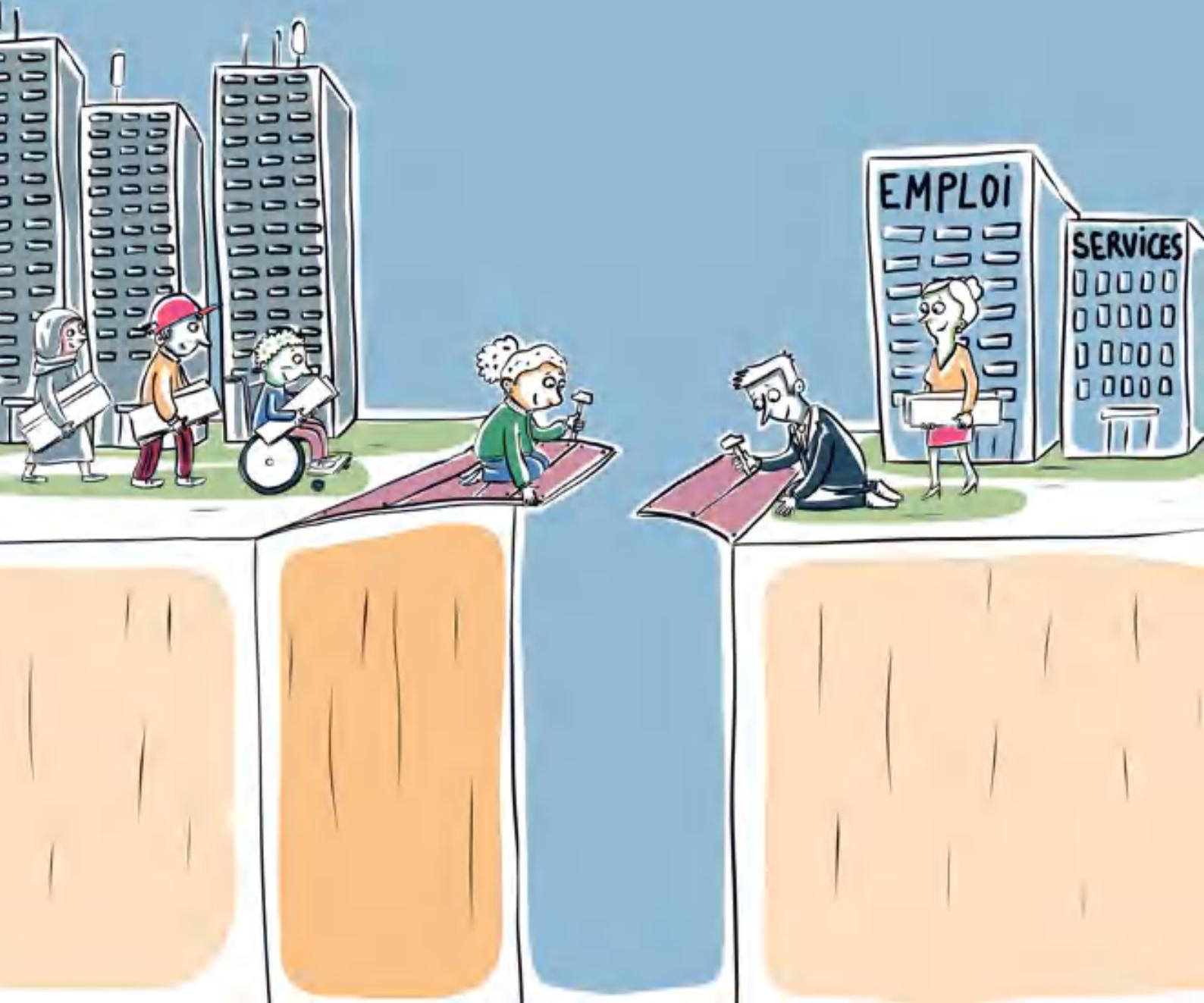


Agir contre les discriminations dans les territoires de la Politique de la Ville en PACA



Directeur de publication : Cité Ressources PACA

Rédaction : Mustapha Berra, Hanafi Chabbi, Laetitia Derenne, Isabelle Fouque, Samir Hadj Belgacem, Colas Isnard, Emma Ménager, Olivier Noël, Lucien Planells

Coordination : Cité Ressources PACA et Association Anonymal

Illustrations : Anne Derenne

Graphisme : Loïc Carando

Impression : Mat ou Brillant

Conception et réalisation : Anonymal

CITÉ RESSOURCES - Centre de Ressources Politique de la Ville PACA

6 Rue des Fabres - 13001 Marseille

04 96 11 50 41 / cite-ressources.org

Jean-Philippe
Berlemont,
Directeur
régional -
DREETS PACA

La discrimination constitue un délit sanctionné par des peines qui en soulignent le caractère inacceptable et contraire aux principes fondateurs de notre République. Pour autant, les faits commis, même condamnés, portent gravement atteinte à l'intégrité des victimes tout comme à la cohésion de notre pays, car discriminer, c'est séparer et disqualifier.

Afin d'ancrer la lutte contre les discriminations au plus près des habitants, la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) a engagé depuis trois ans une expérimentation de territorialisation des actions dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) pour rendre plus tangible le principe de non-discrimination dans ces territoires où vivent des populations fragilisées et exposées.

Ainsi, les neuf actions présentées participent à rétablir l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et à améliorer l'intervention publique dans la prévention et la lutte contre les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée et à l'adresse.

Au-delà de l'affirmation des principes, il importe, en effet, que l'objectif de promotion d'une société plus égalitaire et non discriminante s'incarne dans la réalité en proposant aux acteurs, parfois démunis, un cadre d'intervention et des exemples d'actions concrètes.

Dès lors, cette expérimentation se veut être aussi une contribution pour enrichir le contenu des prochains contrats de ville afin de renforcer leurs ambitions dans le domaine de la lutte contre les discriminations et d'en faire les vecteurs efficaces d'une véritable cohésion sociale.

Sommaire

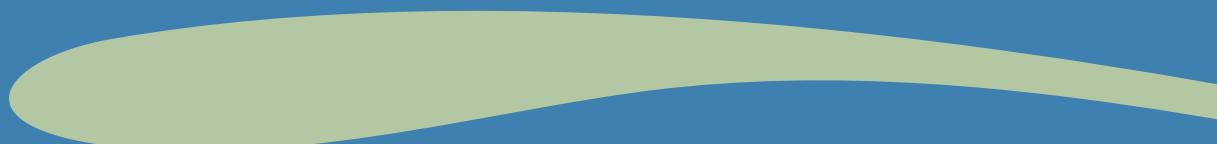
Comprendre la démarche régionale de lutte contre les discriminations	6
Définir ce qu'est une discrimination	9
Territorialiser la lutte contre les discriminations	12
Lutte contre les discriminations en PACA : neuf projets en action !	15
• Fiche 1 : Des Étoiles et des Femmes - Association Petit à Petit	17
• Fiche 2 : Discrim'Action - Face Var	19
• Fiche 3 : Discriminations : territoires et pouvoirs d'agir Collège Coopératif Provence-Alpes Méditerranée	21
• Fiche 4 : Discriminer ça s'apprend, ne plus le faire aussi - SCOP Alter Egaux	23
• Fiche 5 : Education, Enseignement Professionnel et Lutte contre les Discriminations Approches Cultures et Territoires	25
• Fiche 6 : L'estafette des emplois francs - Réussir Provence	27
• Fiche 7 : Pour une démarche innovante de formation et de sensibilisation sur les questions de discriminations à l'emploi - Centre de Culture Ouvrière / Moderniser Sans Exclure Sud	29
• Fiche 8 : « La discrimination, on en parle ! » - Face Sud Provence	31
• Fiche 9 : Un essaimage régional de l'ARDML-PACA pour lutter de façon systémique contre les discriminations à l'emploi dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville - Association Régionale Des Missions Locales Sud PACA	33
Se former pour lutter contre les discriminations	35
Définir la place de la lutte contre les discriminations au sein de la future génération de contrats de ville	38
Pour aller plus loin : Bibliographie sélective	41

INCIPIT

Sont regroupées ici expériences et réflexions menées en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) pour enrichir la connaissance sur le sujet des discriminations, et tenter de redéfinir les actions à mener contre les phénomènes d'exclusion à l'œuvre dans le domaine de l'emploi. Ce carnet est là pour marquer l'empreinte du travail réalisé par les structures soutenues par la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) dans l'appel à projets PLCD (Prévention et Lutte Contre les Discriminations). Un inventaire manifeste pour saisir l'opportunité d'une mobilisation plus large, un engagement plus fort et la redéfinition d'une place centrale à la prévention et à la lutte contre les discriminations dans la politique de la ville.

Comprendre la démarche régionale de lutte contre les discriminations

*Responsabiliser & Engager – Proximité
Ancrage – Approche territoriale*



Une démarche pour prévenir et lutter contre les discriminations dans les quartiers populaires

La politique de la ville poursuit l'enjeu fondamental de restaurer l'égalité républicaine dans les quartiers populaires. Force est de constater que l'orientation transversale de la lutte contre les discriminations de la loi Lamy de 2014 « ne s'est que trop peu traduit[e] dans les contrats de ville » (Rapport de la Commission nationale chargée de la réflexion sur les prochains contrats de ville -Avril 2022).



Réactiver l'enjeu de la prévention et de la lutte contre les discriminations dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, telle est l'ambition de la démarche lancée par la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) en soutenant et en accompagnant neuf projets.

Trois principes ont guidé cette démarche :

1. Le principe de proximité pour identifier les processus discriminatoires sur un territoire donné ;
2. Le principe de durée pour un ancrage optimal et une mobilisation soutenue des acteurs ;
3. Le principe participatif avec une équipe territoriale qui associe l'ensemble des acteurs.

La démarche a été pensée pour favoriser une approche horizontale en s'appuyant sur les dynamiques locales avec une animation de proximité et une coopération de toutes les composantes d'un territoire donné (habitants, institutions, élus, professionnels, opérateurs économiques et associatifs).

Aborder la question des discriminations par les territoires, c'est d'abord répondre à la

discrimination sur son terrain car celle-ci est vécue au quotidien par les habitantes et habitants. L'approche territoriale permet aussi de construire une réponse concrète et adaptée à la situation locale identifiée en réduisant l'isolement des victimes de discriminations.

L'autre ambition de la démarche est de ne pas limiter les projets retenus à la seule connaissance du phénomène discriminatoire mais de penser la prévention et la lutte contre les discriminations dans un objectif de transformation des pratiques et des représentations.

Enfin, cette démarche invite aussi à veiller dans la conception et la mise en œuvre de toutes politiques publiques et à réfléchir à leurs effets discriminatoires possibles dans le but d'éviter ou de corriger les ruptures d'égalité.

Le point de vue complémentaire...

Isabelle
Fouque,
Chargee de
mission à la
DREETS PACA



→
Visionner la vidéo
pour en savoir plus

Comment expliquer, malgré les travaux menés lors des précédents contrats de ville, que les pratiques discriminatoires continuent de peser lourdement sur l'employabilité des habitantes et habitants des QPV ?

Nombreuses sont les raisons qui rendent complexes et presque insolubles les questions de discrimination. Nous sommes, nous techniciennes et techniciens, agents publics, constamment partagés entre une nécessité d'agir face à cette injustice sociale profonde et une forme de désillusion face à notre incapacité à modifier quoi que ce soit en l'absence de mobilisation politique et sociétale. Oui, le constat peut paraître sévère : malgré les actions menées par le gouvernement pour diagnostiquer les situations de discrimination, qualifier les acteurs et animer les professionnels, nous n'avons pas assisté à une transformation des pratiques discriminatoires.

Si les outils qui ont été mis à disposition de l'Etat pour lutter contre les discriminations dans les années 2000 n'ont pas suffi, ils ont cependant permis de construire, en région PACA, un réseau de professionnelles et professionnels formés et engagés sur le sujet. Toutefois, si cette mobilisation est toujours active aujourd'hui, elle repose encore beaucoup trop sur l'engagement des uns et des autres, comme si la lutte contre les discriminations relevait plus de la posture militante de certains acteurs et actrices de terrain que d'une véritable politique publique.

Il faut pourtant rester dans l'action et rendre efficace la marge de manœuvre qu'il nous reste, comme en témoigne l'appel à projet lancé par la DREETS sur la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi. Une impulsion dont découle l'expérimentation de plusieurs dispositifs mis en place au sein des réseaux professionnels, des structures du service public et de l'emploi. Des outils qui permettent, entre autres choses, l'accompagnement des populations concernées par les discriminations et la prise de conscience des employeuses et employeurs de la nécessité de faire évoluer leurs pratiques.

Comment renouveler l'engagement des actrices et acteurs pour pérenniser la problématique de prévention et de lutte contre les discriminations dans les QPV ?

Nous sommes partis du constat que le noyau dur des actrices et acteurs formés et mobilisés sur la lutte contre les discriminations ne s'était pas élargi depuis plusieurs années. L'un des enjeux de la lutte à venir est d'arriver à embarquer de nouveaux professionnels et de nouveaux acteurs tout en préservant, comme un objet précieux, l'expertise des « anciens ».

L'appel à projets est un des moyens pour sensibiliser de nouveaux acteurs et actrices. Même s'ils sont plus proches de l'accompagnement à l'emploi que de la lutte contre les discriminations, on peut les y amener, les sensibiliser, les former et constituer un collectif qui puisse par la suite intervenir auprès d'autres acteurs, comme un effet boule de neige.

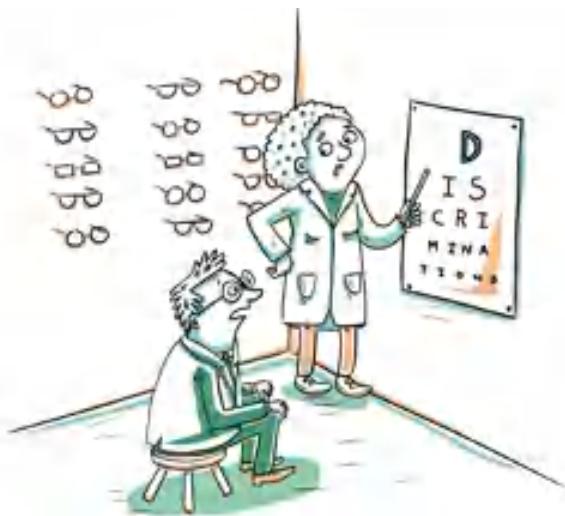
Mais il ne suffit pas de connaître le sujet, il faut aussi savoir mener des plans d'action et sortir des discours d'intention. Il n'y a que l'action concrète qui puisse écouter les victimes, qualifier les acteurs, mobiliser les collectivités et la société civile, constituer des collectifs et engager les rapports de force capables de transformer les pratiques discriminatoires.

Définir ce qu'est une discrimination

*Origine - Sexe - Moeurs - Orientation sexuelle
- Identité de genre - Âge - Situation de famille
- Grossesse - Caractéristiques génétiques -
Appartenance ou non-appartenance à une ethnie,
une nation, une race - Opinions politiques -
Activités syndicales ou mutualistes - Convictions
religieuses - Apparence physique - Nom de famille
- Lieu de résidence - État de santé - Handicap*

Discriminations, de quoi parle-t-on ?

Le fait de discriminer consiste, au sens premier, à opérer des distinctions, faire des différences ou différencier, ce qui, en médecine ou en psychologie, constitue une opération habituelle ou normale. Cependant, en droit ou en sociologie, la discrimination fait référence à un autre processus qui consiste à traiter les personnes différemment et donc à produire des inégalités de traitement.



En France, les politiques de lutte contre les discriminations sont apparues au début des années 2000 en lien avec l'application des directives européennes. Au pays des droits de l'Homme et de l'égalité républicaine, la prise en compte des différences de traitement a longtemps fait l'objet d'un déni. Le principal moyen de lutte s'avère avant tout juridique par la définition d'un ensemble de critères illégaux tombant sous le coup de la loi. Si ces critères ont été progressivement élargis, c'est aussi le cas des champs d'application qui se limitaient au départ à l'accès à l'emploi et aux biens et services pour désormais inclure l'accès au logement, à l'éducation ou à la protection sociale.

Cependant, la définition juridique des discriminations reste encore limitée. D'une part, elle ajoute de nouveaux critères à une liste qui ne cesse de s'allonger et les recours à la loi sont encore assez rares. La loi tend en effet à sanctionner les discriminations directes c'est-à-dire les situations dans lesquelles les critères prohibés sont avérés et pour lesquelles l'intentionnalité peut être démontrée. Elle néglige cependant les discriminations indirectes qui sont produites par « une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre » mais qui « [sont] cependant susceptible[s] d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport

à d'autres personnes » (directive 2000/43/CE).

D'autre part, la loi condamne les discriminations dans un cadre encore trop souvent individuel. L'approche sociologique des discriminations procède de manière plus large en envisageant les discriminations qui s'opèrent à l'échelle collective (entre différents groupes sociaux) dont les supports peuvent être les institutions et pas seulement ses agents pris individuellement. Elle considère ainsi la dimension systématique des discriminations comme un « processus qui met en jeu un système d'acteurs dans lequel personne ne manifeste directement d'intention discriminatoire, mais dont le résultat sera de produire une situation de discrimination » (Rebeyrol, 2010).

Les critères illégaux de discrimination en France :

Dans le droit français, une discrimination constitue « toute distinction opérée entre des personnes (physiques ou morales) à raison d'une liste de critères a priori prohibés » (art. 225-1). La loi française comptabilise aujourd'hui plus de 25 critères illégaux de discrimination que l'on peut rattacher :

- à des dimensions ethnoraciales (l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'origine, l'apparence physique) et ses indicateurs indirects (l'appartenance ou non à une nation, le patronyme, la religion, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, les mœurs) ;

- à des dimensions biologiques (l'âge, l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie, les caractéristiques génétiques) ;
- à des dimensions de genre (le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille) ;
- à des dimensions politiques (les opinions politiques, les opinions philosophiques, les activités syndicales) ;
- ou à des dimensions économiques (le lieu de résidence, la vulnérabilité résultant de sa situation économique, la domiciliation bancaire).

Auteur : Samir Hadj Belgacem, Maître de conférences à l'Université Jean Monnet, co-responsable de la licence de sociologie, directeur du département de sociologie

Le point de vue complémentaire...

Christine Cabigiossu, Directrice de Face Sud Provence Fondation Agir Contre l'Exclusion




Visionner la vidéo pour en savoir plus

Qu'est-ce que c'est que de discriminer ?

Discriminer, c'est traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et l'empêcher d'exercer ses droits. Traiter une personne différemment, c'est la distinguer, l'exclure ou la préférer en raison de ses caractéristiques personnelles (l'âge, l'origine ou le sexe par exemple). L'interdiction de discriminer repose essentiellement sur le principe de l'égalité : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits (cf. art. 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948) ». Le principe de l'égalité de traitement représente à la fois l'élément central de la notion idéale de justice et le socle d'un État de droit démocratique.

Qui sont les victimes des discriminations sur le marché du travail ?

La discrimination au travail peut intervenir à plusieurs étapes de la vie d'une salariée ou d'un salarié : l'embauche, le licenciement ou le renouvellement d'un contrat. En 2021, près de 90% des jeunes âgés de 18 à 34 ans en France déclarent avoir déjà connu une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle. Ces derniers font principalement face à trois situations hostiles : la sous-estimation de leurs compétences, la mise sous pression ainsi que l'assujettissement aux tâches inutiles et ingrates. Plus d'un jeune sur trois (37 %) rapporte avoir déjà vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière.

Cependant, plus de 4 jeunes sur 10, principalement des femmes, n'ont rien dit à la suite des faits : en effet, 51 % des femmes déclarant des discriminations n'ont entrepris aucune démarche contre 33 % des hommes.

Quels sont les impacts de ces discriminations sur l'individuel et le collectif ?

Les situations de discrimination ou de harcèlement discriminatoire au cours de la carrière peuvent conduire à des conséquences négatives multiples sur l'emploi. Les discriminations vécues par les personnes âgées de 18 à 34 ans se traduisent souvent par une rupture du contrat de travail, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou de la personne victime : 20 % d'entre elles ont décidé de démissionner ou de négocier une rupture conventionnelle et 15 % ont été licenciées ou ont vu leur contrat non renouvelé à la suite des faits. Au-delà des conséquences sur la carrière, les discriminations ont également des effets néfastes et durables sur la santé mentale des personnes qui en sont victimes. 85 % des personnes ayant vécu une discrimination ressentent de la colère au moment des faits, et la moitié d'entre elles en font l'expérience durablement. Les sentiments de peur, de tristesse et de honte affectent également les individus, parfois longtemps après les faits.

Territorialiser la lutte contre les discriminations

**Politique de la Ville - Dynamiques locales
- Cohésion sociale - Expérimentation -
Mutualisation - Dialogue - Travail collectif**



Pourquoi faut-il territorialiser les projets de lutte contre les discriminations ?

La prévention et la lutte contre les discriminations représentent un enjeu majeur de cohésion sociale et de vivre ensemble pour notre société. Pourtant, contrairement à d'autres grandes causes soutenues par des politiques publiques nationales d'envergure, on constate un manque d'impulsion et de visibilité de cette thématique ne permettant pas une prise de conscience collective à la hauteur des effets négatifs produits par les discriminations pour les habitantes et habitants des Quartiers Politique de la Ville. La territorialisation des politiques de lutte contre les discriminations représente-t-elle alors une solution par défaut ou une réelle opportunité de faire avancer cette prise de conscience ?

Le portage politique de la lutte contre les discriminations se traduit souvent au travers de dynamiques locales développées par des collectivités territoriales volontaristes sur ces questions. Cette situation a pour effet une couverture territoriale déséquilibrée qui se traduit par une disparité des approches stratégiques choisies et du contenu des actions développées sur les territoires.

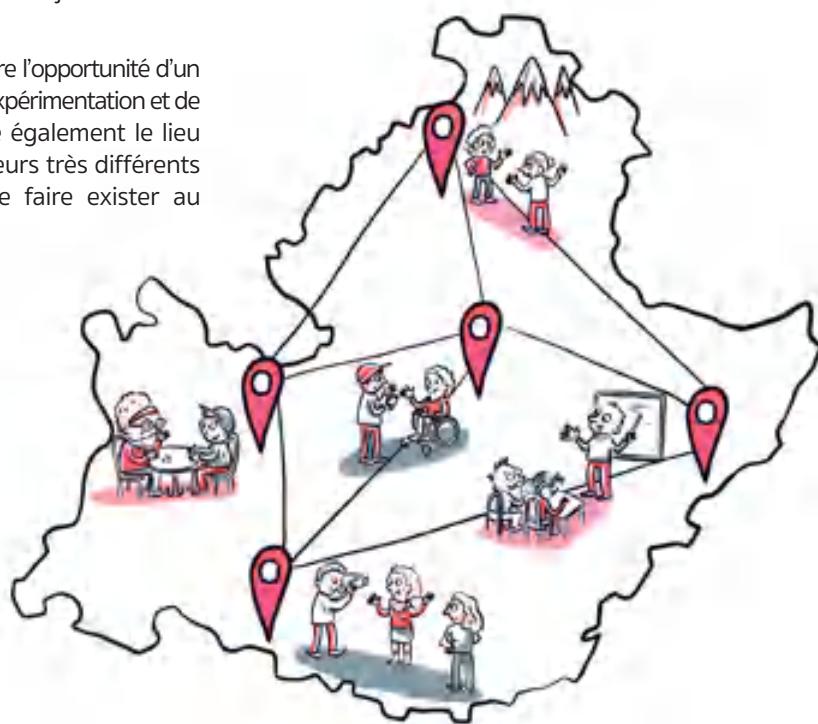
La politique de la ville, à travers la loi de 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, affirme une place prépondérante aux questions liées à la lutte contre les discriminations au sein des contrats de ville. Même si cette inscription dans la politique territoriale a permis de continuer à faire exister la lutte contre les discriminations comme enjeu essentiel de cohésion sociale, on constate une absence de portage durable de cet enjeu dans une politique de droit commun.

Cependant, l'approche territoriale offre l'opportunité d'un espace d'innovation, de créativité, d'expérimentation et de réalisations collectives. Elle constitue également le lieu de l'implication d'actrices et d'acteurs très différents ayant en commun la volonté de faire exister au

quotidien la parole des victimes de discriminations et de favoriser leur pouvoir d'agir. La territorialisation a pour effet de construire des stratégies adaptées aux réalités locales avec l'ambition d'ancrer de façon durable les questions de la lutte contre les discriminations comme un enjeu central d'un vivre ensemble apaisé.

La Métropole Aix-Marseille Provence, par l'adoption de son plan de lutte contre les discriminations voté en 2019, a affirmé son ambition d'inscrire cette question au cœur d'une politique publique locale de droit commun en favorisant l'émergence de dynamiques territoriales et partenariales.

Auteur : Lucien Planells, Chef de projet lutte contre les discriminations et inclusion - Métropole Aix-Marseille Provence



Le point de vue complémentaire...

Mustapha
Berra,
Directeur
de Cité
Ressources




**Visionner la vidéo
pour en savoir plus**

Territorialiser la lutte contre les discriminations, qu'est-ce que ça veut dire exactement ?

« 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 » (issu de la Loi Lamy, 21 février 2014) : cette orientation se traduit par la mise en place d'un Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD) au sein de chaque contrat de ville. Il s'agit d'un programme interministériel et partenarial local d'actions visant à prévenir les discriminations qui est élaboré et mis en œuvre sur le territoire d'une intercommunalité signataire d'un contrat de ville. Il regroupe des actions de sensibilisation, de formation et de communication incitant les acteurs locaux à transformer leurs pratiques professionnelles pour prévenir et lutter contre les discriminations. On le sait, la discrimination s'amplifie avec les inégalités territoriales et les inégalités socio-économiques ; l'intérêt de ce plan est qu'il engage justement l'action locale à améliorer la cohérence des politiques publiques des acteurs concernés pour une réponse de proximité sur un territoire donné.

Un cadre méthodologique a-t-il été proposé pour accompagner l'élaboration du plan territorial de lutte contre les discriminations ?

Oui, la méthode propose plusieurs champs d'intervention :

1. Améliorer la connaissance des discriminations pour mettre en évidence, localement et collectivement, des situations de discriminations afin d'inciter les partenaires à agir ensemble.
2. Former les partenaires locaux (élus, services de l'Etat et des collectivités, syndicats, employeurs et associations) à faire évoluer leurs pratiques et leurs représentations.
3. Malgré cet accompagnement méthodologique et financier, très peu de PTLCD ont vu le jour. Il faut toutefois souligner l'existence de certaines actions de terrain.

Il semble donc nécessaire de comprendre les difficultés à mettre en œuvre ces plans au niveau local.

Selon vous, y a-t-il une nécessité à rendre obligatoire le déploiement d'un plan de lutte territorialisé dans chaque territoire en QPV ?

La persistance et l'aggravation des pratiques discriminatoires doivent conduire l'action publique à intensifier la lutte contre les discriminations subies par des populations déjà fragilisées. La discrimination est bien une expérience de la permanence et de la répétition qui touche toutes les dimensions, dans différents contextes et de façon commune à certains groupes sociaux. Pour lutter contre la discrimination, il convient d'organiser la lutte que doit mener l'action publique. L'instauration obligatoire d'un plan de lutte territorialisé est peut-être un des moyens d'organiser cette nécessaire prévention et lutte contre les discriminations à l'échelle d'un territoire donné.

Lutte contre les discriminations en PACA : neuf projets en action !

DES PRATIQUES INSPIRANTES CONSTRUITES SUR :

Des dynamiques locales et partenariales :

- Une animation de proximité
- Une coopération qui inclut toutes les composantes d'un territoire donné (habitants, institutions, élus, professionnels, opérateurs économiques et associatifs)

Des pratiques inspirantes construites pour :

- Poursuivre et mettre à jour la connaissance du délit
- Améliorer l'information et la sensibilisation des acteurs institutionnels, associatifs et des partenaires économiques et sociaux
- Consolider les programmes territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations
- Penser la PLCD dans une logique de transformation des pratiques et des représentations professionnelles

- **Fiche 1** : Des Étoiles et des Femmes - **Association Petit à Petit**
- **Fiche 2** : Discrim'Action - **Face Var**
- **Fiche 3** : Discriminations : territoires et pouvoirs d'agir - **Collège Coopératif Provence-Alpes Méditerranée**
- **Fiche 4** : Discriminer ça s'apprend, ne plus le faire aussi - **SCOP Alter Egaux**
- **Fiche 5** : Education, Enseignement Professionnel et Lutte contre les Discriminations - **Approches Cultures et Territoires**
- **Fiche 6** : L'estafette des emplois francs - **Réussir Provence**
- **Fiche 7** : Pour une démarche innovante de formation et de sensibilisation sur les questions de discriminations à l'emploi - **Centre de Culture Ouvrière / Moderniser Sans Exclure Sud**
- **Fiche 8** : « La discrimination, on en parle ! » - **Face Sud Provence**
- **Fiche 9** : Un essaimage régional de l'ARDML-PACA pour lutter de façon systémique contre les discriminations à l'emploi dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville - **Association Régionale Des Missions Locales Sud PACA**

Des Étoiles et des Femmes

Révéler les capacités d'agir de chacun et rendre possible le bonheur au travail

Association Petit à Petit - Arles (13)

C'est quoi ?

Des Étoiles et des Femmes est une initiative de La Table de Cana à Marseille sur une idée originale du chef Alain Ducasse. Son objectif est de **permettre à des femmes éloignées de l'emploi**, en reconversion et vivant dans les quartiers sensibles, **de suivre une formation culinaire qualifiante d'exception** aux côtés de grands chefs et **d'accéder à un emploi durable**.
Après Marseille, Bordeaux, Lyon, Lille, Montpellier, Nice, Paris Ile-de-France et Strasbourg, ce projet est décliné en Arles.

Quels bénéfices ?

Durant 9 mois, les participantes bénéficient d'une formation d'excellence au CAP Cuisine **gratuite, rémunérée et accompagnée**.

Elles suivent les cours au Lycée Privat donnés par l'équipe du Greta et sont accueillies par les chefs restaurateurs du Pays d'Arles durant les périodes de stages avec, à la clé, l'obtention du CAP, **véritable levier pour un retour à l'emploi**.

Tout au long de la formation, les bénéficiaires sont accompagnées individuellement ; grâce à une large mobilisation dans les quartiers, tout est mis en œuvre pour **faciliter leur réussite** (renfort pédagogique, coaching professionnel, garde d'enfants, aide à la mobilité, etc.) et leur **redonner confiance**.

Pour qui ?

Des **femmes** en difficulté, issues des Quartiers prioritaires, sans limite d'âge, sans qualification ni expérience requises, motivées par un projet professionnel en cuisine.



Avec qui ?

Porteur de projet : Association Petit à Petit, avec le concours des acteurs sociaux du territoire.

Petit à Petit est une association arlésienne qui porte, depuis 2001, des projets d'intérêt général fondés sur les valeurs du vivre ensemble, de la solidarité et de l'écologie humaine, avec la conviction que l'on peut agir auprès de toutes et de tous sur les difficultés à vivre en société.

Site internet : www.assopetitapetit.org/

Plus d'informations : Anne DRILLEAU - 06 30 90 37 70 | Fanette BUGAUD - 06 75 44 05 78 - contact@assopetitapetit.org

Partenaires opérationnels : GRETA CFA Provence, Pôle Emploi agence d'Arles, 19 restaurateurs, 150 prescripteurs issus de 50 structures partenaires

Partenaire financier : DREETS discriminations, ACCM service emploi-insertion, DREETS PIC, Fondation AG2R, Fondation ACCOR Solidarity, Fonds de dotation Métro, Fondation Transdev, Fondation Séquoia

En bref

12 femmes passionnées

20 chefs engagés

27 mois de formation en alternance dans des établissements de qualité

1 accompagnement personnalisé

1 CAP cuisine d'excellence

96% de réussite au CAP

75% de retour à l'emploi

Durée d'action : l'action se déroule sur une année renouvelée en 3 phases | phase 1 (de mars à septembre) : recrutement | phase 2 (de septembre à début juillet) : formation | phase 3 : suivi post-formation variable (en moyenne année n+1)

Point(s) de vigilance : savoir lire, écrire, compter (orientation des femmes vers des remises à niveau FLE, facteur très discriminant)

Outil(s) : coaching, intervenants extérieurs, événements, animation d'un comité de restaurateurs.

[Visionner la vidéo pour en savoir plus](#)



Ils en parlent

« Ce qui m'a motivé à être parrain de ce beau projet, c'est de pouvoir aider les femmes du territoire d'Arles à s'insérer grâce à la cuisine. Beaucoup d'entre elles cuisinent déjà à la maison ; valoriser leurs connaissances, leurs savoirs, à travers un programme d'échanges entre des professionnels et elles, c'est très intéressant. » - Armand Arnal, Chef du restaurant La Chassagnette et partenaire du dispositif Des Étoiles et des Femmes.

« La cuisine, c'est une passion depuis 10 ans. Ce que je vois de nouveau aujourd'hui, c'est Khadija, une vraie cuisinière. Ce n'est pas une femme au foyer comme d'habitude avec uniquement ses enfants et sa maison. C'est une vraie cuisinière ! » - Khadija, Bénéficiaire du dispositif d'insertion Des Étoiles et des Femmes.

Discrim'Action

Agir ensemble contre la discrimination à l'emploi
Face Var - Var (83)

C'est quoi ?

Discrim'Action a pour objectif de **lutter contre les discriminations à l'emploi**. Les mécaniques sociales construisent et véhiculent des stéréotypes qui mènent à des pratiques discriminatoires lors des recrutements. Le projet propose de multiplier les rencontres entre les entreprises du territoire (potentiellement discriminantes) et les demandeuses et demandeurs d'emploi des Quartiers prioritaires (potentiellement discriminés) afin d'**engager un dialogue constructif pour mieux combattre les préjugés**.

Pour qui ?

Les **entreprises** du territoire ;
Les **demandeuses et demandeurs d'emploi** des Quartiers prioritaires ;
Plus largement, **les citoyens** pour que tout le monde se sente concerné.

Quels bénéfices ?

Discrim'Action se déploie autour de **4 grands axes** :

- **Sensibilisation des entreprises** à la lutte contre les discriminations grâce à des outils tels que des webinaires thématiques : les entreprises et le handicap, le public jeune et les aides liées à l'alternance, l'embauche des personnes résidant dans les Quartiers prioritaires, les aides à l'embauche des seniors, l'emploi des travailleurs bénéficiant d'une protection internationale, etc. ;
- **Organisation de sessions de recrutement** entre entreprises et demandeurs d'emploi des Quartiers prioritaires afin de court-circuiter l'étape du CV et ouvrir vers de nouvelles pratiques d'embauche (présentation vidéo, e-rencontres, coaching, etc.) ;
- **Accompagnement sur-mesure** des habitantes et habitants des Quartiers prioritaires en recherche d'emploi et valorisation de leurs candidatures pour faciliter la mise en relation avec des recruteuses et recruteurs ;
- **Production d'événements fédérateurs** autour de la problématique de lutte contre les discriminations (stands de sensibilisation, quiz, conférences, événements sportifs, etc.).

Le projet fait intervenir un réseau de partenaires afin de renforcer son impact par une action coordonnée de l'ensemble des acteurs de l'emploi.



Avec qui ?

Porteur de projet : FACE Var (club d'entreprises structuré en association locale et agréé par la Fondation Agir Contre l'Exclusion).

Créé en décembre 2003 à l'initiative de la Ville de Toulon et de 10 entreprises varoises, le club est aujourd'hui constitué d'une centaine d'entreprises et de réseaux économiques locaux. Dans le cadre d'une approche globale de l'engagement social et de la lutte contre l'exclusion et la discrimination, FACE Var organise ses missions autour de 6 domaines : éducation et culture, emploi et insertion, entreprises et territoires, précarité et inclusion, intégration et, enfin, espace de vie sociale.

Site internet : www.face-var.org

Plus d'informations : Jonathan TRIVAL - 07 85 74 62 25 - j.trival@facevar.org

Partenaires opérationnels : SPE, associations de quartiers, entreprises signataires du Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises (PAQTE) dans le Var

Partenaire financier : DREETS PACA

En bref

100 entreprises signataires du PAQTE mobilisées

80 demandeurs d'emplois bénéficiaires

10 sessions de recrutement

20 CV vidéo réalisés

1 grande course de la diversité

1 événement d'ampleur organisé regroupant

58 entreprises, **12** centres de formations et **20** associations

700 citoyens sensibilisés

Durée de préparation : **1** mois

Durée d'action : **3** ans

Point(s) de vigilance : travailler sur la diction et la préparation pour les e-rencontres et le CV vidéo ; prendre en compte les difficultés liées à la sensibilisation de différents publics sur le même temps.

Outil(s) : CV vidéo

Visionner la vidéo pour en savoir plus



Ils en parlent

« Un an après avoir fait mon CV vidéo et rencontré des gens du groupe Fortil, j'ai pu accéder à une formation d'électricien, en alternance avec la SNEF, j'ai obtenu mon diplôme avec de très bon résultats et surtout je signe un CDI avec ce même employeur dès juillet 2022. » - Ismaël Abubakar, Bénéficiaire du dispositif.

« Ces candidatures en forme de CV vidéo ont permis de mettre clairement en évidence le bon niveau de français et la posture d'Ismaël. Sans elles, nous serions certainement passés à côté de sa candidature. » - Florian Tocanier, Chargé de projets RSE.

Discriminations : territoires et pouvoirs d'agir

Un accompagnement participatif et actif des professionnels

Collège Coopératif Provence-Alpes Méditerranée - PACA

C'est quoi ?

Discriminations : territoires et pouvoirs d'agir met en place, pour les territoires métropolitains et les villes de l'agglomération d'Aix-Marseille Provence, des **actions visant à développer le pouvoir d'agir des professionnelles et professionnels de l'intervention sociale** sur les problématiques de discrimination. C'est un appui concret pour des stratégies locales **au service des territoires** dans leurs actions de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi.

Quels bénéfices ?

Inscrit dans une logique d'économie sociale et solidaire, le dispositif met en place les outils nécessaires à la pratique d'une pédagogie collaborative et active sur le territoire en proposant :

- Un **appui technique dans l'organisation d'événements** susceptibles d'initier ou de conforter des dynamiques locales en lien avec les problématiques de prévention et de lutte contre les discriminations à l'emploi (séminaires, conférences, rencontres interprofessionnelles, etc.) ;

Un **soutien à des études et démarches méthodologiques** visant à mieux appréhender la nature et l'ampleur des processus de production des discriminations dans les territoires (enquêtes, groupes de réflexion, etc.) ;

Une **animation de séquences pour analyser les pratiques professionnelles** permettant d'élaborer des cadres de références partagés (bonnes pratiques professionnelles, pratiques inspirantes, etc.).

L'ambition du projet est d'être au plus près des besoins des actrices et acteurs du territoire. Pour cela, deux principes méthodologiques charpentent cette démarche :

Des **actions co-construites avec les actrices et acteurs bénéficiaires de l'accompagnement** (acteurs de l'intervention sociale et de l'accompagnement vers l'emploi, référents des plans de lutte locaux) ;

Des **accompagnements agiles et adaptables** pour permettre de développer et d'expérimenter des actions à même de répondre efficacement aux besoins émergents nouvellement repérés sur le territoire.

Ce cadre de formation, qui mobilise des expertises faisant référence au plan national, permet aux acteurs de l'intervention sociale de s'acculturer à ces problématiques et de monter en compétences sur ces questions.



Avec qui ?

Porteur de projet : Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée

Créé en 1979, le Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée est un organisme de formation supérieure continue préparant aux diplômes de l'encadrement dans les secteurs de l'intervention sociale et de l'animation socio-culturelle. C'est aussi un bureau spécialisé dans le champ du développement social. Il intervient, à ce titre, auprès des services de l'Etat, des collectivités locales, des organisations de l'économie sociale et solidaire et notamment auprès des établissements sociaux et médico-sociaux dans le cadre de missions d'appui, de démarches de recherche-action, de prestations de conseil, d'expertise et d'évaluation.

Site internet : www.collcoop.org

Plus d'informations : Philippe NECTOUX - 04 42 10 02 39
- phnectoux@coolcoop.org

Partenaires opérationnels : service cohésion sociale de la Métropole Aix-Marseille Provence, conseils de territoire, référents des plans de lutte locaux

Partenaire financier : DREETS discriminations, ACCM service emploi insertion, DREETS PIC, Fondation AG2R, Fondation ACCOR Solidarity, Fonds de dotation Métro, Fondation Transdev, Fondation Séquoia

[Visionner la vidéo pour en savoir plus](#)



En bref

6 conférences et séminaires organisés en **2021-2022**

20 personnes bénéficiaires des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles en **2021-2022**

Plus de **100** personnes sensibilisées lors des conférences et séminaires en **2021-2022**

Durée de préparation : **2 à 3** mois de préparation en amont de chaque action.

Ils en parlent

« Il a été très intéressant d'échanger avec les personnes d'origines professionnelles diverses sur les discriminations. Les apports historiques et réglementaires apportés par Olivier Noël ont permis des éclaircissements quant aux politiques publiques mises en place ces dernières années.

La lutte contre toute forme de discrimination est encore un combat qu'il faut mener face aux inégalités qui sont encore très présentes sur nos territoires.

L'objectivation du phénomène est identifiée par les acteurs comme essentielle pour la compréhension des processus discriminatoires et pour mobiliser habitants, élus, services de droit commun, partenaires autour de constats partagés. Cette étape détermine la connaissance des problématiques, la pertinence de l'action territorialisée. «On ne peut développer de politiques publiques sans mesurer l'ampleur des phénomènes auxquels on s'attaque. La connaissance précède l'action.» (Felouzis, G). - Zaïnaba Ahamada, Chargée de mission au Centre Intercommunal d'Action Sociale du Pays de Martigues.

Discriminer ça s'apprend, ne plus le faire aussi

Faire de l'égalité une plus-value

SCOP Alter Egaux - Alpes-Maritimes

C'est quoi ?

Discriminer ça s'apprend, ne plus le faire aussi est un projet qui œuvre à la prévention des discriminations dans l'emploi. Les représentations stéréotypées et biais sont la principale cause de discrimination à l'emploi. Ce projet propose, grâce à l'instauration d'un dialogue social, d'**objectifier les discriminations croisées dans l'emploi pour mieux les comprendre et faire évoluer les pratiques.**

Pour qui ?

Les **personnes à la recherche d'emploi** pour comprendre la mécanique discriminatoire et mieux y faire face ;

Les **intermédiaires de l'emploi et structures de proximité** pour identifier les pratiques discriminatoires, accompagner les publics dans la durée et maintenir une dynamique de réseau ;

Les **employeurs et réseaux d'entreprises** pour comprendre la mécanique discriminatoire, faire évoluer les pratiques de recrutement et s'engager vers une démarche commune en faveur de l'inclusion.

Quels bénéfices ?

La compréhension de ces enjeux par les différentes parties prenantes constitue un réel levier pour agir de manière concertée et efficiente. **Se prémunir contre ses propres biais pour garantir une égalité de traitement est l'affaire de toutes et tous.**

Le projet se déploie en **cinq phases** :

La réalisation collégiale, par les actrices et acteurs de l'emploi, d'un **diagnostic local des discriminations à l'embauche**, notamment envers les personnes issues des Quartiers prioritaires ;

La **construction de supports de sensibilisation originaux** et la mobilisation des personnes à la recherche d'emploi et de leur écosystème ;

La **programmation continue d'ateliers de sensibilisation** auprès des publics-cibles ;

La **rédaction de référentiels comportementaux** pour déjouer les pièges des représentations et des biais ;

La **diffusion d'une campagne de sensibilisation** à destination des employeuses et employeurs pour faire face à leurs stéréotypes et faire évoluer leurs pratiques.



Avec qui ?

Porteur de projet : SCOP Alter Egaux

Alter Egaux est une société coopérative experte des mécaniques discriminatoires qui œuvre pour l'égalité professionnelle, la mixité des métiers et la prévention des violences sexistes et sexuelles dans toutes les sphères de la société. Elle déploie ses activités dans l'ensemble du département des Alpes-Maritimes depuis 10 ans.

Site internet : www.alteregaux.org

Plus d'informations : Coralie CHARLOT - 06 27 02 47 48 - coralie@alteregaux.org

Partenaires opérationnels : Apprentis d'Auteuil de Grasse et Vallauris, Services Politique de la Ville de la CASA et de la CAPG, Services déconcentrés de l'Etat (délégués du préfet de chaque territoire), Pôles Emploi de Grasse et d'Antibes, PLIE de la CAPG et CASA, Missions Locales de Grasse et de Vallauris, association Emplois et Services 06, Services jeunesse des villes de Grasse et de Vallauris, Antennes de Justice de Vallauris et de Valbonne, association AVIE AEF et ToutAvie, MJC l'île aux trésors, Tiers-lieu Evaleco à Grasse, chantier d'insertion Jardins Vallée de la Siagne, association les Compagnons Bâtisseurs de Provence, CREPI, l'association Harpèges, association Montjoye à Grasse et à Vallauris, association Renouer, association Relais de Femmes, association Solidités, association DEFIE, association Une voix pour elles

Partenaire financier : DREETS PACA

En bref

100 intermédiaires de l'emploi et structures de proximité impliqués

2 référentiels comportementaux rédigés pour déjouer les biais discriminatoires

45 ateliers réalisés depuis juin **2021** pour **338** habitantes et habitants de QPV (demandeurs d'emploi et leur écosystème) touchés

Durée de préparation : l'action se construit sur **9** mois en deux temps | partage de compétences et échanges avec le comité de pilotage composé des intermédiaires de l'emploi (1er cercle) | création des ateliers à destination des habitants de QPV (2ème cercle)

Durée d'action : 3 ans

Point(s) de vigilance : maîtrise de la langue française (parlée et lue)

Outil(s) : jeux (le Tabou des préjugés, le Discriminatory et le jeu des poupons), PPT, affiches, nudges, etc.

[Visionner la vidéo pour en savoir plus](#)



Ils en parlent

« J'ai pris conscience que j'avais pour habitude de regarder le lieu de résidence des candidats pour estimer à leur place si leur temps de déplacement jusqu'au chantier d'insertion n'était pas trop long. Désormais, je demande aux candidats de m'envoyer un CV sans mention du lieu de résidence pour me prémunir contre mes propres biais. » - Témoignage d'une conseillère en insertion professionnelle.

« J'ai passé plus de 15 entretiens professionnels dans ma vie et, systématiquement, on m'a demandé si j'avais des enfants et combien. Je ne savais même pas que cette question était interdite, c'est si banal. » - Témoignage d'une demandeuse d'emploi.

Education, Enseignement Professionnel et Lutte contre les Discriminations

Faire de l'égalité des droits et de traitement une urgence politique

Approches Cultures et Territoires (ACT) - Bouches-du-Rhône

C'est quoi ?

Le projet Education, Enseignement Professionnel et Lutte Contre les Discriminations part du **constat sans appel des difficultés que rencontrent les lycéens des filières professionnelles dans leur accès à l'emploi**, aux stages ou à des filières socialement valorisées. Il propose la **mise en place de dispositifs pédagogiques** indispensables pour aborder cette question sensible **au cœur des établissements scolaires** et envisager un espace, individuel et/ou collectif, pour **amorcer une transformation sociale**.

Pour qui ?

Les **lycéens des filières professionnelles**

Les **enseignants de filières professionnelles**

Les **professionnels du secteur éducatif**, quel que soit leur niveau de responsabilité

Quels bénéfices ?

À partir d'un territoire et au sein d'établissements scolaires, le projet Education, Enseignement Professionnel et Lutte contre les Discriminations met en place des dispositifs pédagogiques basés sur les théories de la justice sociale et de l'intersectionnalité (genre, classe, ethnitité).

À destination des lycéens :

- Des ateliers « **emploi et discrimination** »

À destination des enseignants et des professionnels du secteur éducatif :

- Des ateliers « **enseignement professionnel et lutte contre les discriminations** » ;
- Un **cycle de formation** pour construire de nouveaux dispositifs pédagogiques ;
- Une **veille documentaire** sur les problématiques en question.

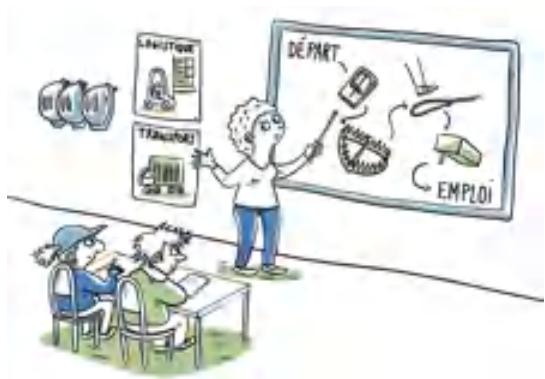
Pour amener les bénéficiaires vers une compréhension globale et concrète des phénomènes de domination, de hiérarchisation et de discrimination, et de leurs conséquences, le projet repose sur une **approche triple** :

Une **démarche réflexive** qui invite les participants à s'appuyer sur des expériences vécues de discrimination pour cultiver ses subjectivités et **permettre une auto-analyse** ;

Une **démarche pluridisciplinaire** qui favorise les croisements des savoirs historiques, sociologiques, juridiques, littéraires et artistiques pour **élaborer une pensée critique** ;

Une **démarche systémique** qui vise à appréhender les situations jugées problématiques dans leur globalité afin d'**identifier des pistes de solutions** à la hauteur des enjeux.

Ces formations et ateliers sont des outils pour penser individuellement et collectivement la relation entre discrimination à l'emploi et production d'inégalités, et pour **s'inscrire dans un processus d'émancipation et de transformation sociale et politique**.



Avec qui ?

Porteur de projet : Approches Cultures et Territoires (ACT)

Créé en 2005 à Marseille, ACT est un centre de ressources, de formation et de recherches cliniques sur les migrations composé de chercheurs, de militants et d'acteurs éducatifs et associatifs. L'équipe accompagne les citoyens souhaitant comprendre le phénomène migratoire et agir en faveur de la justice sociale.

Site internet : www.approches.fr

Plus d'informations : Soraya GUENDOUZ

- direction@approches.fr

Partenaires opérationnels : lycée La Viste (13015 Marseille), lycée des métiers Louis Martin Bret (04100 Manosque)
Partenaire financier : DREETS PACA

Partenaire financier : DREETS PACA

En bref

150 acteurs pédagogiques formés

2 lycées bénéficiaires du projet

190 lycéens sensibilisés

20 ateliers organisés à destination de lycéens

12 formations organisées à destination des enseignants et du personnel éducatif

Durée de l'action : 3 ans

Point(s) de vigilance : nécessité d'agir aux frontières de l'école pour créer des passerelles entre les acteurs associatifs et les acteurs de l'éducation nationale ainsi que d'agir sur la hiérarchisation des savoirs entre savoirs académiques et expérientiels

[Visionner la vidéo pour en savoir plus](#)



Ils en parlent

« *On remercie ACT pour leur apport et leur forte implication. On ne peut qu'encourager tous les établissements scolaires à organiser des réflexions communes, éclairées par les apports des sciences sociales, sur la difficile mais indispensable action à mener pour une école de l'égalité sans discrimination structurelle.* » - Michel, enseignant.

« *Ce projet sert à nous protéger et réfléchir à d'autres stratégies.* » - Walid, lycéen.

L'estafette des emplois francs

En route vers l'emploi

Réussir Provence – Bouches-du-Rhône

C'est quoi ?

L'estafette des emplois francs a une double ambition : **apporter une réponse concrète aux problématiques de pénurie de main d'œuvre des entreprises et pallier aux difficultés d'accès à l'emploi des publics issus des Quartiers prioritaires.**

Le principe est simple : il s'agit d'apporter une solution de proximité **en mettant à disposition un véhicule qui permet aux recruteuses et recruteurs de sillonnner le territoire et d'aller directement à la rencontre des demandeuses et demandeurs d'emploi.** Cette initiative facilite la rencontre de deux mondes qui, dans un processus de recrutement classique (annonce, présélection, entretien), ont peu de chances de se trouver.

Pour qui ?

Les **entreprises du territoire** confrontées à des difficultés de recrutement et désireuses de s'engager dans la lutte contre les discriminations à l'embauche

Les **demandeuses et demandeurs d'emploi**, habitant principalement les Quartiers prioritaires, et rencontrant des difficultés d'accès à l'embauche

Quels bénéfices ?

L'estafette itinérante donne l'opportunité aux bénéficiaires du projet, recruteurs et candidats potentiels, **d'établir un premier échange informel, spontané et convivial**, autour d'un café par exemple, et permet ainsi de lutter contre les discriminations à l'embauche.

Le projet se structure autour de **3 principes** :

Des **permanences bi-mensuelles** pour instaurer des rendez-vous réguliers et une bonne identification par les publics cibles ;

Des **rencontres au plus près des lieux de vie** : marchés, centres commerciaux, événements, etc. ;

La **participation d'une à trois entreprises simultanément**.

À bord du véhicule, les habitantes et habitants peuvent également rencontrer une chargée de mission de Réussir Provence pour :

Être informés sur le dispositif gouvernemental Emplois Francs ;

Candidater auprès d'autres entreprises partenaires ;

Bénéficier d'un accompagnement individualisé en lien avec les dispositifs territoriaux pour l'emploi (PACEA, Garantie jeunes, Accompagnement global, etc.).

L'estafette des emplois francs redynamise le marché de l'offre et de la demande dans les Quartiers prioritaires. Les habitantes et habitants ont un accès immédiat à des opportunités d'emploi où chacun peut se présenter et faire valoir ses motivations et compétences sans aucune pré-sélection. Cet outil permet de **briser le processus discriminatoire (stéréotypes, préjugés) en établissant une communication directe avec des populations**. Les entreprises participantes, quant à elles, élargissent leur sourcing, communiquent sur leurs besoins et modifient peu à peu leur façon de recruter. **Un projet gagnant-gagnant !**



Avec qui ?

Porteur de projet : Réussir Provence

Crée en 1993, l'entreprise Réussir Provence porte le Plan Local d'Insertion pour l'Emploi (PLIE) sur le territoire Istres Ouest Provence en y associant l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Ses missions portent sur la mise en relation offre/demande d'emploi, la réalisation de plans d'actions filières, la professionnalisation des acteurs locaux. Elle anime également le label Empl'itude qui met en lumière les bonnes pratiques des entreprises en matière de RSE.

Site internet : www.reussirprovence.fr

Plus d'informations : Catherine MARTINEZ - 06 18 16 56 69
- cmartinez@reussirprovence.fr

Partenaires opérationnels : entreprises volontaires, dispositifs de médiation numérique, Pôle Emploi, Mission locale, PLIE, SIAE, techniciens de la politique de la ville (Istres, Miramas et Port St Louis), services emploi des mairies d'Istres, Miramas, Port Saint Louis et Fos

Partenaire financier : DREETS PACA, Ville de Miramas, Ville d'Istres, Conseil Départemental

**Visionner la vidéo
pour en savoir plus**



En bref

1 communication de proximité efficace

38 permanences

75 personnes orientées vers les dispositifs d'accompagnement

31 contrats de travail signés

371 demandeurs d'emploi rencontrés

209 mises en relation avec les entreprises

Durée de préparation : 1 an

Durée d'action : 1 an

Point(s) de vigilance : les conditions météo ; une bonne communication ; aller chercher, capter le public qui ne s'approche pas naturellement.

Outil(s) : l'Estafette peut être mutualisée avec d'autres dispositifs pour d'autres usages !

Ils en parlent

« Je suis venue pour avoir des infos sur les offres du village : j'ai ciblé deux enseignes, travaillé mon argumentaire avec les gens de l'Estafette et je suis allée me changer. J'ai validé mon « look » avant d'aller déposer mes CV et j'ai débriefé mes entretiens. Tout ça en une demi-journée... Aujourd'hui je suis en poste ! » - Karima, Bénéficiaire du dispositif.

Pour une démarche innovante de formation et de sensibilisation sur les questions de discriminations à l'emploi

Faire Avec les personnes et non Pour les personnes

Centre de Culture Ouvrière / Moderniser Sans Exclure Sud – Bouches-du-Rhône

C'est quoi ?

Pour une démarche innovante de formation et de sensibilisation sur les questions de discriminations à l'emploi est un **projet d'éducation populaire pour l'épanouissement de toutes et de tous** avec pour objectif de **promouvoir la diversité et l'égalité des chances**. Il propose pour cela des **sessions de formation et de sensibilisation qui associent activement les personnes concernées par les discriminations**, en particulier les jeunes, afin de construire un diagnostic territorial enrichi par leurs regards et expériences. Cette évaluation pose les bases d'une **démarche collective et engageante sur la recherche de solutions**.

Quels bénéfices ?

La démarche poursuit **deux ambitions principales** grâce au déploiement de deux actions qui permettent le croisement des regards, l'expertise d'usage et la formation-action des personnes (jeunes, professionnels, institutions et entreprises).

La **réalisation d'un film participatif fait par des groupes de citoyens victimes ou témoins de discriminations** pour recueillir leurs témoignages. Cette mise en récit façonne le film ; elle permet aux participants de s'approprier leur vécu et les prédispose à l'auto-analyse tout en renforçant les liens au sein du groupe de parole.

Cette méthodologie, spécifique à l'association Moderniser sans exclure, appelée automédiatisation, donne la parole à des personnes ayant vécues des situations discriminantes plutôt qu'à des sachants et permet ainsi la production d'un outil concret et transférable de lutte contre les discriminations.

L'animation d'un réseau d'acteurs sociaux et de l'emploi pour organiser des sessions de formation et de sensibilisation. Ces rencontres prennent la forme de projections/débats à partir du film produit et d'un « kit de sensibilisation/ formation » et se déroulent dans des lieux stratégiques tels que les centres sociaux du territoire, les points accueils RSA, les DAP (Démarche d'Accompagnement personnalisée), les organismes de formation, etc.

A l'issue de la démarche, le film de synthèse réalisé et validé, devenu la propriété de toutes les personnes qui y figurent ainsi que des partenaires et entreprises impliqués, devient un outil de médiation et de partage de pratiques. Les émotions, les sentiments et la diversité de points de vue qu'il propose sur le sujet des discriminations deviennent prétextes à l'échange pour stimuler l'évolution des représentations comme celles des pratiques professionnelles.



Avec qui ?

Porteur de projet 1 : Centre de Culture Ouvrière

Fondée en 1960 par un groupe d'hommes et de femmes issus du mouvement ouvrier chrétien, l'association Centre de Culture Ouvrière trouve ses origines dans les mouvements d'éducation populaire d'après-guerre. Par le biais de formations professionnelles, de stages et de conférences, sa mission est de donner accès à toutes et à tous à la culture, de développer la citoyenneté et de promouvoir l'émancipation des femmes et des hommes quel que soit leur milieu social.

Site internet : www.ccocl13.fr

Plus d'informations : Farines AZOUG - 06 30 57 69 81

- farines.azoug@ccocl13.fr

Porteur de projet 2 : Moderniser Sans Exclure Sud (MSE-SUD)

L'association Moderniser Sans Exclure, fondée par le professeur Bertrand Schwartz, est née, dans les années 1980, de travaux portant sur les nouvelles qualifications et sur la question de l'exclusion, dans le monde du travail, des hommes et des femmes faiblement qualifiés. Elle se donne pour ambition de créer des espaces d'expression et d'écoute entre des personnes ayant des niveaux de responsabilités différents au moyen d'une démarche de communication sociale intitulée « Automédiatisation ». L'un des objectifs consiste à établir une circulation libre et responsable de la parole des personnes qui vivent les situations en favorisant le plus possible le croisement des regards (susciter une expression pour mieux comprendre ET mieux agir).

Site internet : www.msesud.fr

Plus d'informations : Maxime BREITHAUPT - 06 08 65 99
57 - breithaupt@msesud.fr

Partenaires opérationnels : association Shebba, Centres Sociaux (Ste Marthe, Bricarde, Savine, St Jerome, St Menet, St Loup, Bernard du bois), lieux d'accueil RSA, Relais Nature la Moline Métropole Aix-Marseille Provence, Ville de Marseille, Département 13, Union Nationale des Missions Locales

Partenaire financier : DREETS PACA, CAF par le biais des centres sociaux et de l'activité du Réseau d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents (REAPP)

En bref

2 films d'automédiatisation

8 séances avec **75** citoyens/usagers/bénéficiaires (phase d'expression et de rencontre)

1 séance d'enrichissement avec **55** personnes et partenaires (phase d'expression et de rencontre)

11 projections/débats auprès de 121 personnes (phase de diffusion et de débat)

Durée de préparation : **3** mois

Point(s) de préparation : **3** ans

Outil(s) : support vidéo pour l'animation des séances de projection/débat

**Visionner la vidéo
pour en savoir plus**



Ils en parlent

« Pour connaître la personne, il faut lui enlever le voile sans lui demander. Aller plus loin dans la rencontre, pour voir vraiment comment est cette personne. Sa vraie apparence n'est pas le voile qu'elle porte mais ce qu'il y a en dessous : ses vraies valeurs. » - Ouassila, demandeuse d'emploi – membre du groupe d'expression.

« Les participants témoignent avec leurs mots et c'est hyper important parce qu'on donne peu de place au témoignage des gens qui vivent la discrimination dans ce pays. On voit bien que la discrimination est un système qui écrase, qui humilie, qui enlève une part de vie. Vivre une discrimination c'est douloureux. » - Isabelle Fouque, Chargée de mission DREETS, participante du dispositif.

« La discrimination, on en parle ! »

Faire tomber les préjugés et rétablir l'égalité des droits
FACE SUD PROVENCE – Bouches-du-Rhône

C'est quoi ?

Plan de lutte contre les discriminations est un projet qui vise à **rapprocher les habitants et les entreprises du territoire métropolitain Aix-Marseille Provence pour changer les représentations mutuelles grâce à une meilleure connaissance du monde économique et du travail**. L'ambition est de prévenir la dénivellation sociale en cours en freinant les différences d'accès à l'emploi, concrètes et observables, selon l'origine, la provenance territoriale ou le lieu de résidence des demandeuses et demandeurs d'emploi. Dans le cadre du plan de lutte contre les discriminations à l'embauche de la Métropole Aix-Marseille Provence, ce projet contribue à soutenir l'égalité des droits des populations discriminées en donnant plus de cohérence aux actions menées sur le territoire.

Pour qui ?

Les **actrices et acteurs à l'emploi dans le champ éducatif** (écoles, collèges, lycées, etc.)

Les **actrices et acteurs à l'emploi dans le champ social** (associations, travailleurs sociaux, etc.)

Les **actrices et acteurs de l'emploi et de l'économie**

Les **collectivités territoriales** et les acteurs publics

Les **demandeuses et demandeurs d'emploi** directement impactés par les discriminations à l'embauche

Quels bénéfices ?

Le projet est conçu en **trois étapes** :

Phase 1 : **Organisation d'une exposition immersive** (exposition créée par Khalid Ida Ali), à destination du grand public, pour mettre en lumière les pratiques discriminatoires et leurs conséquences et montrer comment on peut agir efficacement contre elles. Cet outil de prévention des préjugés et stéréotypes, à visée didactique et pédagogique, permet de renforcer les dynamiques locales en la matière puisqu'elle fait intervenir un grand nombre d'actrices et d'acteurs clés du territoire. L'objectif de cette première phase est de **faire prendre conscience collectivement de l'enjeu social des discriminations à l'emploi**.

Phase 2 : **Animation d'ateliers collectifs « La discrimination, on en parle ? »** à destination des dirigeantes et dirigeants d'entreprises et des habitantes et habitants pour faire tomber les stéréotypes et les postures et travailler sur des modes de recrutement inclusifs grâce à des outils de médiation tel que le théâtre. L'objectif de cette deuxième étape est de multiplier ces rencontres sur l'ensemble du territoire pour libérer la parole du plus grand nombre.

Phase 3 : **Sensibilisation des entreprises** aux notions de diversité et de performance économique et sociale en travaillant notamment sur les pratiques de recrutement pour structurer et renforcer les démarches inclusives. Cela passe notamment par l'organisation d'événements sportifs fédérateurs pour tester des modes de recrutement inclusifs. L'objectif de cette troisième phase est de **limiter les comportements discriminants dans le monde de l'entreprise**.



Avec qui ?

Porteur de projet : FACE SUD PROVENCE

Crée en 1994, FACE SUD PROVENCE est un club d'entreprises des Bouches-du-Rhône qui compte plus de 200 entreprises partenaires engagées et qui appartient au réseau de la Fondation Agir Contre l'Exclusion, reconnue d'utilité publique. Son objectif est de mobiliser les acteurs économiques pour créer des synergies avec les partenaires locaux afin de favoriser l'inclusion et de réduire les inégalités et la pauvreté. Elle intervient dans trois domaines : l'accès à l'emploi, l'orientation scolaire et la responsabilité sociétale des entreprises.

Site internet : www.face-sud-provence.org

Plus d'informations : Malika RIFFAUD - 07 84 44 81 15 - 09 67 83 18 67 - m.riffaud@fondationface.org

Partenaires opérationnels : référents discrimination métropolitains, Epopée, école de la deuxième chance, réseaux d'entreprises, intervenants experts de la diversité et de l'inclusion

Partenaire financier : DREETS PACA, Métropole Aix-Marseille Provence

**Visionner la vidéo
pour en savoir plus**



En bref

Objectifs : environ **1000** personnes touchées par an

4 expositions immersives et **498** visiteurs (Marseille, Pertuis, école de la deuxième chance, entreprise Orange) en **2022**

130 personnes sensibilisées : **40** personnes touchées par les animations d'ateliers à destination des habitants et des entreprises, **70** personnes touchées par l'animation de la Regate **2021** (demandeurs d'emploi et entreprises participantes), **20** personnes sensibilisées à l'exposition immersive en **2021**

4 ateliers et **1** Regate des possibles (rencontres entre entreprises et demandeurs d'emploi des Quartiers prioritaires) organisés en **2021**

Durée d'action : le projet se construit en trois étapes sur trois ans | année 1 : ingénierie de projet et construction | année 2 : mise en oeuvre et test opérationnel | année 3 : déploiement du projet (il s'agit d'une étape décisive pour la réussite du projet qui est forcément liée à la complexité territoriale).

Point(s) de vigilance : le projet ne peut pas se déployer en distanciel car « c'est un projet qui se vit, il permet de ressentir la discrimination, il y a une part d'émotion qui doit être vécue » (Christine Cabigiosu)

Ils en parlent

« *On touche quelque chose qui est lié à l'humain. Il est question de l'injustice vécue. C'est étonnant, mais les réactions sont les mêmes pour tous, quel que soit le public qui visite l'exposition.* »
-Christine Cabigiosu

« *Je ne m'attendais pas à ça. Je me suis amusé tout en apprenant des choses que je ne connaissais pas.* » - Jeune visiteur de l'exposition immersive.

Un essaimage régional de l'ARDML PACA pour lutter de façon systémique contre les discriminations à l'emploi dans les QPV

L'intelligence collective au service de l'égalité de traitement

Association Régionale Des Missions Locales Sud PACA

C'est quoi ?

Habiter un quartier dit « prioritaire » est, bien souvent, un facteur discriminatoire dans un processus de recrutement, ce qui met à mal l'égalité de traitement. Pour lutter contre ce phénomène, le projet propose une approche globale du problème afin d'**agir sur les systèmes de co-production des discriminations** : le professionnel de l'emploi qui, par exemple, n'oriente pas un jeune sur une offre ; le jeune qui pense qu'il ne sera jamais pris sur un tel emploi ; ou l'entreprise qui doute de la compatibilité d'accueillir un jeune vis-à-vis de sa clientèle. Le projet met en place une méthode de transfert de son expertise, de ses ressources et de son ingénierie de formation et d'intervention à destination des professionnels et publics des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville.

Quels bénéfices ?

Pour un effet levier, le projet prend appui sur une **mobilisation conjointe et simultanée entre la Mission Locale et chaque responsable de la politique de la ville** et propose 3 actions.

Des **formations à destination des professionnels de l'accompagnement à l'emploi** : il s'agit de développer un référentiel commun et synthétique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'origine et au lieu de résidence dans le domaine de l'emploi. La question est abordée d'un point de vue sociologique pour repérer la marge d'action que suppose la problématique et d'un point de vue juridique pour identifier les principales voies de recours aux situations posées.

Des **workshops à destination des entreprises** pour diffuser une culture du recrutement non discriminatoire. L'action réunit des entreprises volontaires et des habitants des Quartiers prioritaires pour **participer à des sessions de « recrutement inversé »** qui permettent une simulation d'entretien où les recruteurs sont mis en position de candidats et les habitants en position de recruteurs.

Des **ateliers participatifs** en matière de lutte contre les discriminations auprès des **habitants des Quartiers prioritaires** confrontés aux préjugés des entreprises liées à leur origine ou lieu de résidence. Ces ateliers favorisent leur expression par l'utilisation du photo-langage et contribuent, par des apports juridiques synthétiques, à développer leur pouvoir d'agir sur des situations de discrimination face auxquelles ils se sentent, le plus souvent, impuissants.

Pour qui ?

- Les professionnelles et professionnels des Missions Locales
- Les entreprises du territoire
- Les habitants et demandeurs d'emploi des Quartiers prioritaires, en particulier les jeunes



Avec qui ?

Créée en 2000, l'ARDML Sud PACA regroupe les 28 Missions Locales de la région. L'association a un rôle de coordination et d'animation régionale pour favoriser la coopération et la négociation entre les Missions Locales et leurs partenaires. Le réseau est fortement engagé et conduit des actions sur la thématique des discriminations depuis une vingtaine d'années.

Les Missions Locales ont un rôle central dans l'élaboration et le pilotage des projets territoriaux d'insertion des jeunes, en partenariat avec l'ensemble des acteurs économiques, politiques, publics et associatifs de leurs territoires. Elles développent un mode d'intervention global au service des jeunes. Leur accompagnement s'exerce sur l'ensemble des leviers qui favorisent l'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

Site internet : www.ml.armlsud.com

Plus d'informations : Nathalie ROBERT - 06 03 13 13 51 - nrobert@ml-laciottat.asso.fr | Alexia IMBO - 06 75 03 41 58 - ardmlmarseille@orange.fr

Partenaires opérationnels : mise en œuvre de l'action : référents discrimination des 28 Missions Locales PACA | formations, essaimage et workshops : ISCRA Formation - LEXEGALIS Formation - Birame SAMBE Mission Locale Marseille

Partenaire financier : DREETS PACA

En bref

28 Missions Locales de la région SUD PACA engagées

Sur **3** ans, à raison de **9** territoires par an :

27 modules de formation de **3** jours pour les acteurs intervenant en Politique de la Ville

27 workshops « recrutement inversé »

27 essaimages d'ateliers participatifs

152 professionnels formés

68 personnes, jeunes et adultes, ont participé aux recrutements inversés auprès de **69** employeurs

Essaimage des ateliers participatifs auprès de **11** structures

**Visionner la vidéo
pour en savoir plus**



Se former pour lutter contre les discriminations

*Analyser - Comprendre - Partager la
connaissance - Faire prendre conscience - Outiller
- Provoquer le changement*

La formation : un levier efficace pour l'action publique de prévention et de lutte contre les discriminations ?

La formation peut, sous certaines conditions, constituer un levier efficace de mobilisation des actrices et acteurs concernés (professionnels intermédiaires, publics confrontés à l'expérience de la discrimination, potentiels discriminateurs).



Mon expérience de formateur me permet de dégager quelques conditions à réunir pour contribuer à prévenir et à lutter, de façon efficace, contre les discriminations.

Premier enseignement : Il faut permettre à l'ensemble des personnes formées de prendre pleinement conscience que les discriminations constituent un réel problème de société. Il est indispensable de déconstruire l'idée selon laquelle, la France, patrie des droits de l'Homme, ne serait pas confrontée à cette difficulté, bien réelle (attestée par nombre de travaux scientifiques), de mettre en œuvre l'idéal égalitaire.

Deuxième enseignement : Ce processus de conscientisation soulève des enjeux différents, complémentaires et à terme bénéfiques, pour l'ensemble des actrices et acteurs concernés. Pour les intermédiaires des politiques publiques (emploi, logement, etc.), la reconnaissance du problème leur permet de rendre effectif un égal accès aux biens et aux services et de retrouver un certain « confort éthique » dans leur travail rendu jusqu'alors impossible par leur implication dans la coproduction des discriminations. Pour les publics concernés, cette reconnaissance permet d'atténuer, voire de renverser, les effets psychosociaux des discriminations qui génèrent de la honte et de la culpabilité chez celles et ceux

qui y sont confrontés. De véritables processus de résilience et d'émancipation y sont alors observés. Enfin, pour les discriminatrices et discriminateurs potentiels, cette reconnaissance du problème permet de prévenir les risques judiciaires encourus et d'agir en accord avec leurs propres intérêts (par exemple, pour l'accès à l'emploi, les discriminations constituent une véritable aberration économique).

Troisième enseignement : Les formations doivent être adaptées aux publics visés au risque d'apparaître trop générales et être accompagnées de propositions de résolution concrètes elles-mêmes inscrites dans des plans d'actions inscrits dans la durée, au risque d'apparaître trop théoriques ou inutiles.

Pour conclure, je partage l'affirmation du politologue Jean Leca selon lequel « la connaissance ne commande jamais l'action ». Je pourrais y ajouter que « le partage d'une connaissance située, articulée aux pratiques des acteurs, peut y contribuer de façon efficace et durable ».

Auteur : Olivier Noël, Sociologue à l'ISCRA, Maître de conférences associé de sociologie politique à l'Université Paul Valéry-Montpellier, responsable pédagogique du Master 2 Intermédiation et Développement Social : projets, innovation, démocratie et territoires

Le point de vue complémentaire...

Philippe Nectoux,
Responsable d'études et de formations au Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée



[Visionner la vidéo pour en savoir plus](#)

Quels sont les enjeux de la formation des intervenantes et intervenants sociaux à la lutte contre les discriminations ?

Les intervenantes et intervenants sociaux, au contact des plus vulnérables, sont immanquablement amenés à rencontrer la problématique de la discrimination. Il est essentiel que la connaissance de ces problématiques s'ancre dans leur culture professionnelle. Bon nombre des publics qu'ils accompagnent sont en effet des personnes victimes de discriminations ou ayant le sentiment de l'être. Il est de première importance, dans le cadre des accompagnements qu'ils mettent en place, qu'ils soient en mesure de prendre en compte cette composante de la situation de la personne et qu'ils puissent l'aider à faire valoir ses droits. Il est donc essentiel que ces professionnels soient sensibilisés à ces problématiques et mieux outillés dans le cadre de leurs parcours de formation initiale ou continue.

Comment distinguez-vous les différents besoins qui résultent de la diversité des professionnelles et professionnels de l'intervention sociale et de leurs terrains d'action ? Comment adaptez-vous les formations ?

Il est indispensable d'outiller tous les travailleurs sociaux et les animateurs qui sont au plus près des publics. Ils doivent être en mesure de repérer les situations de discrimination et apprendre à entrer en communication active avec les personnes concernées pour les orienter vers les instances administratives et judiciaires compétentes. Il faut également que leur accompagnement contribue à renforcer la capacité des personnes à déjouer les processus discriminatoires dont elles sont victimes.

Il y a, en second lieu, des besoins de formation spécifiques pour les personnels encadrants et dirigeants. Leurs connaissances et compétences en matière de prévention et de lutte contre les discriminations auront un effet direct sur l'attitude et l'efficacité des professionnels de terrain sous leurs autorités. Ces professionnels doivent savoir développer des formes de management et des organisations de travail qui permettront aux équipes de s'emparer pleinement de la question de la lutte contre les discriminations.

Quels sont les différents outils / dispositifs pour former ces travailleuses et travailleurs sociaux et leur permettre d'accompagner au mieux les publics victimes de discriminations ?

A minima, il est indispensable de veiller à ce que, dans chaque cursus de formation, il y ait un temps dédié à l'apprentissage des problématiques de la discrimination. Les référentiels de formation ne le prévoient pas toujours explicitement. Pour permettre aux intervenants sociaux de monter en compétence, il faut que tous les dispositifs de formation engagés sur le terrain soient encouragés. Il faut proposer davantage de stages, de mises en situation professionnelle, de sujets d'étude ou de recherche en lien avec les problématiques de la lutte contre les discriminations. Les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les structures de l'éducation populaire ont à cet égard un rôle majeur à tenir.

Quelle place pour la lutte contre les discriminations dans la future contractualisation en direction des habitants des territoires prioritaires de la Politique de la Ville ?

Pour les habitantes et habitants des territoires prioritaires de la Politique de la Ville, les discriminations et leurs (co)productions systémiques ont pour conséquences de venir amplifier d'autres facteurs de difficulté notamment ceux en lien avec l'emploi, l'éducation, l'habitat, la santé, la mobilité, la sécurité, etc. Par conséquent, que peut-on attendre d'une nouvelle génération de contrats de ville ?



Les précédents contrats urbains de cohésion sociale ou contrats de ville (y compris l'actuelle génération) ont souvent consacré la lutte contre les discriminations comme un enjeu majeur et transversal mais, dans les faits, celle-ci a souvent été travaillée à la marge et, à l'exception de quelques expériences locales, demeure à ce stade quelque peu incantatoire.

Les travaux précédemment menés, notamment la formation des actrices et acteurs et les diagnostics territoriaux, n'ont pas permis de transformer les pratiques de discriminations systémiques qui minent les habitants des QPV.

Peu portée politiquement, et malgré un cercle plutôt professionnalisé de « convaincus » qui continue à former et sensibiliser en région, force est de constater que la lutte contre les discriminations peine à rendre facilement visibles ses résultats, faute aussi de moyens d'observation objectivés et

d'indicateurs adéquats et facilement mobilisables.

Enjeu majeur de la cohésion sociale, la lutte contre les discriminations en direction des habitantes et habitants des Quartiers prioritaires nécessite d'être réaffirmée et évaluée.

Les principales pistes que nous pensons nécessaires à intégrer dans la future contractualisation sont les suivantes :

En matière de connaissance et de suivi des évolutions : développement et mise en place d'un dispositif d'observation régional ;

Structuration et amplification de la qualification des actrices et acteurs à travers la mise en œuvre d'un plan de formation et d'animation à l'échelle régionale décliné par département en direction de trois grandes catégories : les collectivités, les services de l'Etat et les acteurs associatifs.

Renforcement de l'incitation financière aux projets par le soutien aux actions de lutte contre les discriminations déployées sur les territoires de la politique de la ville ;

Consolidation de l'appel à projet régional en lien avec les trois thématiques principales que sont l'emploi, le logement et l'éducation ;

En matière d'identification des besoins d'accompagnement, de soutien et d'appui aux victimes de discriminations : mise en réseau et développement de partenariats avec les actrices et acteurs des dispositifs existants (permanences juridiques, FAQ, hotline, appui à la prise de parole, etc.).

Auteur : Mustapha Berra, Directeur - Cité Ressources et Isabelle Fouque, Chargée de mission - DREETS PACA

Le point de vue complémentaire...

Hanafi Chabbi,
Chef de
la Mission
régionale
politique de
la ville à la
DREETS PACA




Visionner la vidéo
pour en savoir plus

Quelle analyse peut-on porter sur l'expérience du travail transversal mené dans le déploiement de la politique de PLCD ?

La question de la discrimination s'est inscrite, avec conviction, dans la nouvelle politique de la ville comme un axe transversal. Celle-ci s'est construite comme une approche intégrée menée avec l'adhésion de l'ensemble des champs d'intervention et des dispositifs (éducation, emploi, logement, santé, culture, etc.). Chaque partenaire du contrat de ville est tenu d'opérer une réponse aux discriminations dans ses objectifs propres et selon un Plan territorial. Or, force est de constater que cette transversalité n'apporte pas les résultats espérés et que la question peine à s'instituer comme une véritable politique publique. C'est un état de fait auquel il convient de répondre en accordant une place centrale aux enjeux de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville pour que puisse être tenue la promesse républicaine.

Quels engagements et quelles actions spécifiques doivent mener les signataires des futurs contrats de ville pour fédérer davantage autour de cette question de la PLCD ?

Les signataires doivent être conscients que la politique de la ville devra sa réussite à celle de la lutte contre les discriminations dont l'efficacité est, quant à elle, tributaire d'une action publique forte et déterminée. Plutôt qu'un plan, trop vertical et prescriptif, il faut envisager une approche stratégique horizontale qui s'appuierait sur des dynamiques locales en impliquant toutes les composantes d'un territoire donné (habitants, institutions, élus,

professionnels, opérateurs économiques et associatifs) et en encourageant le travail et la coopération autour d'une problématique bien identifiée. L'approche stratégique conforterait davantage la nécessité de territorialiser la lutte pour répondre à la discrimination sur son terrain. Il faut un engagement fort et en acte de la part des signataires pour construire une réponse collective, concrète et adaptée aux situations locales identifiées.

Dans les futurs contrats de ville, pourquoi est-il fondamental d'outiller les acteurs de terrain et d'accompagner les victimes de discriminations ?

La lutte contre les discriminations doit partir des réalités que vivent les personnes discriminées. Il faut réduire l'isolement des victimes et leur donner la parole pour transformer les représentations et les pratiques. C'est l'opportunité d'un dialogue qui permet aux discriminées et discriminés de dépasser les traumatismes et, dans le même temps, de faire prendre conscience aux acteurs publics de la réalité des discriminations vécues. S'il faut accompagner et mobiliser le droit de celles et ceux qui éprouvent les discriminations, il faut aussi accompagner et pourvoir les acteurs de terrain. Il faut fédérer un réseau d'acteurs et de professionnels en outillant et en mettant à disposition un certain nombre de ressources pour objectiver, former, communiquer, accompagner. Cet équipement doit être mis à disposition et mutualisé pour permettre également d'assurer une fonction d'observatoire de la prévention et de la lutte contre les discriminations dans les territoires.

Pour aller plus loin :

Bibliographie sélective

Parmi l'abondante littérature consacrée à la thématique des discriminations, cette bibliographie recense une sélection de références qui ne vise pas l'exhaustivité. Parmi ses points pris, celui d'un focus sur les discriminations qui touchent les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville et celui d'un focus autour de l'emploi et l'insertion. Elle est issue de recherches provenant de la base documentaire COSOTer qui rassemble les fonds documentaires de plusieurs Centres de Ressources Politique de la Ville, dont Cité Ressources, complétées par la consultation de plusieurs bibliographies spécialisées. Ce fonds rassemble plus de 800 notices de documents traitant en partie ou en totalité du thème des discriminations. La présentation des références est organisée autour de deux grandes thématiques (« généralités » et « emploi – insertion »), par types de documents (ouvrages ou rapport et études) et par ordre antéchronologique.

Base documentaire COSOTer : www.cosoter-ressources.info

Autrice : Laetitia Derenne, Chargée d'information et de communication - Cité Ressources - laetitia.derenne@cite-ressources.org

Généralités

Généralités – Ouvrages

BAKECH, Lara, PISK, Sophie, ROBINE, Jérémie, **Discriminations, territoires et politique de la ville - Saint-Denis** : Profession Banlieue, 2021, 12 p.

La persistance des mécanismes de discriminations sociales et territoriales dans les quartiers prioritaires signifie-t-elle que la politique de la ville est un échec ? Sinon, quel sens donner à cette politique dans la lutte contre les discriminations ? Quelques réflexions pour dresser un bilan de ce vaste sujet des discriminations en les regardant par le prisme de la politique de la ville et en interrogeant ses dimensions territoriales.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=82176

TALPIN, Julien, BALAZARD, Hélène, CARREL, Marion, HADJ BELGACEM, Samir, SUMBUL, Kaya, PURENNE, Anaïk, ROUX, Guillaume, « **L'épreuve de la discrimination, enquête dans les quartiers populaires** » - Paris : PUF ; 2021, 420 p.

La France n'a pas pleinement pris la mesure de l'ampleur du racisme et des discriminations qui la traverse. Des millions d'individus subissent au quotidien micro-agressions et stigmatisations, voient leurs opportunités d'ascension sociale entravées, leur espérance de vie écourtée. (Extrait de la présentation éditeur)

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=81927

ALESSANDRIN, Arnaud, DAGORN Johanna (dir.), **Le rôle de la ville dans la lutte contre les discriminations** - Pessac : Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine, 2020, 150 p.

Quel est le rôle de la ville dans la lutte contre les discriminations ? Les mouvements Black Lives Matter ou les manifestations contre le harcèlement sexiste ont bien montré que la ville est un théâtre de représentations et d'actions discriminantes. Les villes, pour de nombreuses raisons politiques, civiques ou humaines, ont un rôle central à jouer dans cette promotion de l'égalité.

<https://journals.openedition.org/lectures/45951>

KERIVEL, Aude, JAMES, Samuel, **Lutter contre les discriminations et les inégalités. Enseignements du fonds d'expérimentation** - Marly-le-Roi : IINJEP, 2019, 226 p.

Comment réduire les différentes inégalités entre jeunes ? Dans quels domaines et de quelle manière est-il plus pertinent de lutter contre les discriminations ? La mixité sociale est-elle un moyen de combattre les inégalités ? À travers les résultats d'études, de testings, d'évaluations de dispositifs et d'expérimentations menés dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, l'ouvrage apporte des réponses et ouvre des perspectives pour l'action publique en direction de tous les jeunes afin de tenir la promesse républicaine de l'égalité des chances.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=81561

MOHAMMED, Marwan, TALPIN, Julien, **Communautarisme ?** - Paris : La Vie des idées, Paris : PUF ; 2018 ; 107 p.

Le terme « communautarisme » renvoie à des mobilisations de groupes minoritaires, jugées illégitimes, qui réclameraient des droits spécifiques.

A partir d'enquêtes sociologiques de terrain, ce livre déconstruit ces a priori en montrant que les liens dits communautaires, l'entre-soi et l'homogamie, sont des réalités largement partagées dans la société française, bien au-delà des groupes minoritaires. (Extrait de la présentation éditeur)

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=81533

CERRATO, Marie-Christine, **La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France. : De l'annonce à l'esquisse (1998-2016)** - Rennes : PUR, 2018, 256 p.

L'ouvrage analyse, à différentes échelles d'intervention, les processus multiples de refoulement de la discrimination ethno-raciale : la dilution et l'euphémisation du problème pour en extraire sa dimension ethno-raciale, l'éviction du débat politique par des instruments consensuels, enfin la délégation de l'action à des experts et aux territoires.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=81284

LAMONT, Michèle, et coll., **Getting respect : responding to stigma and discrimination in the United States, Brazil, and Israel**, Princeton University Press, 2016, 400 p.

Cette étude collaborative s'appuie sur plus de 400 entretiens approfondis avec des hommes et des femmes de classe moyenne et populaire qui résident dans ou autour de villes multiethniques (New-York, Rio de Janeiro et Tel Aviv) pour comparer les expériences discriminatoires d'Afro Américains, de Brésiliens noirs et d'Arabes israéliens, citoyens palestiniens d'Israël, comme de Juifs éthiopiens et de Juifs séphardes.

« Getting respect » est un livre riche et plein d'audace qui ouvre de nombreuses perspectives et propose un nouveau programme mondial pour l'analyse comparative ethnico-raciale. (Extrait de la présentation éditeur traduite)

<https://journals.openedition.org/lectures/21784>

SLAMA, Serge, **La disparité des régimes de lutte contre les discriminations : un frein à leur efficacité ?** - La Revue des droits de l'homme, juin 2016

L'examen des textes de droit interne régissant la lutte contre les discriminations fait apparaître une profusion des motifs de discrimination prohibés et des régimes de protection qui leur sont associés qui altère la cohérence du dispositif antidiscriminatoire et soulève des interrogations sur la raison d'être de cette disparité et de son efficacité. (Présentation éditeur)

<https://journals.openedition.org/revdh/2061>

DUBET, François, **Ce qui nous unit. Discriminations, égalité et reconnaissance** - Paris : Seuil, 2016, 128 p.

Les discriminations reposent sur une double injustice. D'une part, elles portent atteinte au principe d'égalité des individus. D'autre part, elles déniennent la valeur des identités. Chez ceux qu'elles frappent, ces exclusions provoquent un désir d'égalité, un effort pour être « comme les autres », ou, au contraire, une revendication d'existence, une manifestation publique de dignité. Demande d'égalité et d'invisibilité, d'une part, besoin de reconnaissance et d'identité, de l'autre. Mais comment pouvons-nous être à la fois égaux et différents ? La seule manière d'échapper à cette contradiction est de construire un tiers définissant ce que nous avons en commun. Au thème de l'égalité des chances, il est nécessaire d'ajouter celui du commun et de l'égalité. Contre la guerre des identités, il faut opter pour la construction du social. (Présentation éditeur)

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=81172

NOËL Olivier, Groupe de travail « **Faire société commune dans une société diverse : fabriquer autrement les politiques publiques** », Migrations Société, n°155, 2014, 13 p.

Cet article restitue les principaux constats, perspectives et conclusions du groupe de travail « Faire société : pour une égalité réelle » et analyse les réactions médiatiques qu'il a suscitées ainsi que ses perspectives politiques. Ce groupe de travail, présidé et animé par Olivier Noël et Ahmed Boubeker, s'inscrivait dans le cadre de la « refondation de la politique d'intégration » annoncée en février 2013 par Jean-Marc Ayrault, alors Premier ministre, à la suite d'un rapport remis par le conseiller d'Etat Thierry Tuot. Il s'agissait d'aborder des enjeux de citoyenneté, de dialogue avec la société civile, de sécurité et de services publics, puis d'émettre une série de recommandations pour la conduite de l'action publique.

<https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2014-5-page-101.htm>

SALA-PALA Valérie, **Discriminations ethniques. Les politiques du logement social en France et au Royaume Uni**, PUR – Presses Universitaires de Rennes, 2013, 302 p.

À partir d'une enquête de terrain consacrée aux politiques du logement social à Birmingham et à Marseille, ce livre montre comment, en France comme au Royaume-Uni, la politique du logement social contribue à la construction des frontières ethniques et produit des catégorisations, des discriminations et de la ségrégation ethnique. On ne peut, en conséquence, opposer un modèle français universaliste, qui serait aveugle à l'ethnicité, à un modèle britannique multiculturaliste, qui reconnaîtrait les différences ethniques et mobilisera des catégories ethniques.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=13248

NOËL, Olivier, **Développement du pouvoir d'agir et enjeux d'une lutte pour la reconnaissance du problème public des discriminations par le bas** - Montpellier : ISCRA Méditerranée, 2013

Etudiant, depuis le début des années 90, les conditions de reconnaissance du problème public des discriminations, notamment ethno-raciales, puis, depuis le début des années 2000, les conditions de mise en œuvre d'une action publique efficace, l'auteur a régulièrement contribué par l'élaboration de différentes notions et concepts à la construction d'une politique publique qui s'est construite, jusqu'à présent, essentiellement par le haut. Il propose ici de réfléchir aux conditions de développement du pouvoir d'agir et de reconnaissance du problème public « par le bas ».

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=12322

DUBET, François, COUSIN Olivier, MACÉ Éric, RUI Sandrine, **Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations** - Paris : Seuil, 2013, 360 p.

« Pourquoi moi ? » s'efforce de rendre compte de ce vécu plus divers qu'il n'y paraît. De l'« expérience totale » qui fait de la discrimination le cœur de l'identité et du rapport au monde des individus à la distanciation que d'autres parviennent à installer grâce à un ensemble de stratégies et de tactiques se déploie un espace de discriminations vécues de façon plus ou moins intense. (Extrait de la présentation éditeur)

<https://journals.openedition.org/sdt/1873>

PLOUX-CHILLES Adélaïde, **Mieux lutter contre les discriminations** - Idées économiques et sociales, n°172, 2013, pp. 23-33.

Un article de synthèse sur les théories économiques des discriminations, les outils de mesure et les instruments des politiques antidiscriminatoires rédigé à partir de la conférence « Mieux lutter contre les discriminations » qui s'est déroulée le 9 novembre 2012 à Lyon lors des Journées de l'économie.

<http://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2013-2-page-23.htm>

SAFI, Mirna, **Les inégalités ethno-raciales** - Paris : La Découverte, 2013, 122 p.

Comment les appartenances ethniques et raciales participent-elles à la dynamique des inégalités sociales ? Y a-t-il des mécanismes spécifiques à ces formes d'inégalités ?

Cet ouvrage dresse une synthèse de la littérature en sciences sociales relative à ces questions. (Extrait de la présentation éditeur)

<https://www.cairn.info/les-inegalites-ethno-raciales--9782707173027.htm>

BOUAMAMA, Saïd, MEDDOUR, Zouina, **Femmes des quartiers populaires : En résistance contre les discriminations** - Pantin : Le temps des cerises, 2013, 206 p.

Ce livre est issu d'un travail mené par Zouina Meddour, chargée de mission « lutte contre les discriminations » au Blanc-Mesnil, et Saïd Bouamama, sociologue, avec un groupe de femmes des quartiers populaires du Blanc-Mesnil. Des rencontres menées sur deux années ont abouti à l'écriture collective d'un livre sur leurs conditions de vie, avec des propositions pour sortir de l'impasse des discriminations. L'ouvrage est illustré de photographies en noir et blanc représentant ces femmes et leurs luttes.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=12469

MASCLET, Olivier, **Sociologie de la diversité et des discriminations**, Armand Colin, 2012, 127 p.

Depuis le milieu des années 2000, le concept de « diversité » a envahi les différents champs politiques, médiatiques et sociaux. Cet ouvrage retrace l'historique de la notion de diversité, analyse les différents champs où elle est invoquée et tente de clarifier le débat. Même s'il s'agit de deux concepts différents, le concept de discrimination est évidemment lié à celui de diversité.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=11581

NOËL Olivier, **Sociologie politique de et dans la lutte contre les discriminations** : au cœur de l'action publique en France (1991-2006), Editions Universitaires Européennes, 2010, 432 p.

Cet ouvrage étudie la construction locale des référentiels d'action publique en direction des jeunesse en risque de désaffiliation. Il analyse les conditions difficiles d'émergence du problème public des discriminations ethniques et raciales en France puis les obstacles dans la conduite d'une politique effective de prévention et de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi entre 1991 et 2006. (Extrait de la présentation éditeur).

NOËL, Olivier, **Entre le modèle républicain de l'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ?** » - Intervention colloque CASADIS, 08/11/2006

L'auteur retrace l'histoire récente de la reconnaissance des discriminations ethniques et raciales en France, favorisée par l'Union européenne, et analyse les enjeux et significations politiques de l'évolution des politiques publiques et de leurs appellations : intégration, promotion de la diversité, etc.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=11811

DHUME, Fabrice, DUKIC, Suzana, CHAUVEL, Séverine, PERROT, Philippe, **Orientation scolaire et discrimination : de l'(in)égalité de traitement selon l'»origine»** - Paris : La Documentation française, 2011, 281 p.

Si, de longue date, les sciences sociales se sont penchées sur les inégalités dites «sociales» pour expliquer les différences de trajectoire, que savons-nous à ce jour de l'influence de «l'origine» dans l'orientation et les parcours des élèves ? Le mérite de cette revue de littérature, qui regroupe un corpus de plus de 450 textes scientifiques publiés entre 1964 et 2010, est de donner une visibilité à ce sujet peu traité, en évaluant l'état des savoirs et des recherches sur la question.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=10394

FASSIN, Didier, FASSIN, Erice, **De la question sociale à la question raciale ? : Représenter la société française** - Paris : La Découverte, 2006, 264 p.

Les différents articles de cet ouvrage s'interrogent sur la représentation d'une France racialisée apparue au moment des émeutes de l'automne 2005. Après une longue période de déni du racisme, les discriminations raciales dans l'emploi, le logement, à l'école, face à la police et à la justice, ont pris leur place dans le débat public. Mais ce consensus ne risque-t-il pas d'occulter la question des inégalités économiques ?

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=10382

SIBLOT, Yasmine, **Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires** - Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 2006, 347 p.

Comment les habitants des quartiers populaires se «débrouillent-ils» pour s'occuper des «papiers» alors même qu'ils rencontrent de nombreuses difficultés et qu'ils ont le sentiment de devoir «demander l'aumône» ? C'est l'enjeu politique et social que cette enquête de terrain dans un quartier populaire de banlieue parisienne explore.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=73682

DHUME, Fabrice, **De la discrimination du marché au marché de la discrimination : Les fausses évidences de la «lutte contre les discriminations»** - Paris : La Découverte, 2007, pp. 128-136.

Cet article, écrit en 2004, interroge, à partir d'un exemple détaillé, la façon dont le marché public de la lutte contre les discriminations se constitue en intégrant et en reproduisant les logiques et les critères mêmes de la discrimination.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=11626

Généralités - Rapports et avis

Défenseur des droits, **Discriminations et origines : l'urgence d'agir** - Rapport 2020, 83 p.

Dans ce rapport, le Défenseur des droits montre que la prévalence des discriminations fondées sur l'origine, qui affectent la vie de millions d'individus, remet en cause leurs droits les plus fondamentaux, ainsi que la cohésion sociale.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rap-origine-num-15.06.20.pdf>

Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) **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. - 28 p.

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.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=13740

BEAUCHEMIN, Cris, HAMEL, Christelle, SIMON, Patrick, HERAN, François : **Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France** - Paris : Ined éditions ; 2015 ; 622 p.

Cet ouvrage approfondit les résultats de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) réalisée en 2010 et les analyse en les replaçant dans l'état des connaissances sur les thématiques abordées. L'enquête portait sur près de 22.000 personnes afin d'avoir des connaissances statistiques sur la situation des populations liées à l'immigration, sur la diversité des populations en France, et sur les discriminations.

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=72660

BENBASSA Esther, LECERF Jean-René. **Rapport d'information fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale relatif à la lutte contre les discriminations : La lutte contre les discriminations : «de l'incantation à l'action»** - Les rapports du Sénat, 2014, 100 p.

Ce rapport d'information se concentre sur les problématiques relatives aux discriminations fondées sur l'appartenance ethnique, raciale et religieuse, ainsi que sur les moyens permettant de les nommer et de les quantifier.

<https://www.senat.fr/rap/r14-094/r14-094.html>

Accès à l'emploi - insertion

Accès à l'emploi, insertion - Ouvrage

MARTIN, Virginie, NAVES, Marie-Cécile, Talents gâchés – **le coût social et économique des discriminations liées à l'origine** - La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube, 2015, 174 p.

Cet ouvrage présente le constat du coût de la discrimination pour la société française. En effet, l'Etat forme une jeunesse à qui il ne peut garantir l'accès au marché de l'emploi du fait des mécanismes de discrimination à l'œuvre dans la société française.

CORTESERO Régis, KERBOURC'H Sylvain, MELO David, POLI Alexandra, **Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de l'expérience du recrutement** - Sociologie du travail, vol 55 n°4, Octobre – décembre 2013, pp. 431 - 453

Alors que la plupart des travaux sur les pratiques discriminatoires dans le recrutement identifient celles-ci à une logique d'action unique, cet article tente, à partir de 57 entretiens réalisés avec des recruteurs issus de secteurs diversifiés, de proposer un cadre d'analyse alternatif. Les exigences d'équité qui pèsent sur le recrutement sont prises au sérieux et permettent de décrire une expérience du recrutement aux prises avec des exigences contradictoires, certaines relevant de l'efficience économique, d'autres de la justice sociale.

<https://journals.openedition.org/sdt/6474>

VERKINDT Pierre-Yves, **Les discriminations dans les politiques d'emploi : pour un rôle accru des partenaires sociaux** - in Informations Sociales, n° 148, juillet-août 2008, pp. 96-105

En France, la lutte contre les discriminations dans l'emploi combine textes législatifs, réglementaires et conventionnels. L'objectif est de répondre aux exigences posées par l'intégration des préoccupations liées à la diversité. Les partenaires sociaux sont de plus en plus sollicités pour la faire vivre et lui donner une réelle efficacité.

<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-4-page-96.htm>

CREDOC, VAN DE WALLE Isabelle, MORDRET, Xavier, **De la charte de la diversité à la labellisation. L'Etat et les entreprises dans la négociation d'une politique de la diversité** - Paris, Credoc, décembre 2008, 56 p.

Ce cahier de recherche a trait aux conditions d'émergence, en France, d'une politique publique de promotion de la diversité, au sens de valorisation des différences dans la gestion des effectifs d'une entreprise.

<https://www.credoc.fr/publications/de-la-charte-de-la-diversite-a-la-labellisation-letat-et-les-entreprises-dans-la-negociation-dune-politique-de-la-diversite>

BIT, **L'égalité au travail : relever les défis** - Genève, Organisation internationale du travail (OIT), 2007, 135 p.

Cet ouvrage dresse un tableau global de la discrimination liée au travail, pointant progrès et échecs dans la lutte contre la discrimination depuis ses formes les plus traditionnelles – sexe, race ou religion – jusqu'à ses nouvelles formes fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle, la santé, la séropositivité.

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_082608/lang--fr/index.htm

Accès à l'emploi, insertion - Rapports et avis

France stratégie : **Le coût économique des discriminations** - Septembre 2016 ; 122 p. France Stratégie, organisme de réflexion rattaché au Premier ministre, a remis un rapport aux ministres du Travail et de la Ville, soulignant l'impact des inégalités sur le marché du travail et notamment le coût qu'elles représentent pour l'économie nationale.

http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_eco-nomique_des_discriminations_final_web_0.pdf

L'HORTY Yannick, **Les discriminations dans l'accès à l'emploi public** - Paris, Premier ministre, Juillet 2016, 103 p.

La mission d'évaluation porte sur le risque de discrimination pour les différentes voies de recrutement (concours, recrutement sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale). Les discriminations sont proscrites par le code pénal qui prévoit, depuis juillet 2016, vingt-et-un critères dont l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance réelle ou supposée à une race ou le lieu de résidence... La mission a examiné les différents modes de recrutements et organisé une campagne de testing. (Extrait éditeur)

<https://www.vie-publique.fr/rapport/35809-les-discriminations-dans-lacces-lemploi-public>

France Stratégie : **Marché du travail : un long chemin vers l'égalité**. - La Note d'Analyse, n°42, février 2016, 12 p.

Ce travail présente une mesure des inégalités salariales et d'accès à l'emploi liées au sexe, à l'origine migratoire et à la résidence en France, ainsi que leur évolution sur les vingt-cinq dernières années (1990-2014).

www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-42-marche-du-travail-18-02-2016.pdf

BRINBAUM Yaël, ISSEHNANE Sabina, **Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ?** - Céreq Bref, n°341, décembre 2015, 4 p.

Les jeunes issus de l'immigration maghrébine ont plus de difficultés pour accéder à l'emploi que les Français d'origine. Une fois qu'ils y parviennent, ils occupent des emplois de moins bonne qualité et semblent pâtir d'une pénalité liée à leurs origines qui, aggravée par la crise économique, ne s'atténue pas avec le temps. (Extrait éditeur). <http://www.cereq.fr/content/download/15963/128735/file/b341.pdf>

CHAINTRUIUIL Lydie, COUPPIÉ Thomas, EPIPHANE Dominique, **EVADE - Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche** - Net.Doc, n°114, 2013, 159 p. Bibliogr. 3 p.

Ce numéro de Net.doc présente le rapport d'évaluation du projet EVADE réalisé par le Céreq en 2011, pour le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse.

www.cereq.fr/content/download/8485/75290/file/netdoc114.pdf

COUPPIÉ Thomas, **Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés** - Céreq Bref, n°309, mai 2013, 4 p.

Les jeunes issus des zones urbaines sensibles (Zus) connaissent depuis dix ans des difficultés d'insertion croissantes. La dégradation a particulièrement affecté les hommes. Au-delà d'origines sociales défavorisées et de faibles niveaux de formation, ils semblent plus qu'hier pâtir de « l'effet quartier ». Pour les femmes des Zus, au contraire, cet effet s'estomperait. (Extrait éditeur)

<http://www.cereq.fr/content/download/7672/69720/file/b309.pdf>

BRINBAUM Yaël, GUEGNARD Christine, **Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration, De l'orientation au sentiment de discrimination** - Net.Doc, n°78, février 2011, 57 p.

L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration s'avère plus difficile que celle des Français d'origine, avec toutefois des disparités en leur sein. (Extrait éditeur)

<http://www.cereq.fr/content/download/1243/14968/file/netdoc78.pdf>

Sites ressources et guides de référence

Le Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr

Institué par la loi du 29 mars 2011, le Défenseur des droits est nommé par le président de la République pour un mandat de six ans non renouvelable. Il est non seulement chargé de défendre les droits des citoyens face aux administrations mais dispose également de prérogatives particulières en matière de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations, de respect de la déontologie des activités de sécurité.

www.antidiscriminations.fr

La plateforme du Défenseur des droits, créée le 12 février 2021, a pour objectif de lutter contre les discriminations en proposant des voies de recours à celles et ceux qui en sont victimes.

<https://www.charte-diversite.com/>

La Charte donne à tous ceux qui partagent ses valeurs le socle de concrétisation et de partage de leur engagement, quel que soit le niveau de maturité dans leur démarche diversité.

www.inegalites.fr

L'observatoire des inégalités est un organisme indépendant fondé en 2003 qui étudie les inégalités en France, en Europe et dans le monde.

Ministère de la Jeunesse, de la Ville et des Sports, **Guide pratique de lutte contre les discriminations, l'essentiel**, Paris, Ministère de la Jeunesse, de la Ville et des Sports, février 2017, 48 p.

Ce guide pratique de lutte contre les discriminations a une double vocation : d'une part, il offre un panorama transversal des principaux dispositifs portés par l'ensemble des ministères en matière de lutte contre les discriminations ; d'autre part, il constitue une boîte à outils permettant d'identifier les mesures, les acteurs et les documents pertinents pour lutter et apprendre à lutter contre les discriminations en saisissant les leviers mobilisables pour agir contre les discriminations et pour l'égalité réelle.

Le guide est accompagné d'un livret de 12 p. intitulé « Discriminations, c'est non ! ».

<https://www.gouvernement.fr/un-guide-interministeriel-et-un-livret-pour-lutter-contre-les-discriminations>

Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Association Française des Managers de la Diversité (AFMD), **Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail**, Paris, AFMD, décembre 2016, 98 p.

Ce guide a été conçu pour répondre aux attentes et aux besoins des organisations en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine.

Il propose une clarification du concept d'« origine » et des notions qui y sont souvent associées. Il présente des outils – dont un modèle d'autodiagnostic – et des conseils pour mener à bien un état des lieux sur le sujet. Il suggère des actions en matière de management des équipes en gardant pour fil conducteur la déconstruction des stéréotypes liés à l'origine.

Enfin, il propose des études de cas fondées sur des situations réelles ainsi que des conseils juridiques et de gestion des ressources humaines sur ce sujet.

<https://www.afmd.fr/discriminations-liees-lorigine-prevenir-et-agir-dans-le-monde-du-travail>



**Objectif 2024 : la lutte contre les discriminations
au cœur des futurs contrats de ville !**