasions, des temps d'échanges de pratiques ont été proposés aux acteurs. La difficulté à réitérer de tels rendez-vous nationaux, notamment ceux initiés par le CGET, le CNFPT¹⁵ en lien avec certains réseaux de professionnels ou de ressources (IRDSU, Réseau RECI), du fait du manque de moyens humains et de la crise sanitaire, a probablement pénalisé la stimulation des équipes dédiées. Il nous semble que ces temps auraient été l'occasion d'échanger, de valoriser et de s'approprier les ressources disponibles.

A titre d'illustration :

À la suite d'un premier travail à l'échelle locale, l'ORIV (l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville) et l'association Migrations Santé Alsace proposent des ateliers au sujet de la prévention des discriminations dans le domaine de la santé. Ils ont pour enjeux d'analyser collectivement des situations et d'envisager des pistes d'action au niveau local. Ce travail s'adresse aux professionnels les et bénévoles de la santé et du social exerçant sur le territoire. Deux demi-journées sont consacrées à chaque atelier. Les objectifs sont de sensibiliser, interroger les pratiques professionnelles et identifier les leviers d'action à l'échelle du territoire.

Ce travail mené a donné lieu à la production d'un guide « Vers plus d'égalité en santé »¹⁶, diffusé à l'échelle nationale avec le soutien de l'ANCT. Ce travail a également été porté par d'autres centres de ressources régionaux.

La préparation des futures contractualisations devra permettre de relancer ce type d'animation à l'échelle nationale et/ou régionale pour mobiliser les acteurs locaux.

¹² <http://i.ville.gouv.fr/iville.php/download/referenc/11222/en-somme-prevention-et-lutte-contre-les-discriminations-dans-les-contrats-de-ville>

¹³ Commissariat général à l'égalité des territoires devenu l'Agence Nationale de la Cohésion et des Territoire

¹⁴ [Démarches territoriales de prévention et de lutte contre les discriminations-October 2022](#)

¹⁵ Centre National de la Fonction Publique Territoriale

¹⁶ https://www.migrationssante.org/wp-content/uploads/2019/05/GUIDE_VERS-PLUS-D-EGALITE-EN-SANTE_HOMEPRINT.pdf

Par ailleurs, un accompagnement à long terme nous paraît essentiel pour transformer durablement les pratiques.

Renforcer les fonctions ressources

L'appui et l'accompagnement par des acteurs « ressources » nous apparaissent primordiaux pour à minima porter les enjeux de la lutte contre les discriminations, les faire émerger de manière plus explicite, plus engagée et davantage portés techniquement et politiquement.

Les centres de ressources politique de la ville ou autres acteurs intervenant dans le champ des discriminations pourraient assurer cette mission d'appui. Cependant, les centres de ressources ou structures pouvant être mobilisés sur cet enjeu compte tenu de leurs compétences ne sont pas suffisamment visibles ou identifiés comme tels. En ce sens, une impulsion forte de l'Etat (ministère de la Ville, ANCT), relayée par les services déconcentrés est attendue pour que la lutte contre les discriminations soit inscrite comme une priorité de ces structures chargées de l'accompagnement des acteurs locaux.

A titre d'illustration :

A l'échelle Grand Est, la DREETS¹⁷ a fait le choix de maintenir une fonction ressources sur les questions de discriminations, via notamment le financement de l'ORIV, dans une logique d'appui aux acteurs.

En Hauts-de-France, l'IREV a inscrit la lutte contre les discriminations comme un enjeu transversal de son programme de qualification des acteurs dès la préparation des contrats de ville, s'appuyant sur l'expertise mutualisée du Réseau RECI. Soutenu par des crédits supplémentaires de l'Etat (CIEC, Valeurs de la République et laïcité) l'IREV a progressivement renforcé son ingénierie jusqu'à disposer d'un chargé de mission dédié. Ces moyens humains complémentaires et la mobilisation partenariale des membres du GIP (Union régionale habitat, Métropole européenne de Lille notamment) ont permis de répondre aux besoins de territoires engagés dans des démarches de lutte contre les discriminations sous la forme de qualifications et de mobilisation des acteurs du logement, des structures d'accès au droit ou des acteurs de santé.

Se responsabiliser et s'engager collectivement pour restaurer la confiance

Le bilan porté sur la prise en compte des discriminations dans les contrats de ville 2015 - 2023 est en demi-teinte. Il ne doit cependant pas occulter les démarches et initiatives qui ont pu émerger localement, fruit de l'engagement des acteurs locaux. Les enseignements qui en résultent peuvent constituer un guide pour construire les démarches de demain.

¹⁷ Direction Régionale de l'Emploi, du Travail et des solidarités

Le ministre en charge du logement et de la ville a positionné la mise en place d'une politique de la reconnaissance et de lutte contre les discriminations comme un préalable indispensable à l'action publique en faveur des quartiers politique de la ville. Cette mise à l'agenda politique nous paraît fondamentale. Elle doit, pour être enfin effective, s'inscrire dans toutes les actions et les politiques déployées sur le territoire concerné. Cela implique un engagement exemplaire de l'ensemble des politiques publiques et une mise en visibilité de leurs résultats.

Il s'agit de soutenir les territoires déjà mobilisés, tout en impulsant les dynamiques sur les autres territoires en s'appuyant sur les acquis et les écueils des contrats de ville 2015-2023. Il s'agit surtout de donner une visibilité et des moyens accrus à cet enjeu de politique publique pour que l'égalité constitue une exigence quotidienne, à l'instar du principe de laïcité.

Renforcer et pérenniser les dynamiques collectives demande l'engagement du plus grand nombre, dans un esprit de responsabilité partagée. Cette alliance peut être un gage de lisibilité et un levier puissant pour restaurer la confiance des citoyens envers l'action publique.

Pour aller plus loin :

Sélection d'expériences inspirantes

Démarches territoriales

Communauté d'agglomération de Châlons-en-Champagne

<https://www.chalons-agglo.fr/cac/vivre-ici/un-territoire-plus-solidaire/prevention-et-lutte-contre-les-discriminations>

Communauté d'Agglomération Maubeuge Val-de-Sambre

https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/la-lutte-contre-les-discriminations-au-sein-de-la-communaute-dagglomeration_fr

Grenoble Alpes Métropole

<https://www.grenoblealpesmetropole.fr/496-la-lutte-contre-les-discriminations.htm>

Ville d'Echirolles

<https://www.echirolles.fr/la-ville/pour-legalite-contre-les-discriminations/plan-de-lutte-contre-les-discriminations>

Ville de Strasbourg

<https://www.strasbourg.eu/lutte-contre-discriminations#:~:text=contre%20les%20discriminations-.La%20lutte%20contre%20les%20discriminations,sociale%20et%20notre%20pacte%20r%C3%A9publicain.>

Ville de Toulouse

<https://nondiscrimination.toulouse.fr/>

Ville de Villeurbanne - Un réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination

https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/la-lutte-contre-les-discriminations-la-ville-de-villeurbanne_fr

Ville de Villeurbanne - « Lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire »

<https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/wp-content/uploads/2019/07/2019-synth%C3%A8se-Projet-LCID-orientation-VilleurbanneFEJ.pdf>

Ville de Vitry-le-François

<https://m.facebook.com/vitrylefrancois/videos/vitry-lutte-contre-les-discriminations/903997220305017/>

Expérimentations de testing à des échelles territoriales

Métropole européenne de Lille - Mesure locale des discriminations à l'emploi (MELODI)

<https://irev.fr/actualites-0/discrimination-lembauche-retour-sur-la-restitution-du-testing-de-la-mel>

Ville de Villeurbanne - Testing sur l'accès au prêt immobilier et au prêt à la création d'entreprise

https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/testing-sur-laces-au-pret-immobilier-et-au-pret-la-creation-dentreprise_fr

Ville de Villeurbanne - Testing au logement à visée pédagogique

https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/testing-au-logement-visee-pedagogique_en

Ressources bibliographiques, Démarches territoriales de prévention et lutte contre les discriminations" [A télécharger sur la base documentaire](#) du Réseau RECI, octobre 2022

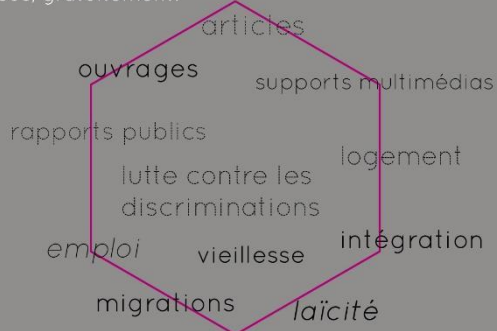


reseau-reci.org
contact@reseau-reci.fr



La base documentaire

Notre base documentaire en ligne comporte plus de 20 000 références bibliographiques accessibles à tous, gratuitement.



biblio.reseau-reci.org

Nos dernières expertises :

« Prévenir les discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire »

« Les conventions intercommunales d'attribution : une opportunité pour concilier la mixité sociale et l'égalité de traitement ? »

Suivez nos actualités et celles de nos thématiques avec :



La lettre d'informations du réseau RECI



Le panorama de presse du réseau RECI



@ReseauRECI



Coordinateur pour la France du **Portail Européen sur l'intégration des migrants** qui présente des informations et des expériences locales relatives à l'intégration des migrants-es.
Twitter @EWSIFrance
Facebook www.facebook.com/EWSIFR/



AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES

