



**HAL**  
open science

# La mise en réseau dans les politiques publiques : un “ outil de changement ” pour la lutte contre les discriminations

Caroline Tarquini

## ► To cite this version:

Caroline Tarquini. La mise en réseau dans les politiques publiques : un “ outil de changement ” pour la lutte contre les discriminations. Géographie. 2016. dumas-01551610

**HAL Id: dumas-01551610**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01551610>**

Submitted on 30 Jun 2017

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



Rapport de fin d'étude de Master 2 IDT  
Ingénierie du Développement Territorial



## **La mise en réseau dans les politiques publiques : un « outil de changement » pour la lutte contre les discriminations**

présenté par Caroline TARQUINI

Juin 2016

Stage effectué : Service Egalité, Emploi, Insertion - Mairie de Fontaine (Isère)  
sous la direction de Nadine Nivon – chef de service Egalité, Emploi, Insertion  
Tuteur pédagogique : Magali Talandier

## NOTICE ANALYTIQUE Rapport de fin d'étude

## M2 IDT –Ingénierie du Développement Territorial

PARCOURS :  IDT-stratégie  IDT-animation  IDT-géomatique

ANNEE UNIVERSITAIRE : 2015/2016

OBSERVATIONS DU JURY
A : Très bon rapport de fin d'étude
B : Bon rapport mais avec des faiblesses sur quelques aspects
C : Rapport acceptable présentant un intérêt particulier sur certains aspects
<i>Précisions éventuelles sur les faiblesses et les forces du mémoire :</i>
Signatures

AUTEUR	NOM		PRÉNOM	
	Tarquini		Caroline	
TITRE	<b>La mise en réseau dans les politiques publiques : un « outil de changement » pour la lutte contre les discriminations</b>			
UNIVERSITÉ JOSEPH FOURIER & Institut de Géographie Alpine	Nom et prénom du Tuteur pédagogique	Nom de la structure dans laquelle le stage a eu lieu (et localisation)		Nom et prénom du responsable professionnel présent dans le jury
	<b>Magali TALANDIER</b>	<b>Service Egalité Emploi Insertion - Mairie de Fontaine (Isère)</b>		<b>Nadine NIVON</b>
COLLATION	Nb. de pages	Nb. de volumes	Nb. d'annexes	Nb. de réf. biblio.
	69	4	4	24
MOTS-CLÉS	DISCRIMINATIONS – ACTION PUBLIQUE – EGALITE – MISE EN RESEAU – COORDINATION TERRITORIALE – GOUVERNANCE – POLITIQUE PUBLIQUE			
TERRAIN D'ÉTUDE OU D'APPLICATION	<b>Commune de Fontaine (Isère)</b>			
<p>La politique de lutte contre les discriminations est une politique transversale difficile à saisir. Cependant, plusieurs territoires même des plus locaux tentent de s'en saisir via le prisme de la politique de la ville, qu'elle est pourtant vouée à dépasser. Sa mise en œuvre locale nécessite alors de conjuguer différents aspects et divers acteurs. C'est alors que se pose la question de la mise en réseau et de l'échelle pertinente d'action, à l'heure où la métropole grenobloise prend de l'ampleur...</p> <p>Anti-discrimination policy is a cross-cutting policy which is hard to grasp. Nevertheless, some territories (even the smallest) try to grasp it through urban policy prism, while it should go over the urban policy. So, its local implementation needs to combine several aspects and actors. This is why the problematic of networking and pertinent scale has raised, at the time where the Grenoble's urban community (Grenoble Alpes Métropole) is likely to continue and to further increase in the years to come.</p>				

## **Remerciements**

Je tiens à remercier tout d'abord ma tutrice professionnelle Mme Nadine Nivon pour sa disponibilité et ces précieux conseils durant la réalisation de rapport. Je tiens aussi à remercier ma collègue Mlle Chloé Bernier pour son aide, ainsi que le reste de l'équipe pour son soutien (Mme Aline Charon, Mme Agathe Alibert et Mme l'élue Claudine Didier).

Je voudrais également remercier ma tutrice universitaire, Mme Magali Talandier, qui m'a également apporté son aide pour certains points de réflexion de ce travail.

J'aimerais aussi remercier Mme Aline Prévert, qui a accepté de me rencontrer et m'a éclairée dans la réalisation de ce rapport.

Enfin, je remercie l'ensemble de l'équipe pédagogique du Master Ingénierie du Développement Territorial (IDT) pour les cours que j'ai suivi cette année et qui m'ont permis d'alimenter mes connaissances et mes bases méthodologiques.

## Tables des matières

Remerciements .....	3
Tables des matières.....	4
Introduction .....	6
Partie 1 - La politique de lutte contre les discriminations : une politique transversale, complexe, nécessitant une action collective dans la mise en œuvre.....	8
1) Genèse de la politique publique : une notion transversale et difficile à saisir .....	8
1.1) Le concept de discriminations : définition et critères.....	8
1.2) Du modèle républicain d'intégration au modèle de lutte contre les discriminations.....	9
1.3) La création d'une instance nationale .....	12
2) Cadrage territorial et outils de mise en œuvre .....	13
2.1) Une politique LCD définie dans la politique de la ville mais qui pourtant la dépasse.....	13
2.2) La mise en œuvre : des solutions apportées autour de la prévention et de la punition.....	16
2.3) Des victimes difficiles à repérer.....	19
2.4) La question du non recours : un objectif commun aux acteurs.....	20
2.5) La mise en réseau et le partenariat d'acteurs dans les politiques sociales.....	22
Partie 2 - La politique de lutte contre les discriminations à Fontaine : vers un effet de convergence et une cellule de veille.....	26
1) Fontaine et sa politique d'égalité .....	26
1.1) Evolution de la politique LCD sur le territoire : vers une approche transversale.....	26
1.2) Lien avec les autres axes de la politique d'égalité fontainoise .....	29
2) L'Espace Infos Droits et le développement du réseau local : la démarche diagnostic.....	30
2.1) Les apports des premières études.....	31
2.2) Démarche de diagnostic : méthodologie et intérêt.....	35
2.3) Premières réflexions et perspectives .....	37
Partie 3 - La mise en lien avec le réseau métropolitain Partenaires-Egalité : quelle coordination ? ....	44
1) Au-delà du réseau local : le réseau métropolitain « en théorie ».....	44
1.1) Le diagnostic stratégique de la Métro : pourquoi un réseau ? .....	44
1.2) Le réseau et ses activités .....	45
2) En pratique : la coordination des deux niveaux .....	47

2.1) Le schéma proposé par la Métro : fonctionnement de la cellule et de la procédure .....	47
2.2) Pourquoi ce schéma ne peut s'appliquer partout? Fonctionnement particulier de Fontaine .....	48
Partie 4 – Apports et projet professionnel .....	51
1) Bilan de compétences .....	51
1.1) Savoirs .....	51
1.2) Savoirs faire .....	51
1.3) Savoir être .....	53
2) Mes apports à la structure .....	54
3) La liste de mes envies .....	54
Conclusion .....	55
Bibliographie .....	56
Annexes .....	59
Tables .....	67

## Introduction

La lutte contre les discriminations (LCD) mêle deux notions fortes : celle de « lutte », et celle de « discrimination ». Pouvant faire référence à un modèle d'intégration basé sur l'égalité de traitement ou à une politique publique locale (et transversale de la politique de la ville), pouvant faire l'objet d'une approche juridique ou d'une approche territoriale, la lutte contre les discriminations est complexe à aborder. Bien que son inscription sur l'agenda politique au niveau national ait commencé à s'effectuer avec la Loi Pleven de 1972, le droit à la non-discrimination n'a été inscrit qu'en 2001 dans la loi, suite à la mise en application des directives européennes relatives à la « race » et l'emploi de 2000.

Depuis, plusieurs territoires, même des plus locaux, tentent de se saisir de cette question notamment via le prisme de la politique de la ville (qui peut être une première porte d'entrée étant donné que les discriminations constituent un axe transversal obligatoire). Cet engagement local dépend aussi des volontés politiques existantes sur ces territoires, dépassant ainsi le simple cadre de la politique de la Ville. En effet, certains territoires développent de vrais dispositifs d'accompagnement locaux et de repérage (Villeurbanne, Dijon, Toulouse<sup>1</sup>...), tandis que d'autres restent sur le volet de la prévention. Bien que plusieurs recherches aient été réalisées pour décomposer l'évolution de cette politique de LCD au niveau national (notamment A. Prévert, 2014), peu d'entre elles mettent en avant ce type de dispositifs locaux, reflétant leur moindre existence.

La mise en œuvre de cette politique à l'échelon local pose cependant un grand nombre de questions. En effet, la transversalité de la notion de discrimination, qui peut apparaître de manière directe ou systémique, sur plusieurs critères, dans plusieurs domaines, nécessite une réflexion sur la porte d'entrée à choisir. De plus, la discrimination peut être recoupée par plusieurs autres notions qui lui sont liées de près ou de loin, telles que celle du vivre ensemble, de la lutte contre les préjugés et les représentations, d'accès aux droits, de harcèlement... Une réflexion doit alors être engagée pour combiner tous ces différents aspects, et notamment le volet juridique (accompagnement et traitement) et le volet prévention. C'est pourquoi une action partenariale, en réseau, avec les acteurs du territoire semble nécessaire pour travailler efficacement cette thématique.

C'est du moins la posture qu'a adoptée notre territoire d'étude : la commune de Fontaine (Isère) qui, après avoir porté un plan de lutte contre les discriminations entre 2009 et 2012, a aujourd'hui une action structurée sur cette thématique par le biais de sa politique d'Égalité. Elle souhaite travailler sur les deux volets nécessaires évoqués plus haut : un accompagnement individuel des cas de discriminations, et un travail collectif sur l'évolution des mentalités et le changement de pratiques. En effet, la Ville souhaite ne pas limiter son action à la capacité d'intégration des individus mais de travailler aussi sur la capacité inclusive des institutions. L'angle d'entrée choisie par ce territoire est celle de l'accès aux droits puisque, comme nous le verrons, c'est à travers l'accompagnement sur l'accès aux droits que l'on parvient à repérer des situations et à pallier à la discrimination (notamment relativement aux droits des étrangers, axe de travail phare de la commune).

---

<sup>1</sup> Voir le Benchmark en annexe

C'est dans ce cadre-là que j'interviens : la commune de Fontaine a souhaité lancer un diagnostic sur son territoire, qui contient deux volets :

- Un volet « habitants » consistant à faire ressortir le ressenti des habitants sur cette thématique : leur confrontation à la discrimination, leur parcours en tant que victime ou témoin, les critères et les domaines, les actions attendues ... Une enquête à ce sujet a été réalisée avant le début de ce stage.
- Un volet « professionnel » pour faire ressortir les besoins des professionnels et partenaires du territoire par rapport aux situations auxquelles ils sont confrontés tous les jours dans l'accès aux droits, et leurs attentes qui en découlent. Ce deuxième volet permet une autre vision du phénomène de discriminations sur le territoire.

L'objectif de ce diagnostic est de cibler les besoins du territoire (des publics et des professionnels) sur la question des discriminations et de l'accès aux droits, ce qui donnera lieu à la définition d'un plan d'actions et de préconisations pour l'ouverture prochaine d'un Espace Infos Droits sur la commune, en accord avec les orientations politiques. Le deuxième objectif de ce diagnostic est de développer le réseau d'acteurs (ainsi qu'une cellule de veille), qui eux aussi feront l'objet de préconisations.

L'échelon communal de proximité paraît essentiel pour traiter de ces questions. Cependant, lorsque l'on parle d'une lutte, elle ne se limite pas aux simples limites d'un territoire. C'est pourquoi s'est engagée en parallèle, dans le cadre du Plan Intercommunal de LCD, la création d'un réseau Partenaires-Egalité à l'échelle de la Métropole Grenobloise. Nous nous questionnerons alors, à travers la réalisation du diagnostic et tout au long de ce rapport : dans un premier temps, sur dans quelles mesures la coordination des différents partenaires au travers d'un réseau local peut être, sur cette thématique, un « *outil de changement* » (F. Dhume, 2001) dans l'intervention publique ; et dans un second temps sur comment articuler une dynamique et organisation locale à une seconde échelle intercommunale pour une action égalitaire envers un plus grand nombre ?

Premièrement, je reviendrais sur l'évolution de la notion de discrimination, de sa mise sur l'agenda politique à ces différentes configurations de mises en œuvre locales. Ensuite, nous rentrerons dans le cœur de ma mission, à savoir la réalisation du diagnostic, la réalisation d'un plan d'action et le développement du réseau local. J'exposerais mes premières réflexions et mes embryons de résultats. Puis, je mettrais en avant les premiers éléments de réflexion sur la coordination entre l'échelle communale et intercommunale. Je prendrais soin de développer, tout au long de ce rapport, le problème de développement territorial posé, ainsi que les perspectives opérationnelles et stratégiques pour la suite du stage. Enfin, une dernière partie sera consacrée aux apports dits réciproques : un accent sera mis sur les savoirs, savoirs faire et savoirs être acquis durant le stage, et comment ces deux années de Master y ont également contribué.



## Partie 1 - La politique de lutte contre les discriminations : une politique transversale, complexe, nécessitant une action collective dans la mise en œuvre.

### 1) Genèse de la politique publique : une notion transversale et difficile à saisir

#### 1.1) Le concept de discriminations : définition et critères

D'après la loi du 16 Novembre 2001, la discrimination peut être définie comme une différence de traitement à situation comparable qui repose sur un ou plusieurs critères prohibés et qui s'exerce dans un domaine visé par la loi :



L'article L225-1 du Code Pénal<sup>1</sup> définit la discrimination : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ».

#### **Encart n° 1 : Mémo Juridique**

Comme Aline Prévert (2014) le met en lumière, avant les années 50, « discriminer » étymologiquement ne soulevait pas l'idée d'un traitement inégal. C'est dans le domaine de l'économie que l'on a commencé à sous-entendre une inégalité de traitement, en lien avec la pratique de « *vendre le même produit, au même moment, à des prix différents selon des critères très divers (en fonction de l'acheteur, du lieu, de son utilisation, etc.), dans des conditions où ces prix auraient pu être identiques* ». De là a découlé le sens de discrimination que l'on lui donne encore aujourd'hui : le fait de traiter de manière défavorable une personne ou un groupe par rapport à d'autres, sur le motif d'un des critères cités plus haut. A noter que la discrimination peut dans certains cas avoir des répercussions positives (notion de discrimination positive).

Depuis le 28 Mai 2008, la loi a progressivement distingué plusieurs types de discrimination. La discrimination directe, qui renvoie à la définition citée précédemment. La discrimination indirecte, qui repose sur la nature structurelle de certaines discriminations, et qui suppose « *qu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, [soit] susceptible d'entraîner [...] un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes [en raison d'un critère prohibé], à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* » (Rapport CGET, 2015). On peut ici citer l'exemple d'un propriétaire qui met son appartement en location et précise

dans l'annonce qu'il ne le louera qu'à un fonctionnaire. La profession n'est pas un critère prohibé mais ici, il pénalise les non-Européens, qui ne peuvent devenir fonctionnaires. C'est donc une discrimination indirecte fondée sur l'appartenance à une nation. Enfin, la discrimination systémique est plus fine : elle provient de lois, politiques, procédures, décisions ou de structures organisationnelles qui sont « neutres » en apparence ou qui ne semblent pas fondées sur des considérations discriminatoires (Rapport CGET, 2015). Ajoutons que l'acte discriminatoire peut être fait inconsciemment.

La loi met aussi en avant les différents domaines où peuvent apparaître les inégalités de traitement (ci-dessous les plus fréquents):

- Accès à l'emploi : où les discriminations semblent être les plus reconnues.
- Accès au logement
- Accès aux biens et aux services public et/ou privé
- Accès aux soins et aux services sociaux
- Accès à l'éducation et formation

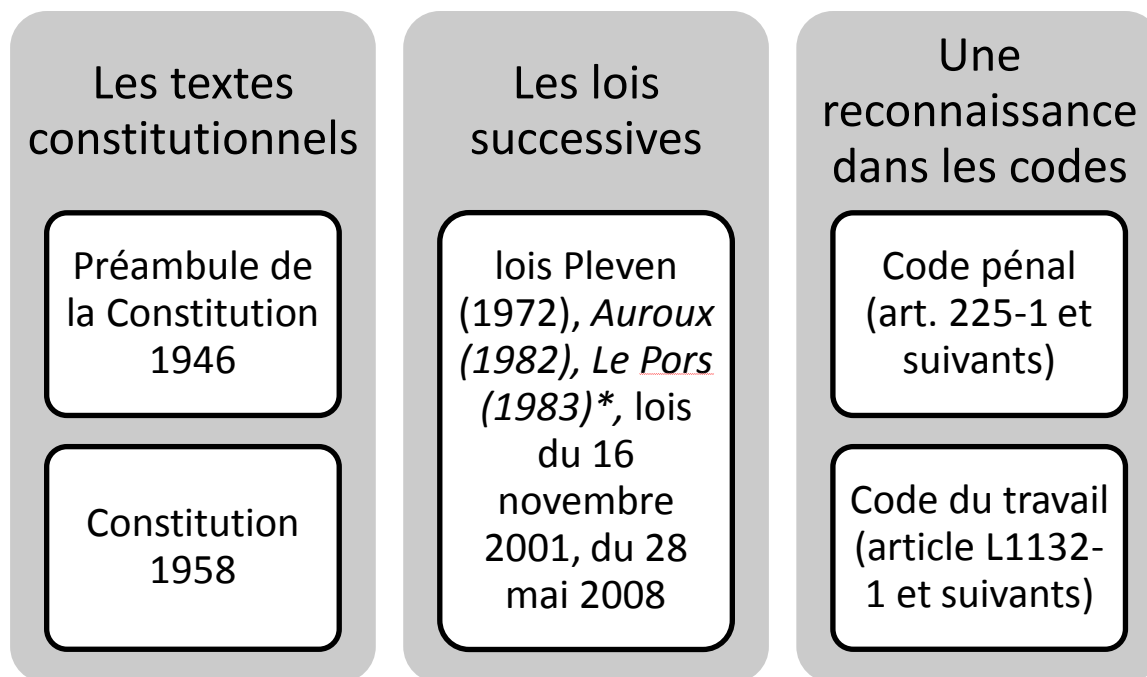
Bien que la définition soit posée juridiquement, nous verrons que la discrimination peut être ressentie ou non comme telle : elle peut être ressentie mais ne pas en être une, ce qui peut sous-entendre cependant une souffrance vécue sous-jacente, tout comme elle peut en être une et ne pas être spécialement reconnue par l'individu.

La discrimination est souvent aujourd'hui associée à la notion de « lutte » et « d'inégalité de traitement ». Cette association est née de l'évolution des différents modèles d'intégration.

### 1.2) Du modèle républicain d'intégration au modèle de lutte contre les discriminations

Bien que le préambule de la Constitution de 1946 et l'article premier de la Constitution de 1958 interdisent déjà toute discrimination fondée sur la « race », la première étape de mise sur l'agenda politique de la LCD fut en 1972 avec la promulgation de la loi Pleven (gouvernement Georges Pompidou), qui interdit pour la première fois en France les discriminations raciales. Cette loi fut en quelque sorte un symbole de la nouvelle orientation de l'Etat à ce sujet. Cette porte d'entrée sur le critère racial est importante puisque, comme nous verrons plus loin dans ce rapport, ce critère reste une priorité aujourd'hui dans la LCD. Les années qui suivent vécurent d'importantes mobilisations sociales, comme Aline Prévert (2014) le retrace dans son livre : la mise en lumière du phénomène par des chercheurs repris en main par le mouvement social (avec un fort portage institutionnel) puis par les médias, accentuée avec l'entrée en scène de l'Europe (avec le Traité d'Amsterdam en 97 par exemple), a permis d'inscrire cette lutte sur l'agenda politique officiellement en 1997 (gouvernement Jospin). A suivi une modification du gouvernement duquel ont vu le jour de nouvelles actions (où la question des discriminations est essentiellement incarnée par Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité) et à un « *renouvellement des grilles de lecture du principe d'égalité et de la politique d'intégration* ». Ces changements ont été impulsés notamment par la communication de Martine Aubry au Conseil des Ministres du 21 Octobre 1998, puisqu'à partir de là on est passé d'un

phénomène « *impensé* » à « *agissable* »<sup>2</sup>. La loi du 16 Novembre 2001 posera un véritable ancrage institutionnel et ainsi qu'une définition plus large autour de plusieurs critères prohibés. Cette loi sera revisitée le 28 Mai 2008.



**Schéma n°1 : Evolution dans les textes**

*\* plus spécifiques au monde du travail*



### Le droit à la non-discrimination

Notons cependant que l'inscription dans le Droit (la création du droit à la non-discrimination) est arrivée seulement en 2001 et que, contrairement aux Etats Unis et à l'Europe, la création du droit à la non-discrimination est arrivé « d'en haut » et non pas de la société civile directement. En effet, le droit de non-discrimination s'est inscrit dans le Droit français par l'obligation suscitée par différentes directives européennes : les directives européennes relatives à l'emploi (directive 2000/78/CE) et la « Race » (directive 2000/43/CE) ; et non pas par une mobilisation sociétale. Aux Etats Unis, l'inscription avait émané autour du critère de la « Race » avec l'affaire Rosa Parks, tandis qu'en Europe l'inscription du critère Sexe avait émané de l'affaire Gabrielle Defrenner ; deux affaires qui avaient fait bénéficier d'une grosse mobilisation sociétale.

Source : Formation de Myriam Mattari via le réseau Partenaires-Egalité de La Métro : « Agir contre les discriminations par le droit »

### Encart n°2 : Mémo Juridique

<sup>2</sup> Termes repris par Florian Charvolin, L'invention de l'environnement en France, Paris, La Découverte, 2003, P.83, où il évoque un environnement devenu « agissable » - cité dans Aline Prévert 2014

Les travaux d'Olivier Noël (2006) retracent l'évolution des politiques d'intégration tout en apportant un regard critique sur la notion d'égalité des chances. Premièrement, le modèle républicain d'intégration (conception de l'égalité formelle) émerge en 1991 et repose sur une égalité théorique inscrite dans la Constitution et de l'Etat de Droit (Déclaration des Droits de l'Homme, préambule de la Constitution de 1946, article premier de la Constitution de 1948). L'intégration des populations issues de l'immigration repose sur elles-mêmes, sur leurs efforts fournis. Elle est remise en cause officiellement et pour la première fois par Martine Aubry en 1998, bien que certains travaux aient auparavant montré des défaillances. En effet, la ministre a pointé du doigt une absence de réalisations concrètes et a proposé « *une lecture inversée de la dynamique d'intégration* » qui permettrait de « *donner un « nouveau souffle » à cette politique (...) tout en contribuant à renforcer le modèle républicain égalitaire et universaliste* » (Aline Prévert, 2014). C'est ainsi qu'est né le modèle de lutte contre les discriminations, initié avec la ratification du traité d'Amsterdam en 1997, et traduit par la loi du 16 Novembre 2001. Dans ce modèle-là, on interroge plutôt les capacités inclusives des institutions, partant du principe que l'immigré n'est pas le seul responsable de sa non-intégration mais que l'on doit questionner notre système. Elle repose sur le principe de recherche d'une égalité effective inscrite dans la Constitution de l'Etat de Droit. La mise en œuvre de cette politique est difficile en France et peine à émerger, selon Olivier Noël (2006) du fait de la complexité et de l'ampleur des tâches à réaliser, comme nous le verrons plus loin (formation, réseaux d'acteurs...). Enfin, vient en complémentarité de ces deux modèles celui de la « discrimination positive à la Française », qui émerge à partir de 2004 en France suite à l'impulsion de l'Institut Montaigne (« think-tank »<sup>3</sup>) et qui trouve un prolongement en 2006 avec la Loi sur l'égalité des chances. Ce modèle repose sur la reconnaissance d'une diversité (référentiel de la diversité, charte de la diversité), qui retourne le concept vers une vision positive, et la volonté d'une intégration préférentielle. Reposant sur le principe d'une égalité « pratique » qui puise ses normes dans les principes du Marché et de l'économie libérale, il peut aller à l'encontre de l'idéal égalitaire (formel) et risque de renforcer les stigmatisations de ces bénéficiaires, tel que le critique Olivier Noël (2006).

Notons que ces modèles peuvent en réalité être complémentaires.



**Schéma n° 2 : Modèles d'intégration en France**

<sup>3</sup> Laboratoire d'idées, regroupant des experts

Ces différentes évolutions sont bien entendu à croiser avec les contributions de la société civile sur la question, notamment des organisations antiracistes et syndicales, en plus des chercheurs, des médias et de l'évolution de l'opinion publique, et du recours en justice.

### 1.3) La création d'une instance nationale

Ces orientations se sont traduites par la création d'une instance nationale. La loi n° 2004-1 486 du 30 décembre 2004 a été la première étape de la création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, qui est devenue Défenseur des Droits en 2011.

Selon Chappe (2013), la création de la HALDE en 2005 est présentée comme la réponse au problème d'ineffectivité du droit de la non-discrimination. Bien que cette institution ait réussi à conquérir une forme d'indépendance (visibilité, émission d'avis médiatisés), elle a été qualifiée par Olivier Masclat (2012) comme un « *espace victimaire sans justice rendu* »<sup>4</sup>, jugée comme limitée notamment faute de peu de moyens financiers et de réelles possibilités d'enquêtes.

Comme repris par Chappe (2010)<sup>5</sup> dans son article en 2013, son fonctionnement était basé sur deux grands axes : la direction des affaires juridiques et la direction de la promotion de l'égalité ; l'accent étant mis par le premier président de la HALDE (Luis Schweitzer) sur la direction des affaires juridiques. Cette direction-là fonctionne au travers de saisines mobilisables via courrier ou internet par les victimes. Selon le critère de la discrimination, la victime est réorientée vers un juriste spécifique, qui mène l'enquête pour qualifier la situation et, si qualification, recherche des preuves. Une fois l'enquête menée, la HALDE propose une réparation pour la victime ou un remède pour éviter que les situations ne se reproduisent. Précisons que la HALDE n'a aucune valeur juridique puisqu'elle ne remplace pas le tribunal. Les nombreuses campagnes de communication lancées ont, créant un lien direct entre l'institution et la société civile, entraîné une sur-sollicitation de l'autorité. Puisque le budget et le personnel ne suivaient pas, la HALDE s'est retrouvée en difficulté de traiter les situations. Plusieurs des situations signalées ne relevaient pas cependant juridiquement d'une discrimination bien qu'elles aient relevé d'une forme d'injustice. Après quelques réorganisations en interne (création de nouveaux pôles) et la mise en place d'un dispositif de correspondants locaux, la victime se retrouve, selon Chappe (2013), par la création de ces nouveaux échelons, mise à distance, créant ainsi un paradoxe : « *pièces centrales du dispositif, elles n'apparaissent pourtant qu'à la périphérie de l'organisation, activant le processus tout en étant exclues* ». Ainsi, bien que le nombre de plaintes reçues aient permis de souligner l'utilité de l'organisation, la HALDE « *ne peut (...) directement s'afficher comme le soutien des plaignants, mais seulement comme le soutien du principe de non-discrimination* ».

En 2011 la HALDE est englobée par le Défenseur des Droits, institution indépendante qui est la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de

---

<sup>4</sup> Olivier Masclat, 2012, Sociologie de la diversité et des discriminations, Armand Colin, coll. « 128 », 128 p.- cité lors d'une commission permanente COSRA, juin 2015, DRJSCS Lyon, à laquelle j'ai assisté durant mon stage au Département de l'Isère

<sup>5</sup> Chappe, V.-A., « *La qualification juridique est-elle soluble dans le militantisme ? Tensions et paradoxes au sein de la permanence juridique d'une association antiraciste* », Droit et Société, vol n°3, 2010 – cité dans Chappe 2013

Déontologie de la Sécurité (CNDS). Ces deux missions principales sont de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité de tous et de toutes dans l'accès aux droits.<sup>6</sup>

Toute personne peut le saisir gratuitement lorsqu'elle :

- pense qu'elle est discriminée ;
- constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- a des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite...) ;
- estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés.

Le siège se situe à Paris mais des délégués sont présents (au nombre de 397) en local sur les territoires (dans les Maisons de la Justice et du Droit, les préfectures et sous-préfectures, les locaux municipaux et/ou les points d'accès au droit) pour informer, réorienter, proposer une solution amiable ou engager une procédure.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**



Photo n°1 : Logo DDD

L'un des axes principaux de Défenseur des Droits (DDD) est donc la LCD.

Après avoir mis en lumière l'évolution de la notion de discriminations, voyons maintenant le cadre territorial et concrètement ce qui est mis en place à un niveau plus local, afin de comprendre l'importance d'une « mise en convergence des actions »<sup>7</sup>.

## 2) Cadrage territorial et outils de mise en œuvre

### 2.1) Une politique LCD définie dans la politique de la ville mais qui pourtant la dépasse

#### 2.1.1) La politique LCD est un des axes transversaux de la politique de la ville<sup>8</sup>

La politique de la ville a pour vocation de revaloriser les zones urbaines en difficulté et de réduire les inégalités entre les territoires. Elle a émergé il y a 30 ans approximativement lorsque le « problème des banlieues » a commencé à se poser en France. Depuis, plusieurs centaines de quartiers ont été classifiés, répondant à plusieurs critères, comme QPV : Quartiers Politiques de la Ville. On retrouve aussi les quartiers QPVA, dits en veille active. Les communes ayant des QPV peuvent faire la demande de financements spécifiques auprès de plusieurs acteurs (CAF, Etat, Région, Département, communauté d'agglomération, autres) afin de développer un certain nombre d'actions dans ses quartiers, et de créer une dynamique partenariale. En effet, l'un des principes fondateurs de la politique de la ville est aussi la mise en lien des acteurs, à travers l'appui de tous les acteurs

<sup>6</sup> <http://www.defenseurdesdroits.fr/>

<sup>7</sup> Barcik Bartłomiej, Doctorant en Sciences Politiques – UMR PACTE – Sciences Po Grenoble – cf entretiens exploratoires en annexe

<sup>8</sup> <http://www.ville.gouv.fr/?tout-sur-la-politique-de-la-ville>

concernés dans le développement social et culturel, la revitalisation économique, l'emploi, la rénovation, la sécurité, etc.

Plusieurs réformes ont eu lieu depuis et ont fait évoluer certains éléments cadres de cette politique :

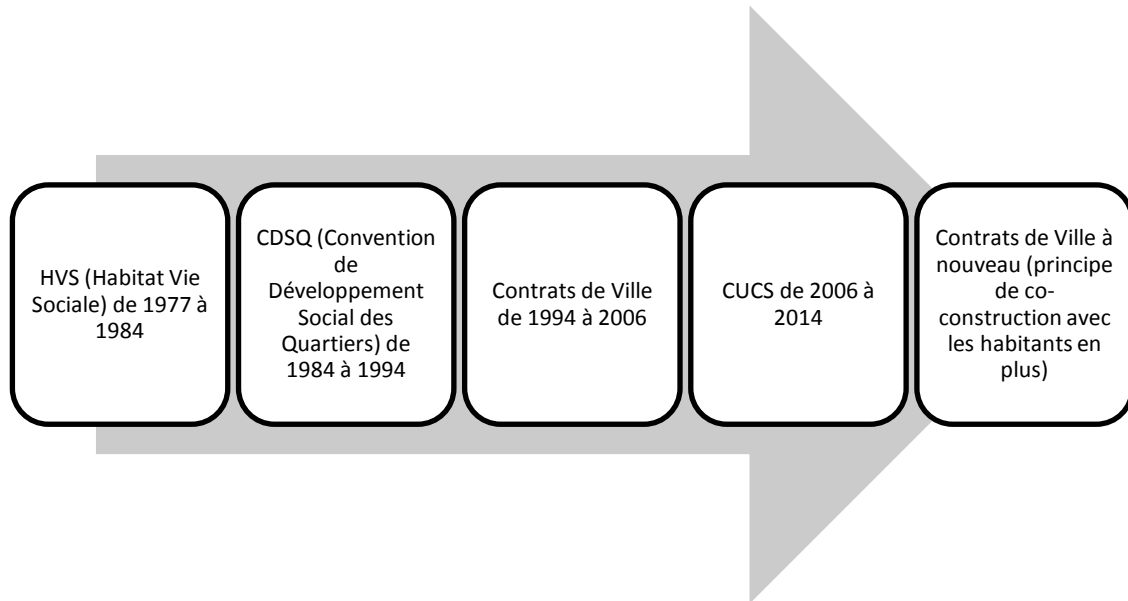


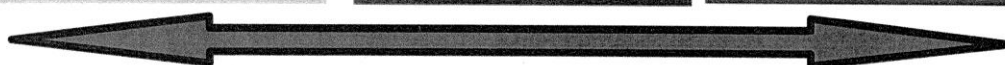
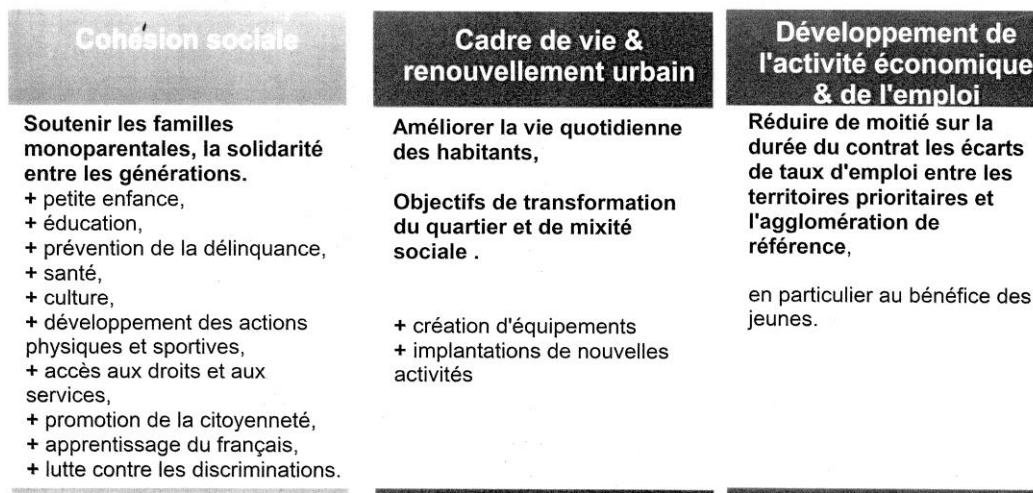
Schéma n°3 : Evolution Contrat de ville

Le Contrat de Ville est défini entre plusieurs acteurs : l'Etat, la Région, le Département, la Métropole (communauté de communes), les communes et certaines associations. La dernière réforme en 2014 relative à la loi de programmation pour la Ville et la cohésion urbaine, en plus de fabriquer des nouveaux critères de répartition dans l'objectif sous-jacent de diminuer par deux le nombre de quartiers classifiés (tel que le critère unique de concentration des publics à bas revenus, ajouté à une contrainte de carroyage et de nombre d'habitants), impose trois axes transversaux : l'égalité femmes/hommes, la LCD et la jeunesse (transversaux aux autres piliers qui sont la cohésion sociale, le cadre de vie et rénovation urbaine, et le développement économique et de l'emploi) :

## LES 3 PILIERS

Schéma n°4 :  
Les axes de la politique de la ville

Source :  
Contrat de Ville Grenoble Alpes Métropole



**3 AXES TRANSVERSAUX**  
égalité femme/homme, jeunesse, lutte contre les discriminations

On comptait 2500 QPV à l'échelle nationale avant la réforme, et on n'en compte plus que 1300 aujourd'hui, ce qui ne veut pas dire que les autres quartiers sont sortis d'affaire étant donné que les critères de répartition ont été modifiés.

Les financements de la politique LCD sur une commune sont donc en partie perçus via la politique de la Ville, l'autre partie provenant du budget alloué par la Ville après décision politique (plus ou moins important selon la volonté politique des élus communaux). Les communes ayant des QPV mobilisent donc différents financeurs (Etat, CAF, Région, Département), sollicités dans le cadre du contrat de ville communal<sup>9</sup> (lui-même inspiré du cadre de référence posé par le contrat de ville intercommunal), ainsi que la Métropole (uniquement pour les dépenses d'investissement). Pour le volet LCD, la Métropole comme les communes peuvent se saisir d'outils tels que le Plan Local de LCD et le diagnostic stratégique. La Métropole se charge alors d'animer et de piloter avec l'Etat un Contrat de Ville intercommunal. Le PLCD de la Métropole constitue un cadre de référence pour la mise en œuvre des démarches de lutte contre les discriminations dans le cadre du contrat de ville. Ce plan associe tous les partenaires du contrat de ville, et est composé de programmes d'actions de la Métropole, des partenaires et des communes.<sup>10</sup> Nous reviendrons sur cette idée qui va s'avérer être centrale dans notre étude : la mise en œuvre des politiques à différents échelons.

Bien que la politique LCD soit cadrée par la politique de la ville, rappelons une fois de plus que la volonté politique des communes permet d'aller plus loin sur les actions mises en œuvre. En effet, c'est une problématique qui dépasse largement les limites d'un quartier (QPV).

### *2.1.2) Le plan de lutte et le diagnostic stratégique : des outils pour la mise en place et le cadrage de la politique (Boîte à outils de l'Acisé)*

Le Plan de lutte contre les discriminations porte plutôt sur le volet prévention. C'est un outil souple et adapté à la situation locale. La méthode repose sur quatre champs d'interventions complémentaires :

- améliorer la connaissance des discriminations sur le plan local pour inciter les partenaires à agir en se coordonnant ;
- sensibiliser, mobiliser et former les partenaires ;
- communiquer : pour le grand public (diminuer les stéréotypes) mais aussi pour les partenaires (convaincre de nouveau et accroître la dynamique) ;
- accompagner les victimes par la mise en place d'un lieu d'écoute et un dispositif d'accompagnement juridique.

---

<sup>9</sup> Tous les contrats de ville communaux n'ont pas les mêmes thématiques d'action : elles sont définies par chacun des territoires à travers la réalisation d'un projet de territoire.

<sup>10</sup> Attention, ce fonctionnement peut sensiblement varier selon le territoire étudié. Ici, il est inspiré de l'organisation du territoire de l'agglomération grenobloise. Cependant, notons que ce schéma est indirectement sollicité au travers de la dernière réforme de politique de la ville (facilité de conventionnements).



Ces engagements sont complémentaires à d'autres actions menées sur les territoires, notamment en terme d'accès aux droits, accès à l'emploi, ou encore en terme de promotion de la diversité...

Le territoire peut faire le souhait, en amont du PLCD, de réaliser un diagnostic territorial stratégique, visant à orienter les actions, utilisant la connaissance non pas comme une fin en soi mais pour lever des obstacles. Cet outil peut aussi être un moyen de sensibiliser et mobiliser les partenaires pour la LCD. Il permet de dégager des orientations partagées. Notons que ces diagnostics peuvent traiter à la fois de questions d'intégration et de discrimination, et peuvent viser une entrée thématique ou par publics.

Rajoutons que l'évaluation des Plans de Lutte contre les Discriminations est une pratique importante, comme pour la plupart des politiques publiques, puisqu'elle permet de faire un bilan de l'action menée et d'établir des perspectives pour la suite.

## 2.2) La mise en œuvre : des solutions apportées autour de la prévention et de la punition

La politique de LCD, de par la multitude de critères et domaines concernés, se veut d'être une politique transversale, qui se joue sur plusieurs fronts, ce qui ne l'a pas rendue moins complexe.

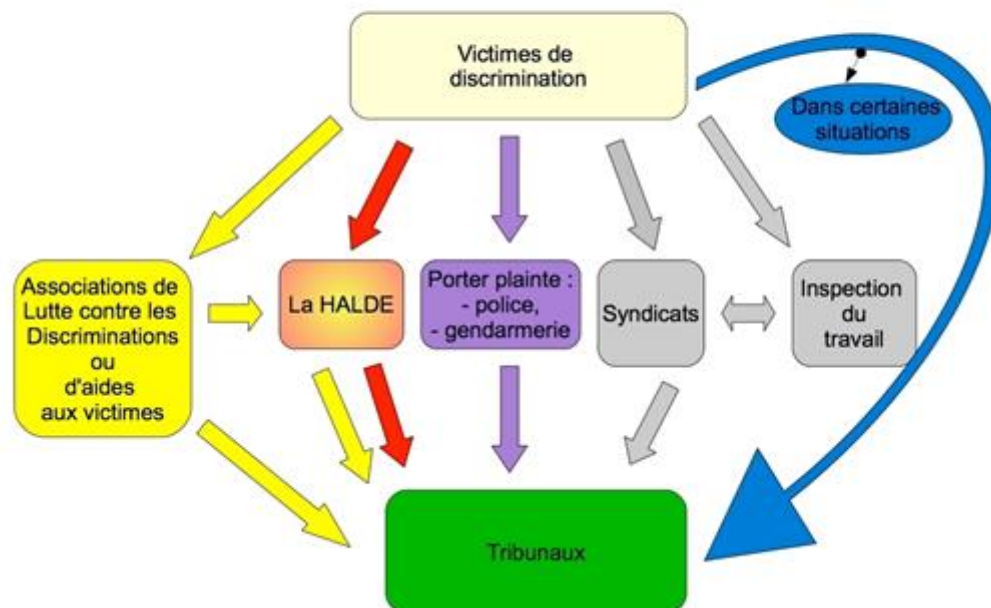
Comme moyens d'actions, on distingue deux volets généralement exploités : le volet « Prévention » et le volet « Punition ». Le volet prévention a la particularité d'être développé bien qu'il ne soit pas fondamentalement basé sur un nombre quantitativement important de victime : on connaît les victimes comptabilisées (celles qui ont mobilisé une procédure spécifique ou pénale), mais on sait aussi qu'elles ne représentent qu'une infime partie d'entre elles. La prévention est développée par plusieurs acteurs (communaux, associatifs, etc.) et pas toujours de manière partagée et collective (produisant des actions chacun dans son coin). Elle porte sur plusieurs objectifs :

- faire connaître aux citoyens leurs droits et leur apprendre comment les mobiliser,
- sensibiliser sur ces questions (à la fois le grand public et les professionnels) pour éveiller une prise de conscience (faire évoluer les mœurs) et un repérage efficace.
- faire évoluer les pratiques des institutions (par exemple au travers de formations et notamment en interne).

Le volet Punition provient du cadre législatif qui a été créé autour de la discrimination (définition juridique, recours en justice) : la solution individuelle apportée pour les victimes, c'est-à-dire le traitement, est de démarrer une action en justice. Pour ce faire, la victime peut passer par différents intermédiaires : des associations d'aide aux victimes ou spécialisées en LCD (qui peuvent exercer le droit reconnu à la partie civile), des juristes et avocats (directement en portant plainte ou via DDD), les syndicats ou l'inspection du travail pour les discriminations spécifiquement liées à l'emploi.



# Les recours



*Schéma n°5 : Les recours*

Source : Powerpoint Formation IRDSU – « Prévention de lutte contre les discriminations »

Porté devant le tribunal pénal, l'auteur de discrimination risque alors une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45000 euros d'amende. Si l'auteur est un agent public et a commis un fait dans le cadre de ses fonctions, la sanction peut aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende. Cette procédure fastidieuse peut largement dissuader les victimes à lancer une démarche. De plus, l'obtention d'une preuve était bien souvent très difficile. C'est d'ailleurs ce pourquoi a été instauré un peu plus tard l'Aménagement de la charge de la preuve, pour lever l'obstacle à l'effectivité du droit, permettant au demandeur de rapporter une présomption de discrimination et des faits précis et concordants, et obligeant au mis en cause de prouver qu'il ne s'agit pas d'une discrimination. Cependant, elle n'est malheureusement aujourd'hui pas connue et utilisée de tous les acteurs du droit ; et n'est pas utilisable au pénal, alors que c'est souvent la voix choisie pour les discriminations.



## Sociologie du droit

L'Etat de Droit français basé sur des victimes qui veulent mobiliser le droit ne serait-ce pas se tirer une balle dans le pied, notamment en matière de LCD ? En effet, le non-recours est grand et quand bien même certains osent faire la démarche, beaucoup se sentent freinés face à la complexité et la lenteur du processus (parce que c'est aussi dans ce sens-là qu'on leur présente les choses). Ne faudrait-il pas alors retourner la façon de faire, permettant d'utiliser l'acte individuel pour renforcer l'action collective et lever les freins ? Il s'agirait d'accumuler les cas individuels reçus, de créer un réseau de vigilance avec les acteurs de l'accès au droit qui fasse remonter des situations (les acteurs associatifs ayant un volet juridique ont un rôle fondamental ici), de créer sur la longueur un soutien de la part de divers acteurs témoins et, au bout de ce long chemin, que l'association porte la voix « à la place de », permettant d'agir sans la personne au contentieux. Le principe de cette réflexion est qu'une situation individuelle révèle un problème public. Cependant, il faut faire comprendre aux individus qu'ils n'agiraient pas pour gagner gain de cause, mais pour faire avancer la société. Cependant, notons que généralement les victimes qui viennent ont surtout besoin qu'on les écoute, qu'on les comprenne, et qu'on leur dise que oui, les discriminations ne viennent pas forcément d'elles. On voit ici que la place des acteurs intermédiaires et notamment des associations est essentielle à la fois pour améliorer le repérage (accumulation des situations) mais aussi pour porter l'action en justice. Ce mode de raisonnement repose sur l'idée que les discriminations sont bien systémiques, et que le Droit n'étant pas sacré et parfaitement bien pensé, on peut faire évoluer la LCD en faisant évoluer le droit par des actions collectives : La LCD est bien une « lutte ». Le projet de loi Justice 21 remettant sur le tapis les « class-action » en matière de LCD, uniquement présentes aujourd'hui dans la consommation, pourrait renforcer le droit comme une « arme » (Loira Israël).

Source : Formation de Myriam Mattari via le réseau Partenaires-Egalité de La Métro : « Agir contre les discriminations par le droit »

11

### Encart n°3 : Mémo juridique

Ces deux volets renforcent la vision floue et limitée qui peut émaner de cette politique au premier regard. Pour autant, là est tout l'enjeu de dépasser cette vision limitée de la politique. Notons que ces deux volets restent cependant primordiaux et vont de pair.

Revenons alors à un point que nous avons brièvement abordé : la lutte contre les discriminations passe par l'accès aux droits. En effet, bien que la discrimination renvoie directement dans ses actions à de la prévention et du traitement juridique, essayons de revenir aux bases même de ce qui la définit : une inégalité de traitement, d'accès aux droits. Face à la multitude de critères, et donc d'individus, et de domaines concernés, la politique de lutte contre les discriminations n'est pas seulement l'affaire de juristes, elle est l'affaire de tous les acteurs en contact direct avec les citoyens, notamment les acteurs de l'accès aux droits, puisque ce sont eux qui peuvent repérer les victimes. L'échelon communal semble avoir toute sa place ici pour être un intermédiaire privilégié sur ces questions.

<sup>11</sup> Liora Israël, L'arme du droit, 2009, Presses de Sciences Po, collection Contester, 142 p. – cité dans la Formation de Myriam Mattari « Agir contre les discriminations par le droit »

### 2.3) Des victimes difficiles à repérer

Nous parlons de victimes que l'on peine à repérer. En matière de LCD, comme le souligne notamment une étude réalisée relative au parcours institutionnel des plaignants (Rapport synthétique de l'Acisé, 2012), plusieurs victimes restent « invisibles ». De plus, les victimes se lançant dans une démarche sont majoritairement des individus de classes sociales assez aisées. Cela pourrait s'expliquer par plusieurs raisons.

Dans un premier temps, les victimes peuvent se « sentir » victimes mais ne pas engager de démarche. C'est le cas surtout pour les classes socialement plus démunies. C'est ce que l'on appelle le non-recours, qui peut se manifester sous différentes formes et pour différentes causes (comme nous le verrons plus loin). Ensuite, les individus peuvent être victimes mais ne pas le percevoir car c'est ancré dans leur mode de vie (phénomène de banalisation), et par conséquent ne pas engager de démarche non plus. Dans ces cas-là, la capacité des professionnels à percevoir et qualifier les situations de discrimination reste essentielle, bien qu'elle soit très limitée aujourd'hui. En effet, les professionnels manquent de formations et leur mission première est bien souvent de répondre à une urgence (accès au logement, à un emploi...).

La question de la statistique est aussi importante pour expliquer le manque de visibilité. En effet, l'utilisation de certaines données telles que les statistiques ethniques sont interdites depuis le 6 Janvier 1978 (Loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés<sup>12</sup>). Des dérogations sont toutefois possibles. Pourtant, les apports de la statistique ont été importants lors de l'évolution de la politique LCD : tableaux INSEE concernant les immigrés, rapport de Michèle Tribalat (INED) sur les « mobilités géographiques et insertion sociale » en 1992 ; étude de Georges Felouzis sur la ségrégation ethnique au collège ... Suite à de nombreuses controverses (notamment par Hervé le Bras qui s'est opposé à Michèle Tribalat à l'époque en dénonçant une « *dérive « réactionnaire » qui sous-tend l'obsession des origines* » (M. Tripiet, 1999) et à une tentative d'amendement en 2007, l'INSEE et l'INED décident de retirer leur questions relatives à la couleur de peau. La polémique tournait également autour de l'utilisation de ces statistiques à des fins politiques (dérives politiques). Bien que le sujet fut à nouveau mis sur le tapis en 2014, l'utilisation de statistiques ethniques est toujours interdite.

Aujourd'hui, les statistiques disponibles relèvent des différentes portes d'entrées utilisées par les usagers, qui au vue des nombreux critères peuvent être multiples : les associations, les centres sociaux etc., ainsi que les dispositifs de traitement des discriminations spécifiques (DDD<sup>13</sup>) ; d'où la difficulté à avoir une vision globale. De plus, notons que les professionnels, qui d'ailleurs eux-mêmes ne caractérisent pas forcément la situation comme une discrimination, ont pour premier réflexe d'apporter une solution sociale sans même lancer une procédure de discrimination en parallèle, puisque l'urgence est de fournir un accès au droit. La situation n'est par conséquent pas forcément relevée comme discrimination, mais cela ne veut pas dire que la solution apportée n'était pas la bonne sur le moment. Certains dispositifs locaux d'observation existants (réseaux de vigilances)

---

<sup>12</sup> Il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci.

<sup>13</sup> Défenseur des Droits

tentent de regrouper ces différentes statistiques pour avoir une vision territoriale de la question (cf. Benschmark) bien que peu de ces dispositifs existent.

Ces différents éléments soulèvent des problématiques de repérage qui sont fondamentales :

- Comment lutter contre le non-recours ?
- Comment avoir une vision globale des situations qui se présentent via différentes portes d'entrées ?
- Comment améliorer la qualification/le repérage par les professionnels de terrain ?

#### 2.4) La question du non recours : un objectif commun aux acteurs

Revenons un instant ici sur la notion du non-recours qui est importante. La lutte contre les discriminations, comme nous le verrons, passe dans un premier temps par l'accès aux droits de personnes (au-delà du droit commun). Elle passe aussi par une volonté de faire changer les pratiques et de sensibiliser. Dès lors, elle est liée à la lutte contre le non-recours.

Selon Warin (2010), « *Le non recours renvoie à la situation de toute personne qui – en tout état de cause – ne bénéficie pas d'une offre publique, de droits et de services, à laquelle elle pourrait prétendre* ». Selon l'Odenore<sup>14</sup>, le phénomène est non négligeable et touche un grand nombre de personnes (5,3 milliard de non-dépenses liées au RSA).

On distingue 4 types de non recours (Odenore) :

**Non-demande** : l'offre est connue mais n'est pas demandée. Pourquoi ? Car les individus effectuent un calcul coût/avantage, ont peur de la stigmatisation, ressentent une certaine crainte, souhaitent être autonomes....

**Non-proposition** : l'offre n'est pas proposée par les intermédiaires sociaux. Pourquoi ? L'offre peut être jugée inadaptée, on peut supposer une complexité par anticipation, le budget alloué peut être épuisé...

**Non-réception** : l'offre est connue, demandée, mais n'est pas reçue. Pourquoi ? Ici, on est plutôt sur le registre des problèmes administratifs, retards dans le traitement de la demande, des abandons en cours de demande face à la complexité...

**Non-connaissance** : l'offre n'est pas connue. Pourquoi ? Pas de connaissance de l'offre, incompréhension. Aussi, certains individus ne retiennent pas car ne se sentent pas concernés alors que pourtant ils pourraient en être bénéficiaires.

Le non recours est étroitement lié à la discrimination : une discrimination peut être la cause et la conséquence du non-recours (et vice-versa). C'est pourquoi lutter contre les discriminations peut avoir un impact sur le non recours. C'est ce qu'illustre le schéma ci-dessous, réalisé dans le cadre de la création de réseau de veille de la Métropole grenobloise.

---

<sup>14</sup> « Le phénomène du « non recours », quelques éléments de cadrage pour une approche critique de l'action publique et du travail social » - présentation de Benjamin Vial, Odenore, Mars 2015, avec la collaboration de PACTE

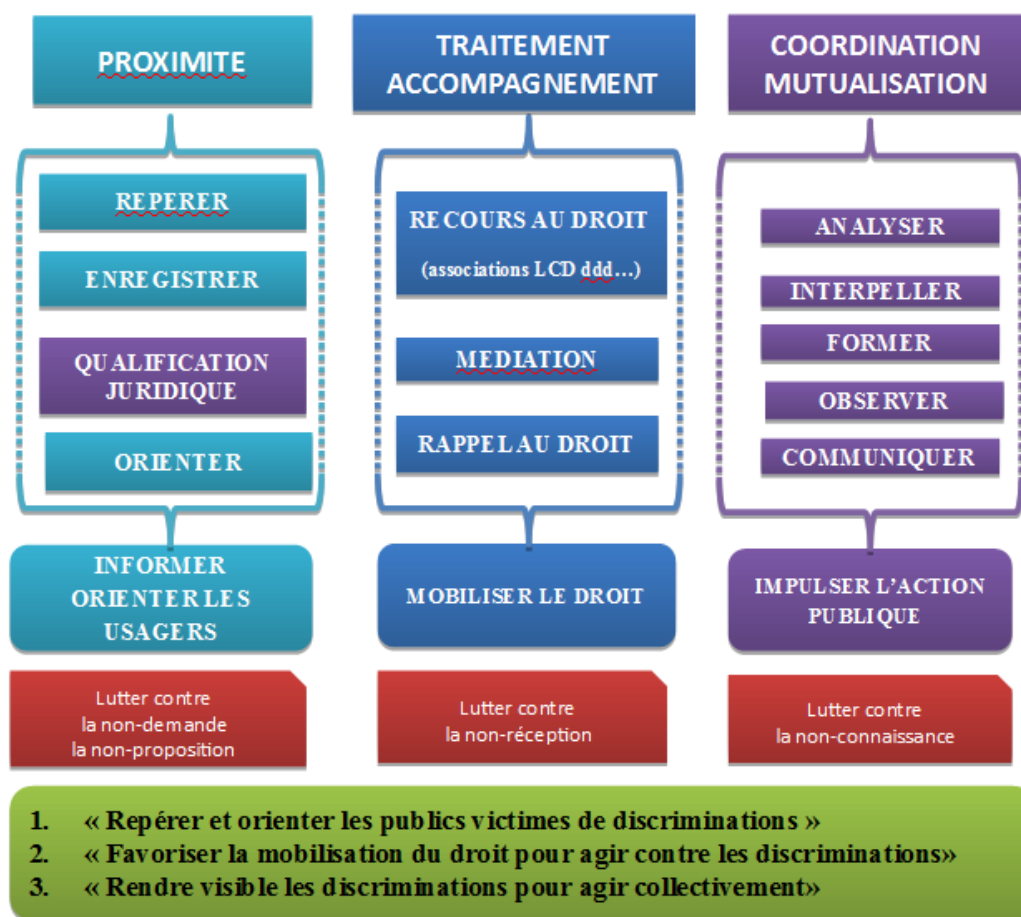


Schéma n°6 : Non recours

Source : Contrat de Ville Grenoble Alpes Métropole

Soulignons aussi que dans cette définition du non-recours, ce n'est pas seulement l'individu qui est remis en question mais bel et bien certaines institutions, ce qui est un point important.

On peut aussi parler de « non-public ». En effet, suite à une étude menée sur le parcours institutionnel des victimes de discriminations que nous avons déjà citée plus haut (Etude de l'Acisé, 2012), qui a révélé un grand nombre de « non-action » (volontaire ou involontaire) lorsqu'une personne est victime de discrimination (perçue ou pas comme telle), et donc une grande invisibilité de la part des pouvoirs publics sur les victimes, une équipe de recherche sous la direction d'Aline Prévert et d'Ewa Bogalska Martin (2015) mène aujourd'hui une étude portant sur les raisons de cette invisibilité dans certains groupes de populations, certains groupes sociaux. En effet, la recherche porte plutôt sur la compréhension du phénomène de « non-public », angle d'approche complémentaire du non-recours. La notion de non-public, comparativement au non-recours, fait référence à la mobilisation d'un dispositif public au sens large (ex : un service public) plutôt qu'une seule référence aux droits dits « automatiques » (dispositifs que les individus peuvent faire valoir). Étudier cette notion, le « non-public », permet d'avoir un double regard : à la fois sur les raisons pour lesquelles les victimes ne s'inscrivent pas dans un dispositif public, et sur les dispositifs existants pour apporter des réponses à ces victimes, c'est-à-dire l'action publique en matière de discriminations qui, comme nous l'avons vu précédemment, sont plutôt limités et peu nombreux. Cette recherche se

veut de saisir ce qui se joue aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du champs de la lutte contre les discriminations.

Les différents éléments évoqués précédemment font écho à une réflexion sur la mise en réseau dans le cadre de cette politique publique. La création d'un lien, de partenariats entre les différents acteurs (sociaux notamment) du territoire pourrait constituer une force d'action non négligeable et moins orientée uniquement sur la question des discriminations au sens juridique du terme. Il s'agirait alors de renforcer le volet collectif pour renforcer à terme le volet individuel, et apporter une réponse spécifique et adaptée à chaque situation. Il permettrait aussi d'avoir une plus grande visibilité (enjeux d'observation) et un plus grand poids dans l'action. La question est alors de savoir comment organiser cette action collective ? A quel échelon ? Avec quels acteurs autour de la table ? Là est tout l'enjeu de la construction d'un réseau d'acteur local d'une part, intercommunal d'autre part, et la mise en relation de ces deux mouvements, comme nous le verrons lorsque nous aborderons les détails de la mission de stage.

## 2.5) La mise en réseau et le partenariat d'acteurs dans les politiques sociales

Revenons brièvement sur quelques notions essentielles pour alimenter notre réflexion : celle du partenariat et celle de la mise en réseau, appliquées aux politiques sociales.

### *2.5.1) Partenariats et mise en réseau dans les politiques sociales*

Le partenariat est défini par F. Dhume (2001) comme une « *méthode d'action coopérative fondée sur un engagement libre, mutuel et contractuel d'acteurs différents mais égaux, qui constituent un acteur collectif dans la perspective d'un changement des modalités de l'action [...] et élaborent à cette fin un cadre d'action adapté au projet qui les rassemble, pour agir ensemble à partir de ce cadre.* »

La mise en réseau et la création de partenariats dans les politiques sociales, avec diverses collaborations et coopérations, accompagnent des mutations profondes des politiques publiques (Damon, 2009) : « *Le partenariat appartient à cette famille d'instruments et d'arguments (« contractualisation », « coproduction », « gouvernance », etc.) appelés aujourd'hui en renfort pour la rénovation de l'action publique.* ». Il insistera aussi en disant que « *l'omniprésence de la thématique du partenariat est à la fois le signe de difficultés de l'action publique à affronter des problèmes compliqués, et le moyen nécessaire d'une mise en œuvre appropriée de dispositifs permettant de répondre aux demandes des « usagers », des « clients », ou des « ressortissants » des politiques sociales.* ». Dhume (2001) quant à lui parle aussi du partenariat, nouveau modèle d'intervention, comme un reflet des évolutions de conceptions de l'intervention sociale, comme un « *outil de changement* ». Les politiques sociales sont face à une exhortation ou injonction au « partenariat », « concertation », « coordination », « réseau ».

Les partenariats sont importants aujourd'hui pour les politiques sociales (au sens politiques publiques qui touchent des questions sociales). Les associations notamment, sont devenues des partenaires

obligés, en particulier sous la bannière de la lutte contre exclusion. Comme le dit Dhume (2001) il faut admettre que sur le terrain chacun se rend compte de la complexité des situations et de son incapacité individuelle à tout traiter : de plus en plus les démarches collectives semblent nécessaires pour tenter de dépasser les limites individuelles et institutionnelles. La prise de conscience de l'environnement et de ses propres limites à faire changer les choses peut permettre de trouver dans une volonté coopérative, un nouvel élan.

Selon Patricia Loncle Moirceaux<sup>15</sup>, le succès des démarches partenariales dépendent de trois critères : « *la question de l'ancrage territorial des partenariats et leurs liens avec les approches locales de l'action publique concertée, la structuration des configurations locales d'acteurs, le domaine d'action publique concerné par la structure partenariale.* ». Cependant la notion de partenariat reste à prendre avec des pincettes, premièrement car elle ne crée pas forcément une « *unité des pratiques* » (Damon, 2009), et aussi car elle peut s'avérer complexe, utilisée dans l'excès, sans vrai fondement méthodologique ni définition, et peut questionner au-delà d'un volet technique des postures professionnelles et des identités.

Ces différentes réflexions nous poussent à nous dire, pour notre terrain d'étude, essayer de dépasser, de ne pas se limiter à la simple notion de partenariat, dans sa définition technique et formelle, et de parler plutôt de mise en réseau (défini par Dhume, 2001, comme le « *lien entre des personnes ou des structures, considérées indistinctement dans leur multiples dimensions : affectives, organisationnelles, communicationnelles [...]* ».) L'idée est de permettre de faire appel aux autres professionnels ayant des compétences différentes, ayant d'autres moyens et une autre légitimité d'action par le biais de liens pas forcément formalisés par des contrats de partenariats. Et de garder en tête un de ses intérêts : favoriser la cohérence de l'action. Il s'agit alors de questionner encore qu'est-ce que la relation peut apporter ? Quels acteurs impliquer ? Comment la construire ? Selon Damon (2009), dans le cas français, les partenariats à développer sont sans doute des partenariats horizontaux, qui seraient l'une des modalités de dépassement des frontières communales. C'est aussi une idée sur laquelle nous reviendrons dans le prochain point.

### 2.5.2) Importance du réseau à deux échelles

On voit bien que d'une part la Politique de la ville et de d'autre part le caractère transversal et complexe de la LCD pousse les acteurs à agir ensemble.

C'est d'ailleurs ce que sous-entend Dhume (2013) dans la citation suivante, spécifique à la LCD : « **Principe général 15. Articuler l'action sur les divers rapports sociaux.** Cette politique publique ne peut opposer et jouer l'une contre l'autre la question dite des inégalités sociales, celle des discriminations et des ségrégations, et celle de l'antiracisme et de l'antisexisme – entre autres. Elle doit être à la fois globale, spécifique et articulée : globale en prenant simultanément en considération la pluralité des rapports sociaux ; spécifique en reconnaissant la singularité historique et concrète de chacun d'entre eux, ainsi que les différences entre la question des discriminations et celles du racisme ou du sexisme par exemple ; elle doit être articulée, dans le sens où il faut concevoir un cadre général

---

<sup>15</sup> P. Loncle-Moiraucou, Partenariat local et exclusion sociale en France: expériences et ambiguïtés, Pôle Sud, n°12, 2000, p.63 – cité par Damon (2009)



*susceptible de travailler la façon dont ces rapports sociaux se différencient et se combinent en même temps. »*

Dans cette citation, l'auteur soulève plusieurs points importants. D'abord, il mêle la discrimination aux autres notions desquelles elle est intrinsèquement liée bien qu'il faille aussi les distinguer dans leur sens. En ça, la LCD doit être globale et articulée, et prendre en compte ces différentes notions. Elle doit cependant aussi être spécifique. Cela sous-entend que chaque individu et chaque situation sont différents. Notamment si l'on revient sur notre réflexion sur l'accès aux droits (avec des publics étrangers notamment), l'expérience montre que chaque situation doit être décortiquée et la solution très spécifique, intégrant le parcours de vie des individus. Ce point est très important lorsque l'on sait que les problèmes sociaux bien souvent sont liés entre eux, et que les critères de discriminations peuvent se cumuler. L'articulation mentionnée dans cette citation sous-entend un maillage d'acteur et une coordination/organisation nécessaire pour une action efficace.

Nous posons la question de l'échelle pertinente. La spécificité des solutions apportées ne peut être possible qu'à un échelon de proximité très local. En effet, l'individu est ainsi considéré avec son environnement, dont les professionnels locaux ont pleinement connaissance. Pareillement, le travail de repérage des situations de non-recours, de non accès aux droits, de discriminations, est réalisé par les personnes « intermédiaires » directes entre le public et les institutions et leur traitement nécessite un climat de confiance. D'autant plus que les non-recours sont très difficiles à repérer et les situations repérées très délicates. Enfin, une échelle locale permet une analyse territoriale et une observation plus fine, qui est aussi nécessaire.

Cependant, ces problématiques dépassent largement les limites d'un territoire. Les actions d'informations, de sensibilisation, de formations des acteurs doivent s'étendre à un plus grand nombre pour réellement changer les pratiques. La mise en réseau peut ici être importante pour ce qui est de la création d'actions collectives à plus grande visibilité et pour un partage d'expériences sur les actions menées qui pourraient intéresser d'autres territoires (tissage de nouveaux liens). Ensuite, dans l'optique où l'on s'interroge aussi sur la capacité inclusive des institutions (cf. Partie 1) qui peuvent être discriminantes, un réseau à une échelle supérieure (intercommunale, régionale) pourrait fournir une force d'interpellation collective et un portage en justice relativement à certaines de ces structures.

On comprend ici l'importance des deux échelles. On comprend aussi qu'elles doivent être en lien puisque l'une alimente l'autre et vice versa. Elles doivent aussi être en lien puisqu'elles sont chapotées toutes deux par la politique de la Ville (en partie). L'enjeu de faire évoluer la politique LCD vers une optique qui dépasse le cadre de la Politique de la Ville d'une part, qui dépasse sa définition et la réponse juridique apportée d'autre part, et qui permette un changement de pratique et un accompagnement sur l'accès au droit qui intègre le parcours de vie des individus, pourrait être de faire travailler et évoluer les acteurs ensemble, afin de créer une convergence, une mise en cohérence des actions. Cependant, nous verrons que dans la pratique, la coordination se fait de manière beaucoup plus fine et délicate que cela. Cette réflexion renvoie au problème de développement territorial que nous avons posé au départ de ce rapport : comment articuler les politiques publiques entre elles sur deux échelons, différents mais pourtant complémentaires, avec l'objectif d'assurer une évolution efficace de la politique LCD ?

Toutes ces réflexions rejoignent directement ma mission de stage qui se positionne autour de trois objectifs :

- **Objectif 1** : Réaliser un diagnostic et développer un réseau local
- **Objectif 2** : Contribuer au montage du réseau intercommunal
- **Objectif 3** : Apporter une réflexion sur la coordination des deux échelons

## Partie 2 - La politique de lutte contre les discriminations à Fontaine : vers un effet de convergence et une cellule de veille

### 1) Fontaine et sa politique d'égalité

Fontaine est une commune de 22 485 habitants (Insee, 2013) située dans le département de l'Isère, à l'ouest de Grenoble. Elle fait partie intégrante de la Métropole grenobloise et représente à cet égard un poids démographique considérable dans la communauté urbaine (Fontaine est la 4ème commune la plus peuplée de Grenoble-Alpes Métropole).

La ville de Fontaine s'engage depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations. C'est une volonté politique forte représentée par l'élue Claudine Didier et le maire Jean Paul Trovero. En 2013, l'évaluation de sa politique de lutte contre les discriminations a mis en lumière les résultats positifs des actions mises en œuvre en matière d'égalité. Cela est révélateur de l'importance que la Ville porte à cette question. Cette évaluation a aussi proposé des perspectives d'évolution. Aujourd'hui, la ville de Fontaine est soucieuse d'améliorer la prise en charge des victimes de discriminations et de développer l'accompagnement des personnes étrangères dans leurs démarches liées au séjour. Pour ce faire, les élus de la municipalité ont souhaité à travers l'ouverture d'un Espace Infos Droits créer une dynamique partenariale autour de ces questions, en associant, à l'élaboration et la mise en œuvre de cet espace, des structures et acteurs œuvrant en matière d'égalité de traitement et d'accès aux droits.

#### Encart n°4 : Fontaine

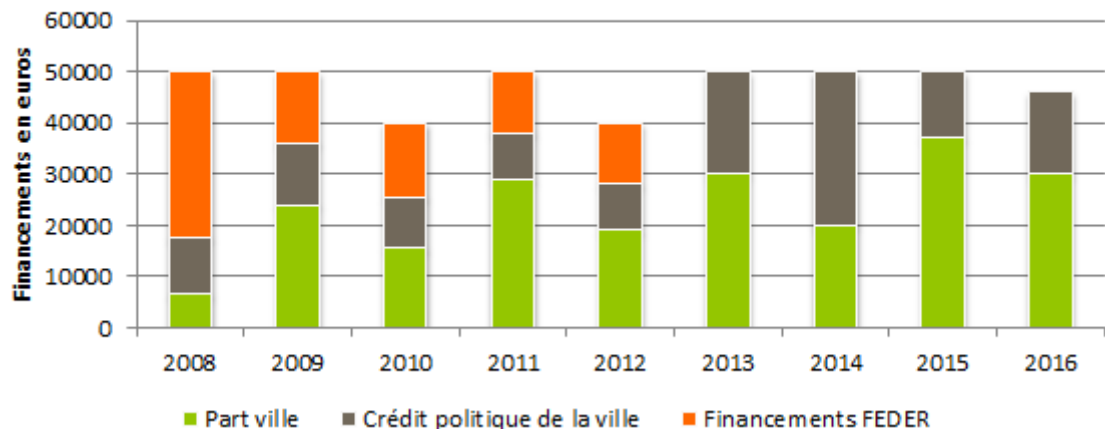
##### 1.1) Evolution de la politique LCD sur le territoire : vers une approche transversale

La politique de lutte contre les discriminations à Fontaine s'inscrit aujourd'hui dans la politique d'égalité de la ville. Cette structuration n'a pas toujours été la même. En fait, la politique de LCD était dans un premier temps simplement inscrite dans le cadre de la politique de la Ville. Le service qui portait les actions en lien avec cette thématique était le service DSU (Direction Social Urbain). Les actions mises en place étaient principalement tournées vers de l'évènementiel (autour des Rencontres Interculturelles) et les thématiques changeaient chaque année sans réelle continuité. Une priorité était cependant mise sur la lutte contre le racisme, l'égalité Femme/Homme et l'intégration des populations étrangères. Petit à petit, la Ville a développé diverses actions ponctuelles sur la thématique. C'est à partir de 2008 que la Ville a souhaité structurer l'ensemble de ces actions autour d'un plan de lutte contre les discriminations (matérialisé sur la période 2009-2012), avec des objectifs précisément définis. De plus en plus d'actions se développent alors sur la LCD qui prend une place de plus en plus importante dans le service DSU. Aussi, la vision n'est plus la même : la Ville passe d'une politique d'intégration à une politique LCD. C'est pourquoi est décidé en 2014 de créer un nouveau service, le service Egalité Emploi Insertion, qui portera intégralement cette politique (ainsi que la politique de l'emploi et de l'insertion) mais cette fois ci sous le chapeau d'une politique plus englobante : la politique d'égalité. A travers cette décision, la Ville prend en considération que la LCD

n'est pas une lutte segmentée mais bien transversale ; et travaille sur la reconnaissance des singularités. C'est pourquoi bien que le plan de lutte n'était pas relancé, l'action LCD n'en est pas moins structurée mais plutôt chapeautée par l'Égalité.

Les moyens attribués à cette thématique restent aujourd'hui importants et majoritairement financés par la Ville :

## Evolution du budget LCD



Graph n°1 : Evolution du budget LCD

Concernant les moyens humains développés, il y a 4 agents à temps plein : Nadine Nivon, Chef de Service ; Aline Charon, Assistante du service ; Agathe Alibert, en charge de la politique emploi et insertion ; et Chloé Bernier, en charge de la politique d'égalité. Le service prend régulièrement des stagiaires.

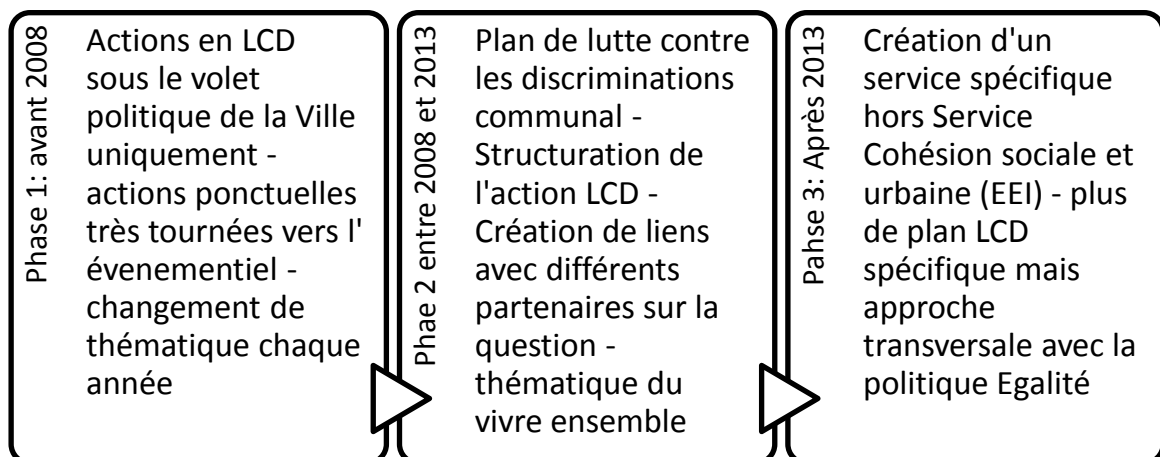
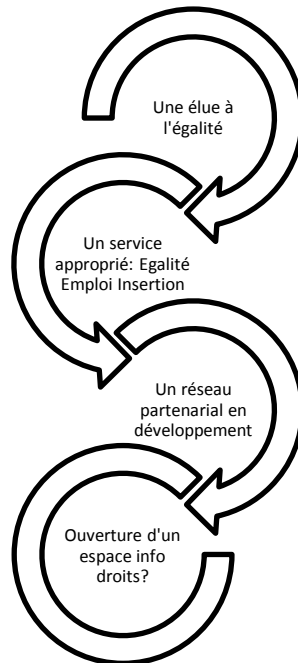


Schéma n°7 : Evolution de la politique LCD à Fontaine

La Stratégie déployée peut alors se résumer ainsi :



**Schéma n°8 : Stratégie de Fontaine**

La politique de lutte contre les discriminations est liée à la lutte contre le harcèlement dans la commune de Fontaine, et sont à elles deux un axe à part entière de la politique d'égalité, avec l'égalité Femme/Homme et l'accès aux droits. C'est une politique qui se veut donc d'être transversale avec ces deux autres axes puisque chapeauté par un même but : une égalité de traitement pour les individus. Puisque la discrimination peut toucher plusieurs domaines et divers critères, les actions de sa politique se mettent en réalité en place avec une multitude d'acteurs, comme nous le verrons.

De plus en plus, le service est face à des personnes venant à leur rencontre pour des démarches de titre de séjour. L'accompagnement de ces personnes est donc devenu une des activités centrales du service. Depuis 2014, des permanences juridiques ont d'ailleurs été mises en place avec l'association ADATE, dans l'objectif de proposer un accompagnement complet à ces personnes étrangères mais aussi aux victimes de discriminations. Peu de victimes se sont présentées pour une discrimination perçue comme telle. Cependant, la porte d'entrée du droit au séjour a révélé beaucoup de cas de discriminations dont les personnes n'étaient pas forcément conscientes. Bien que la réaction fût de répondre aux demandes urgentes, le service souhaite utiliser cette porte d'entrée pour renforcer son action contre les discriminations.

**La politique d'égalité de Fontaine s'articule donc aujourd'hui autour de trois axes et plusieurs actions phares :**

- **TRANSFORMER LES PRATIQUES** : FORMATIONS
- **AMELIORER LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES ET DES PERSONNES LES PLUS DEMUNIES** : PERMANENCES JURIDIQUES
- **FAIRE EVOLUER LES MENTALITES** => SENSIBILISATION, EVENEMENTIEL, OUTILS, INFORMATIONS COLLECTIVES

## 1.2) Lien avec les autres axes de la politique d'égalité fontainoise

### 1.2.1) Lien avec le harcèlement

Le harcèlement est lié à la lutte contre les discriminations : il constitue une forme spécifique de discriminations. En effet, le harcèlement se fonde sur le rejet de la différence et sur la stigmatisation de certaines caractéristiques. Il est défini comme un agissement ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant qui s'appuie sur l'un des motifs prohibés, et tout agissement à connotation sexuelle.

Pour qu'il y ait harcèlement discriminatoire:

- il faut que ce soit un harcèlement moral qui s'appuie sur l'un des 20 critères discriminatoires.
- Le harcèlement peut prendre plusieurs formes telles que des insultes, des vexations, des actes de provocation, du dénigrement etc.
- L'acte répétitif n'est pas exigé.

Bien que le harcèlement puisse se retrouver dans le monde du travail, il se retrouve aussi beaucoup à l'école, et ce dès le plus jeune âge, et peut avoir des conséquences très graves (répercussions du harcèlement sur estime de soi etc.). La sensibilisation aux questions de la discrimination et des préjugés doit se faire dès la plus jeune âge, et c'est tout à fait le travail qui est en cours avec le réseau Sentinelles/Référents au sein des établissements scolaires (collèges et lycées, développement au primaire).

Cette thématique est cependant arrivée plus tard que la LCD dans le plan d'actions de la commune.

### 1.2.2) Lien avec l'accès aux droits des étrangers

Le critère de l'origine a toujours été un critère particulier puisqu'il a été le premier à être mis en avant via les lois anti-racisme (Loi Pleven 1972). Il constitue à la fois un critère unique prévu par la loi mais aussi un critère multiple par le fait qu'il fédère, à minima, cinq critères également mentionnés dans la législation anti discriminatoire française (nationalité, nom de famille/patronyme, appartenance, origine sociale, domicile) (Rapport CGET, 2015). De plus, au vue de l'actualité, il est aujourd'hui souvent mêlé au critère conviction religieuse, ce qui le rend d'autant plus délicat à traiter. Les personnes d'origine étrangères sont considérées comme les plus discriminées aujourd'hui pour plus de 80 % des personnes interrogées (Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine ») sur le territoire Fontainois. Travailler sur ce critère reste une priorité pour le territoire, au travers de diverses actions de sensibilisation mais aussi à travers l'accès aux droits des personnes étrangères.

Le service EEI de Fontaine reçoit régulièrement des personnes étrangères pour les accompagner dans leurs accès aux droits c'est-à-dire soit sur le droit du séjour, la nationalité, les droits civils et familiaux, et les droits sociaux, au travers des permanences juridiques que j'évoquais plus haut.

### 1.2.3) Lien avec l'égalité Hommes/Femmes :

Les discriminations envers les femmes (inégalités homme/femme) sont fréquentes et les actions se recoupent avec celles de formation et de sensibilisation à la LCD, et notamment en interne. Le travail est tout aussi sensible puisque cette forme d'inégalité est particulièrement ancrée dans les mœurs.

En effet, soulignons que le travail en interne est aussi important. Les discriminations émanent souvent d'institutions voire de collectivités et il est important de s'inclure dans une pratique exemplaire.

Ce qu'on voit bien apparaître une nouvelle fois ici, c'est le fait que lutter contre les discriminations répond à la fois à des enjeux individuels (au sens de devoir apporter une solution personnalisée d'accès aux droits à des situations compliquées) et à des enjeux collectifs (que sont le travail sur les mentalités et le changement de pratiques). De même, on s'adresse à plusieurs publics différents : les professionnels, le grand public, et les victimes ou personnes étrangères en démarche. Ces deux enjeux précédemment pointés sont indissociables et doivent donc toucher plusieurs publics, mais nous verrons que la réponse apportée ne se limite pas uniquement au niveau local. Ce sont toutes ces dimensions qui devront se matérialiser au sein du nouveau projet de la Ville, qui est l'objet de ma mission de stage : l'ouverture d'un Espace Infos Droits.

## 2) L'Espace Infos Droits et le développement du réseau local : la démarche diagnostic

La politique d'égalité prend aujourd'hui une nouvelle orientation puisque la Ville souhaite ouvrir un Espace Infos Droits spécifique au service. L'objectif de cet espace est de proposer un accompagnement des victimes de discriminations, en prenant en compte les résultats de l'enquête (Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine »), et de continuer l'accompagnement des personnes les plus démunies dans l'obtention de leurs droits et notamment leurs titres de séjour, c'est-à-dire tout en ne cloisonnant pas l'espace à l'accompagnement simple de la discrimination. Au-delà de ça, l'objectif est aussi de créer une dynamique partenariale autour de cet espace sur la question des discriminations et plus généralement de l'égalité de traitement. Toutes sortes d'actions pourront donc être imaginées (à destination du public mais aussi des professionnels) tout en gardant en tête l'objectif de changement de pratiques. C'est pourquoi début Janvier la commune a lancé un diagnostic, dont la première phase était de recenser le ressenti des habitants sur cette question : leur confrontation, leur parcours, leur perception et connaissances, leur attentes quant à ce futur espace aussi. La deuxième phase est celle où j'interviens : la rencontre des différents partenaires pour avoir leur ressenti sur la question, et notamment sur les éléments ressortis lors de l'enquête auprès des habitants (Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine »), mais surtout de relever leurs besoins dans la réponse à leurs publics/victimes de LCD, à leur actions...

## Objectif 1 : Réaliser un diagnostic et concrétiser un réseau local à travers l'espace infos droits

Méthodologiquement, la réalisation de cet objectif s'articule autour de quatre axes :

- Réaliser un diagnostic pour évaluer les besoins des professionnels sur ces questions et avoir leur mise en regard sur les résultats de la précédente enquête,
- Faire ressortir des actions et des usages de l'Espace infos Droits que l'on pourrait imaginer pour répondre à ces besoins et établir une feuille de route (plan d'actions), préconisations pour le futur espace (création d'outils, mobilisation d'acteurs, etc.) ,
- Mobiliser les acteurs et monter une cellule de veille afin de créer une dynamique partenariale et d'améliorer le repérage et le changement de pratiques,
- Créer les outils de suivi et d'évaluation en continue de la politique d'égalité autour de cet Espace.

### 2.1) Les apports des premières études

#### *2.1.1) Quelques éléments du rapport d'évaluation du PLCD*

Ci-dessous plusieurs points qui ont été tirés du rapport d'évaluation du PLCD :

- Les partenaires ont attribué à la commune un rôle d'impulseur, de mobilisateur, de connaisseur, de facilitateur, de coordinateur et d'accompagnateur sur les questions de lutte contre les discriminations.
- La Ville devrait poursuivre la coordination des actions afin d'optimiser les moyens et de faire vivre le partenariat local.
- La construction d'une cellule de veille serait bénéfique mais doit être vue comme un lieu observatoire plus qu'un lieu où l'on traite les situations et oriente car les individus ont besoin de réponse rapide.
- Les acteurs manquants parmi les partenaires sont : des représentants du monde économique, des syndicats, des personnes du réseau d'accès aux droits.
- Le service devrait développer une évaluation en continue pour se doter d'une grille d'analyse de son action.

#### *2.1.2) La perception de la discrimination sur la commune (Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine »)*

Fontaine a engagé une étude sur le ressenti des discriminations auprès des habitants, pour avoir une vision globale du phénomène. Voici quelques-uns des éléments clés qui sont ressortis :

- 63,5 % des personnes interrogées ne savent pas définir la discrimination : une notion encore assez floue...



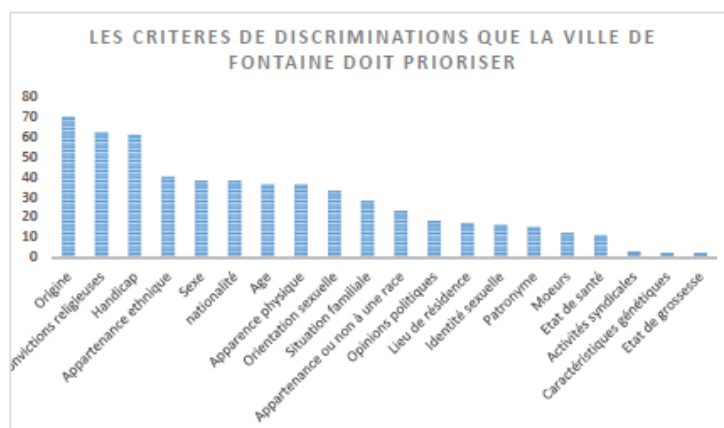
- 41 % de confrontations à la discrimination sur Fontaine, en tant que victime ou témoins (26,5 % victimes et 14,5 % témoins).
- 67,5 % se disent mal informés des lois, 79 % mal informés sur les sanctions.
- 46,5 % des personnes interrogées ont l'impression que la Ville de Fontaine s'engage.
- 81,5 % des victimes ne sollicitent pas d'aides (66/81) car elles ont le sentiment que c'est inutile (pour 40 % d'entre eux). Pour ceux qui ont sollicité des aides, ils se sont tournés majoritairement près d'associations spécialisées.

Pour ce qui est des critères pour lesquels les habitants ont été victimes, témoins ou ont peur d'être un jour discriminé, voici les quelques résultats :

**Q : Quels sont selon vous les critères à prioriser sur Fontaine ?**

1. **Origine** : 70 propositions
2. **Convictions religieuses** : 62 propositions
3. **Handicap** : 61 propositions
4. **Apparence ethnique** : 40 propositions
5. **Sexe** : 38 propositions

Choisissez 3 critères de discriminations que la Ville de Fontaine doit prioriser/mettre en avant dans ses projets futurs?



**Graph n°2 : Critères de discriminations**

Source : Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine »

**Q : Quels sont les critères sur lesquels vous avez peur d'être victime de discrimination un jour ? (69 personnes sur 200)**

1. **Age**
2. **Origine**
3. **Genre**

**Q : Quels sont les critères sur lesquels vous avez été confrontés ? (82 personnes sur 200, dont 53 victimes et 29 témoins)**

1. Origine
2. Sexe
3. Apparence physique
4. Couleur de peau
5. Age

### *2.1.3) Avis sur un futur Espace Infos Droits (Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine »)*

Cette enquête auprès des habitants interrogeait aussi les attentes des habitants quant aux futures actions de la Ville en leur direction et notamment relativement à l'Espace Infos Droits :

- 40% personnes qui ont été victimes (ou confrontées) et qui n'ont pas porté plainte ne l'ont pas fait car cela semblait inutile. La sensibilisation sur les risques encourus et les conséquences pour les victimes semble important (139/200).
- Aussi, 67,5 % pensent ne pas être assez informés sur pratiques de discriminations et 79 % ne connaissent pas vraiment les sanctions possibles.
- La « punition » attendue par les victimes est que l'auteur change ses pratiques discriminatoires (32%) et qu'on effectue une condamnation de principe (15%). Le travail sur le changement de pratique passe beaucoup par la formation et la sensibilisation.
- La formation des professionnels est attendue par 23 % des personnes interrogées.
- Les interventions dès le plus jeune âge ont été soulevées comme importantes.
- Les outils spectacles, rencontres/débats, et expositions semblent être essentiels (devant les séances de sensibilisation / info collective).
- Enfin, 50 % souhaiteraient que l'EID accompagne le public discriminé, 44 % qu'il informe et conseille, 29 % qu'il puisse y avoir un échange avec d'autres victimes.

#### **Les points clés de l'EID selon enquête auprès des habitants**

SENSIBILISATION GRAND PUBLIC : SPECTACLES, RENCONTRES-DEBATS, EXPO – SENSIBILISATION AUPRES DES ECOLES – FORMATIONS DES PROFESSIONNELS – 3 CRITERES : ORIGINE, CONVICTIONS RELIGIEUSES, HANDICAP – ACCOMPAGNEMENT, CONSEIL ET INFORMATION

### *2.1.4) Des mises en garde d'expériences passées*

La réalisation d'un petit Benschmark<sup>16</sup> pour cibler les types de cellules de veille/d'Espace infos Droits orientés sur les discriminations existants ont fait ressortir plusieurs éléments de réflexion pour cette mission.

De manière générale, il a été difficile de trouver des dispositifs locaux de LCD existants. Cependant, quatre cas différents ont été trouvés :

- Un Espace Diversité Laïcité (Toulouse) qui est un lieu qui réunit toutes sortes de permanences décentralisées et qui organise des expositions/ des actions tournées vers l'événementiel. Un comité de pilotage permet de faire le point avec les associations présentes (pas que spécialistes en discriminations) et de définir les futures actions qui peuvent prendre place dans l'espace.
- Une Antenne Municipale et Associative de LCD (AMACOD, Dijon) qui reçoit le public uniquement sur la thématique de la discrimination, qui est en capacité d'informer, de conseiller, de qualifier, et d'accompagner (médiation, orientation...). Ce dispositif est couplé d'une commission extra-municipale (sorte de comité de pilotage) et d'une plate-forme associative qui elle a plutôt le rôle de faire un retour sur le traitement des situations.
- Un réseau de vigilance (Villeurbanne) qui, accompagné d'une fiche de signalement, propose un vrai dispositif de traitement et de cellule de veille un peu sous le même modèle que la Métropole grenobloise (cf. prochaine partie).
- Un réseau de repérage (Paris), sous un modèle moins poussé que Villeurbanne mais cependant avec la proposition d'une fiche de signalement, l'organisation de formations/ateliers thématiques pour les acteurs. L'accompagnement se fait en coopération avec le point d'accès aux droits.

L'entretien téléphonique des différents référents a permis de faire ressortir les freins à éviter dans la mise en place de ce dispositif afin de ne pas réitérer les mêmes erreurs. Les points de vigilances repérés sont :

- Une vigilance sur l'outil fiche de signalement : les partenaires ont tendance à contacter par téléphone ou par email, bien qu'en ayant la bonne personne ressource de référence, mais à ne pas utiliser l'outil même s'il est accessible facilement en ligne.
- Le traitement par la cellule directement est trop lourd et lent alors qu'il faudrait une réponse quasi-immédiate.
- Ne pas sur-solliciter les partenaires.
- La formation est nécessaire pour mobiliser les acteurs sur la question.
- L'importance de la communication autour de l'Espace.

Les enseignements que l'on peut en tirer pour le futur espace/dispositif à Fontaine sont les suivants : l'outil de la fiche de signalement paraît pertinent si c'est le service qui la remplit, que le service rencontre la personne et est un lien fort avec le déclarant pour avoir les informations nécessaires, ce qui se passe déjà aujourd'hui pour l'accès aux droits. Ensuite, l'idée est bien que le service EEI apporte des solutions / accompagne via les permanences juridiques et non lors de la cellule de veille, qui elle sera plutôt un retour sur les situations traitées, un échange éventuellement sur les situations difficiles, et un échange de pratique/formation collective. L'idée est aussi qu'il ne faut pas imaginer des réunions trop régulières, au moins dans un premier temps, pour garder le coté plus-value du

---

<sup>16</sup> Voir en annexes

réseau. Enfin, la question de la formation est importante.

## 2.2) Démarche de diagnostic : méthodologie et intérêt

La réalisation d'un diagnostic pour évaluer les besoins des professionnels permet à la fois de faire remonter des attentes d'acteurs qui sont les premières interfaces avec les publics, et aussi d'amorcer la mobilisation dans la construction de la cellule de veille et de la dynamique partenariale autour de l'espace. C'est pour cela qu'il s'agit de les interroger tant sur leurs pratiques, les situations auxquelles ils sont régulièrement confrontés, les relais qu'ils réalisent sur les questions d'accès aux droits et leurs manques, mais aussi sur leurs besoins en tant que professionnel dans le cœur de leur métier et dans les actions qu'ils souhaitent développer. L'idée est de questionner ces acteurs par la porte d'entrée de l'accès aux droits, selon leur thématique de spécialité (cf. tableau page suivante). En effet, le choix de cette porte d'entrée revient aux réflexions que je vous exposais plus haut : c'est dans l'accès aux droits que les acteurs repèrent des situations de discriminations, bien que les personnes ne les aient pas qualifiées comme telles. Notons que la plupart des acteurs interrogés ont déjà été formés, sensibilisés à cette question par la commune.

Donc, des entretiens seront réalisés, construits à travers une grille d'entretien ouverte et sous forme de réunions individuelles ou collectives (interventions en réunion d'équipe). Des besoins identifiés pourront alors naître plusieurs types d'actions que nous imaginerons comme une réponse à un besoin identifié. Ce diagnostic permet aussi de mobiliser davantage les partenaires sur la question.

L'étape qui suivra sera de définir des préconisations pour ce futur espace et la création d'une cellule de veille. Il s'agira alors de créer les différentes actions et dispositifs, et de mobiliser les acteurs (et notamment des nouveaux aujourd'hui manquants). Enfin, il faudra proposer des outils de suivi et d'évaluation qui répondront à une des préconisations du rapport d'évaluation.

Partenaires à rencontrer pour le diagnostic	Emploi	Education	Loisirs	Logement	Santé	Culture	Aides d'urgence (accès nourriture et habillement)	Services publics	Liens avec le service EEI
MJC Nelson Mandela									- Cycles cinéma autour de la thématique égalité - Co-construction d'actions pour la sensibilisation à la LCD
Pôle Emploi									- Liens individuels sur des situations
MPE-SIRD									- Liens individuels sur des situations
APASE									- Réseau FLACH - Copilotage PRE 16-18 ans (décrochage scolaire) - Lien individuels sur des situations - Relais et orientation vers EEI - Participation à la formation sur la radicalisation - Réseau FLACH
CAP EMPLOI									- Sensibilisation auprès d'un collègue
New's FM									- Différents projets (violences conjugales lycée, pastilles emploi, atelier FL, égalité femme homme primaire, spectacles d'humour...) - Participation à la formation sur la radicalisation - Enregistrement de conférences
AS du CCAS									Pas encore beaucoup de liens car AS spécialisées en gérontologie
Collège Gérard Phillippe									- Réseau FLACH - Création du groupe Sentinelles au sein de l'établissement - Théâtre forum et recueil de paroles (concertation) des élèves - Participation à la formation sur les Sentinelles
Collège Jules Valès									- Réseau FLACH - Création du groupe Sentinelles au sein de l'établissement - Expositions - Différents sensibilisations sur plusieurs thématiques (homophobie, interculturelité...) - Participation à la formation sur les Sentinelles et celle sur la discrimination (les délégués)
Lycée Jacques Prévert									- Réseau FLACH - Création du groupe Sentinelles au sein de l'établissement - Projet violences conjugales - Actions de sensibilisation thématique égalité homme/femme - Relais et réorientation vers EEI sur certains cas - PRE 16-18 ans (décrochage scolaire) - Participation à la formation sur les Sentinelles
Espace Santé SCHS									- Réseau FLACH (psychologue) - Relais et orientation de EEI vers eux pour accès à l'AME notamment - Participation comité local de santé mentale
Centre social Georges Sand									- Actions de sensibilisation (pauses Kfé)
Centre social Romain Rolland									- Conférence/Débat avec les habitants
AS du SLS									- Réorientation du service EEI vers AS du SLS sur certains cas
Secours Populaire									- Réorientation du service EEI vers eux pour accès à des colis alimentaires ou des habits
Restos du Coeur									

Tableau n°1 : Partenaires



## 2.3) Premières réflexions et perspectives

### *2.3.1) Mise en regard des critères et des domaines de discrimination*

Les situations de discriminations ou de difficultés d'accès aux droits rencontrées par les professionnels interrogés touchent principalement les jeunes et adultes précaires, les publics migrants et notamment les Roms qui sont discriminés sur « tous les pans de leur vie ».

Les publics rencontrés par les professionnels interrogés connaissent plus ou moins leurs droits mais ne savent pas comment les mobiliser. La barrière de la langue serait notamment un frein à la mobilisation de ce droit. Ceci exception faite des jeunes qui ne connaîtraient vraiment que très peu leurs droits et pour qui le non-recours est grand. L'enquête (Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine ») montrait que pour plus de 60 % des personnes interrogées les personnes les moins discriminées étaient les jeunes. On remarque ici qu'il semblerait que ce soit un autre phénomène qui les touche : le non-recours, et la méconnaissance des droits, et notamment pour les jeunes en situations précaires. S'ils ne mobilisent pas leurs droits, on ne peut pas repérer la discrimination.

Les discriminations peuvent provenir des publics entre eux, notamment entre les jeunes, mais aussi des institutions. La situation de discrimination est souvent repérée par les professionnels eux-mêmes par le biais de situations d'habitants auxquels ils font face. Les publics eux même ne se positionnent quasiment jamais clairement comme « victime de discrimination ».

Une discrimination/une difficulté d'accès au droit n'est présente pas uniquement dans l'accès à l'emploi : accès au logement, aux droits de santé (phénomène de harcèlement institutionnel, de refus de la part de médecins), dans l'accès au droit de séjour... Bien que l'enquête (Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine ») faisait ressortir que 53 personnes sur 83 ont vécu une discrimination dans un contexte professionnel. Les autres critères qui sont ressortis dans l'enquête ont été validés par les acteurs généralement :

- Le critère de l'origine (nom à connotation, accent, port du voile...).
- Le critère du handicap porte notamment sur le handicap psychique, sur laquelle il y a encore beaucoup de stigmates. La discrimination peut exister sur la pathologie. Elle apparaît aussi dans l'accès à l'école pour les enfants porteurs de handicap et vis à vis des aménagements dans la ville.
- Quant au sexe, ce critère semble être beaucoup moins visible car beaucoup plus ancré. Il semble apparaître notamment entre les publics (jeunes notamment).
- Pour la question de l'âge : les idées sont ressorties indirectement, pour les jeunes sur la question du non-recours, pour les plus âgés sur la question de la dématérialisation.
- Le lieu d'habitation qui reste une réalité, surtout pour le public jeune : « jeunes de quartiers » (*bien qu'il ne soit pas trop ressorti pendant l'enquête quantitative : Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine »*)

### 2.3.2) Les besoins identifiés

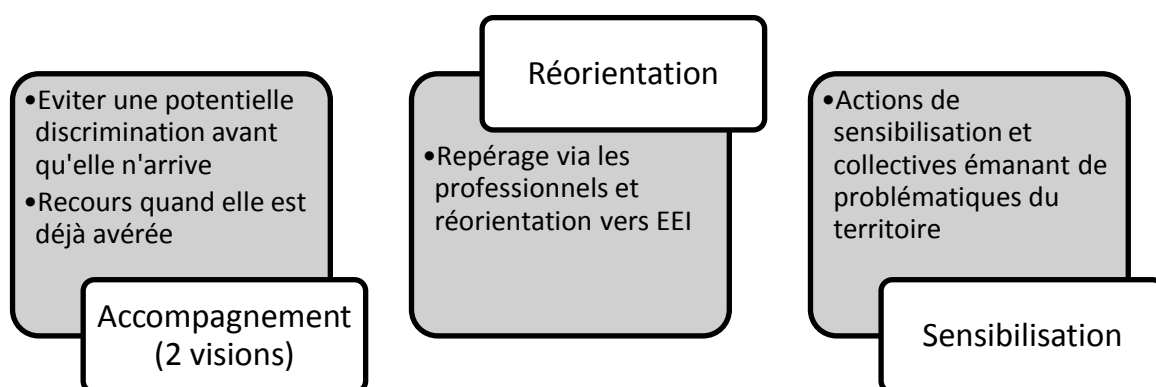
Les acteurs interrogés ont déclaré que le réseau Fontainois sur l'accès aux droits était plutôt bien nourri. Cependant, des manques ont été pointés jusqu'à présent concernant les violences conjugales et les droits sociaux, mobilisables par les individus eux-mêmes (CAF, RSA, demande de logement CCAS...).

Le relais se fait très facilement vers le service EEI pour ce qui est du droit au séjour et les discriminations. Cependant, des liens semblent encore à tisser avec d'autres acteurs.

Pour ce qui est des autres besoins qui ont été évoqués relatifs à l'accès aux droits :

- Problème de la dématérialisation (pour les personnes âgées mais aussi pour ceux qui n'ont pas accès internet, public précaire)
- Problème de harcèlement institutionnel : des courriers qui reviennent sous des faux motifs, notamment de la part de la CPAM
- La question des droits sociaux, mobilisables hors dispositifs (CAF, RSA, logement social)
- Des questionnements sur le logement social et le droit des locataires
- Des manques de connaissances juridiques de la part des professionnels, qui pourraient aider la meilleure compréhension de dossiers

Les partenaires sont globalement tous sensibles à la thématique des discriminations, et ont différents positionnements vis-à-vis de leurs réponses face aux discriminations :

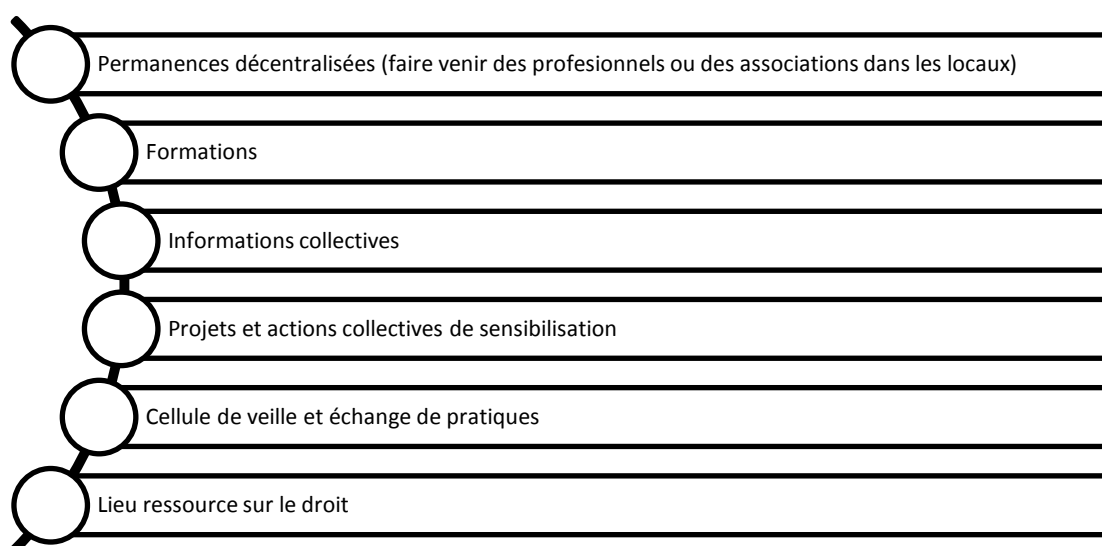


**Schéma n°9 : Positionnement des professionnels face à une discrimination**

### 2.3.3) Les actions à développer

A chaque manque identifié, nous devons envisager des solutions qui répondent à nos orientations politiques et qui se traduisent par plusieurs actions envisageables :

Actions qui peuvent répondre aux besoins ciblés (ci dessous)	Besoins ciblés dans la réponse aux victimes					Besoins ciblés dans la LCD en général			
	Manque de compétences pour qualifier la situation	Manque de compétences pour le traitement	Manque de connaissances sur les sanctions	Manque de connaissances du réseau d'associations ou autres présents = manque d'orientation	Manque de suivi après orientation	Manque d'outils de sensibilisation auprès des habitants	Manque d'outils de sensi auprès des professionnels	Manque de repérage des victimes (on sait qu'elles sont quelque part mais on ne sait pas où ou comment les cibler)	Manque de mise en réseau de l'action pour une plus grosse influence et se sentir soutenu
Formations	x	x	x			x	x	x	
Informations collectives/sensi	x		x	x		x			
Permanences décentralisées	x	x							
Lieu ressource/Boite à outils			x	x		x	x		
Veille/échanges de pratiques	x			x	x			x	x



**Tableau n°2 : Lien besoin/actions et Schéma n°10 : Actions envisageables**

Il faut garder en tête que la véritable plus-value de cet espace sera la coordination que l'on peut créer entre les différentes actions et entre les différents acteurs qui y participeront. Pour illustrer cela, prenons un autre élément que l'on a pu tirer des premiers entretiens qui est l'importance de la centralisation de toutes ces actions au sein d'un même espace :

- un lieu centralisateur pour les professionnels où ils peuvent trouver des informations juridiques et des outils (catalogue de formations...),
- un lieu centralisateur où les professionnels puissent renvoyer les publics pour un accompagnement,
- un lieu centralisateur qui soit le nœud, le carnet d'adresse des acteurs du territoire,
- un lieu centralisateur visible dans de nouveaux locaux identifiés et où les publics puissent se rendre en autonomie. Cela rejoint la volonté des habitants de pouvoir trouver dans l'Espace Infos Droits à la fois un accompagnement et des conseils ; et de l'information sur les discriminations et leur accès aux droits en général.



### 2.3.4) Intérêt de la dynamique partenariale et du développement du réseau

Derrière cette idée d'actions diverses se cache l'idée de réseau et de mobilisation d'acteurs qui est centrale. Le service EEI a plusieurs partenaires avec qui elle entretient déjà des relations plus ou moins poussées. Cependant, le service se voudrait un endroit centralisateur qui pourrait se faire rencontrer ses différents acteurs entre eux, et élargir le champ des partenaires à la recherche de compétences qui ne seraient pas présentes sur le territoire.

Les objectifs du renforcement de ce réseau sont multiples :

- Améliorer le repérage des situations de discriminations en créant un lien renforcé avec les acteurs de l'accès aux droits et en les sensibilisant/formant à la question.
- Changer les pratiques des institutions et les mentalités à travers de nouvelles actions collectives.
- Renforcer la visibilité du lieu pour une meilleure réorientation de la part des partenaires et une centralisation des situations (cf. rôle d'observatoire prochain point).
- Apporter un accompagnement complet aux personnes par la connaissance et l'utilisation des compétences des uns et des autres.

En effet, le cheminement que nous avons eu jusque-là nous montre qu'en matière de LCD, on avance de manière collective. Premièrement, puisque l'on a fait le constat que les victimes de discriminations sont invisibles et que le non-recours est grand. L'expérience montre que la plupart des cas de discriminations sont repérés par les professionnels eux-mêmes lors de l'accompagnement sur des dossiers d'accès aux droits ou d'autres accompagnements. Ainsi, les « acteurs interface » doivent pouvoir faire remonter les situations, à minima pour assurer la fonction d'observatoire et pouvoir définir des actions collectives qui en découlent (notamment en justice) ; ou pour que le service propose un accompagnement individuel de la victime. Ensuite, car il est nécessaire de créer une certaine convergence dans les actions menées sur le territoire pour accentuer l'effet levier sur le changement de mentalités et de pratiques. Le cas des formations est un bon exemple : elles doivent s'opérer auprès d'un maximum d'acteurs du territoire et notamment en interne de la Ville qui elle aussi peut s'avérer discriminante, et pour que tout le monde est effectivement les moyens de repérer. Aussi, le réseau doit permettre de rendre visible le rôle de chacun, et notamment le rôle de l'Espace Infos Droits et de l'EEI, afin que les partenaires sachent comment et sur quel volet le solliciter et y participer. Ce renforcement de visibilité permettra aussi au service de mobiliser les acteurs partenaires sur telle ou telle compétence, et ainsi assurer un accompagnement efficace.

On pourrait alors se demander quelle est la légitimité de la Ville à prendre la main sur ces questions. Selon le rapport d'évaluation, le Ville a toute légitimité à prendre en main cette thématique : si la prévention et la LCD relève d'une règle juridique qui fonde l'action juridique, son action politique reste primordiale dans le sens où cette lutte répond au moins à deux valeurs républicaines de premier ordre : l'égalité et la fraternité. De plus, les discriminations peuvent être constitutives d'un risque majeur pour la cohésion sociale. Pour ce qui est de la légitimité du service à en assurer la coordination, celle-ci semble toute aussi évidente. Toujours selon le rapport d'évaluation, le rôle du service et son implication ont été déterminant dans l'engagement des partenaires sur ce sujet et ont conditionné leur présence sur cette politique. Selon leurs mots, le service a eu :

Un rôle d'**impulseur** lié à la force de proposition du DSU

Un rôle de **mobilisateur** lié à la capacité à faire converger les demandes et à faire travailler les partenaires ensemble

Un rôle de « **connaisseur** » lié à sa bonne connaissance du sujet tant sur les concepts, les actualités, les expériences, les acteurs ou les outils (lieu ressource pour les partenaires).

Un rôle de **facilitateur** lié à la prise en charge des dossiers de demande de financement, de la recherche des outils ou des intervenants, de la logistique

Un rôle de **coordinateur** lié à l'organisation du partenariat et au partage de l'information

un rôle d'**Accompagnateur** lié à son rôle de conseil vis-à-vis des partenaires et à sa présence au cours des manifestations, même celles qu'il n'a pas forcément accompagné

#### **Schéma n°11 : Rôles du service identifiés par les partenaires**

##### *2.3.5) La cellule de veille, un outil d'action de la démarche partenariale*

L'un des outils important pour matérialiser ce réseau et ces bénéfiques est la construction d'une cellule de veille, ce pour plusieurs raisons.

En prenant en considération les points qui étaient ressortis lors de l'évaluation du PLCD, le rôle de la cellule de veille ne serait pas de traiter collectivement les situations et de proposer une orientation (sauf pour les cas difficiles), car le traitement d'une situation individuelle a besoin d'être rapide. Effectivement l'idée est que l'accompagnement (et le traitement ? à définir) se fasse sur place, dans l'Espace Infos Droits, notamment via les permanences juridiques.

Les objectifs de la cellule de veille seraient plutôt :

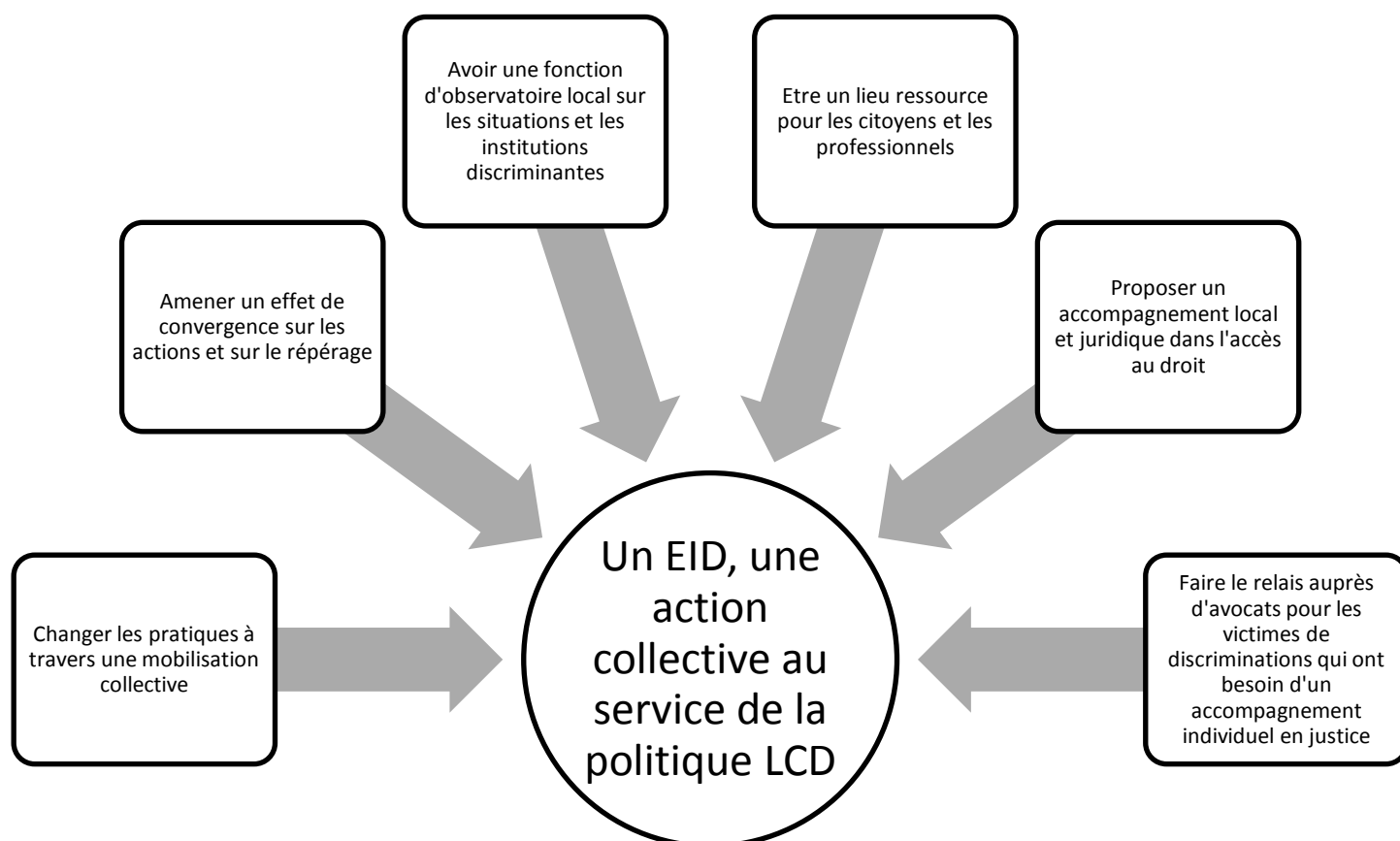
- Proposer un retour sur les situations qui ont été remontées et traitées par le service, proposer un échange de pratiques (quels étaient les freins, comment la solution a été trouvée ?).
- Echanger sur des situations difficiles en présence d'un avocat ou d'un spécialiste de la question.
- Cibler des institutions qui réitèrent et envisager une mobilisation collective (en lien avec la Métro).
- Avoir une fonction d'observatoire local sur les situations et faire ressortir des besoins de formations, créer des actions collectives.
- Créer du lien entre tous les acteurs intervenant dans l'Espace d'une manière ou d'une autre.

En effet, cette cellule permettrait de réunir autour d'une table plusieurs acteurs intermédiaires de l'accès aux droits qui auraient fait remonter des situations : à la fois les partenaires interrogés lors du diagnostic et les nouveaux partenaires qui auront été sollicités pour les permanences décentralisées. La définition d'actions qui peuvent découler des échanges pourront permettre de rentabiliser l'action au sens que l'on mutualisera les moyens. Cette cellule de veille serait aussi susceptible de solliciter un acteur du droit : cela reviendrait à pouvoir mobiliser le droit comme une arme (cf. partie 1), puisque la fonction d'observatoire aura permis de cibler les institutions réitérantes et que l'EID aura permis d'avoir des associations et des individus potentiellement mobilisables pour une attaque. Notons que ce dernier point pourra aussi être mis en lien avec la cellule Partenaires Egalité de la Métropole.

### 2.3.6) Le traitement des situations en interne :

Le service EEI se voulant le service référant de la Ville sur ces questions, il a la volonté de pouvoir faire remonter des situations discriminantes qui auraient eu lieu entre un usager et un agent de la ville. En effet, le service pourrait accompagner à la fois le discriminé mais aussi le discriminant vers une analyse de sa pratique. S'il faut, le service pourra accompagner l'usager pour une action en justice en constituant le dossier aux cotés de la juriste et en faisant le relais avec un avocat. S'il s'avérait qu'une discrimination s'opère entre deux agents de la Ville, la posture du service en tant qu'intermédiaire serait éthiquement délicate. C'est pour cela qu'il s'engagerait à réorienter vers un partenaire compétent et ne pourrait en aucun cas prendre partie.

**Pour résumer :**



**Suites à donner OBJECTIF 1 :**

Ceci sont bien évidemment les premières idées émanant des premiers entretiens réalisés (6 réalisés sur 16) et des premières recherches que j'ai effectué. Il ne s'agit pas encore d'une analyse exhaustive et poussée.

Les prochaines étapes de travail sont donc :

- Définir les acteurs que l'on met autour de la table pour la cellule de veille
- Définir les acteurs que l'on mobilise pour les permanences et aller à leur rencontre
- Imaginer de nouvelles actions en direction des habitants et des professionnels en fonction des critères et domaines relevés
- Créer des premiers outils pour le lieu ressource (boite à outils, annuaire, infos sur le droit, affiches ?)
- Créer des outils de suivi notamment pour la fonction d'observatoire, et d'évaluation

Cette dynamique partenariale locale évolue en parallèle avec ce qui se développe au sein de la Métropole grenobloise : le réseau Partenaire-Egalité. Comme nous allons le voir, la mise en coordination des deux réseaux renforce le rôle d'intermédiaire de l'EEl mais n'est pas si facile.

## Partie 3 - La mise en lien avec le réseau métropolitain Partenaires-Egalité : quelle coordination ?

### 1) Au-delà du réseau local : le réseau métropolitain « en théorie »

#### Objectif 2 : Participer à la construction du réseau intercommunal

- Participer aux différentes réunions de la cellule de veille intercommunale
- Participer aux formations organisées : les ateliers du changement
- Utiliser les apports de ces formations pour améliorer l'action locale de Fontaine

#### 1.1) Le diagnostic stratégique de la Métro : pourquoi un réseau ?

La Métropole grenobloise a publié en Avril 2013 un Diagnostic stratégique de prévention et de lutte contre les discriminations sur l'accompagnement des « victimes » dans l'agglomération grenobloise. Ce rapport a fait ressortir plusieurs points justifiant la constitution d'un réseau à l'échelle grenobloise.

Premièrement, il a montré qu'en termes de discriminations, il y a eu peu de quantification du repérage, c'est-à-dire un nombre important d'invisibles. Cependant, le ressenti est bien là : « *faible nombre de situations repérées, identifiées comme discriminatoires et prises en charge, par rapport à l'importance du ressenti discriminatoire* ». Cette absence de données statistiques semble être facteur de démotivation des acteurs. Pourtant, selon l'une des conclusions de ce diagnostic, le repérage doit être une mission transversale. Un autre point qui a été mis en avant est que la qualification des situations semble difficile : il est souvent nécessaire d'avoir une expertise juridique et expérience pratique. En effet, le rapport note un manque général de prise de conscience sur la notion. Le diagnostic a montré aussi, concernant le traitement des situations repérées, que chaque acteur utilise des moyens de traitement différents, en orientant les victimes soit vers des acteurs locaux, soit vers des acteurs nationaux appartenant à leur réseau, soit auprès d'acteurs hors territoires qu'ils ont repéré pour leurs compétences en la matière. Il n'y a pas donc d'orientation organisée et plusieurs acteurs déclarent ne pas savoir vers qui renvoyer exactement. Enfin, un autre point notable est qu'il y a une faible articulation des actions entre les acteurs. Cela pose le problème de l'absence d'un circuit clair et identifié de repérage et de traitement, et peut être un problème sous-jacent de réponse inappropriée (avec un calcul coût avantage de la part des professionnels qui peut démotiver, cf. formes de non-recours).

Parmi les conclusions de ce rapport, j'ai noté un besoin des acteurs pour agir et participer à un réseau de veille : la lutte contre les discriminations doit être un enjeu collectif, partagé par tous et avec une coordination territoriale. Il y a un besoin d'harmoniser les outils de communication et de capitaliser

l'information, la quantification, l'analyse et la restitution afin de sortir les acteurs de l'isolement... Il y a donc bien nécessité de construire une démarche collective, de se former en tant qu'acteur et de former les publics, et d'identifier les rôles de chacun.

## 1.2) Le réseau et ses activités

### 1.2.1) Présentation



#### **Le réseau des « partenaires-égalité » :**

« Trois-quarts des acteurs professionnels métropolitains interrogés ont émis le souhait d'être soutenus afin que leur structure travaille et favorise davantage l'égalité et la non-discrimination. Il est parfois difficile de repérer et d'agir face à des situations de discriminations ou d'orienter les publics concernés vers la bonne structure. Par ailleurs, aucun lieu n'existe aujourd'hui pour rassembler les informations, se former et partager les expériences. Pourtant, agir ensemble permettrait de viser une égalité de traitement, réguler et prévenir les inégalités et les discriminations, de modifier les pratiques professionnelles et collectives et de sanctionner le cas échéant. C'est pourquoi Grenoble-Alpes Métropole propose aux structures partenaires de se rassembler pour travailler et veiller ensemble à garantir l'égalité de traitement et améliorer l'accès aux droits de tous au sein du territoire ».

#### **Photo n°3 : Dépliant Partenaires Égalité**

Ce réseau est piloté par Sophie Ebermeyer au niveau de la Métro, avec l'appui d'ingénierie de Nadia Hamadache (bureau d'étude Concept RSE). Concrètement, ce réseau se matérialise aujourd'hui à travers :

- La construction d'une cellule de veille et d'action,
- Des ateliers du savoir : formations généralistes pour que tout le monde parte des mêmes bases,
- Des ateliers du changement : pour faire évoluer les pratiques.

Une fois par  
mois (6 demi-  
journées)

2 journées par atelier

<b>Cellule de veille et d'actions</b>	Construction et fonctionnement
<b>Atelier du savoir A</b>	« Egalité – Laïcité – Non discrimination: La convergence des concepts pour agir en cohérence »
<b>Atelier du savoir B</b>	Une jurisprudence évolutive à l'aune d'un droit complexe
<b>Atelier du changement n°1</b>	« Agir contre les discriminations par le Droit »
<b>Atelier du changement n°2</b>	« Pouvoir d'agir, espaces d'expression des habitant-es : comment faire ensemble? »
<b>Atelier du changement n°3</b>	« Analyser ses pratiques pour ne pas co-produire la discrimination »

Master 2

Caroline Tarquini

Les séances de travail		
	Objet	Date
Séance 1	Définition des rôles des différentes familles d'acteurs dans le repérage et le mode de fonctionnement commun et formalisation du règlement de fonctionnement de la cellule de veille	24 mars
Séance 2 et 3	Construction des outils de repérage des situations <ul style="list-style-type: none"> <li>Mode de formalisation des témoignages (contenu d'une fiche de signalement ? Support papier, digital ?)</li> <li>Mode de saisine du réseau (saisine directe, indirecte ? Sous quelle forme ?...)</li> </ul>	28 Avril Et Mai
Séance 4	Définition des modalités de transmission des signalements pour expertise juridique externe (avec Myriame MATARI) et formalisation d'un outil de saisine	10 juin
Séance 5	Organisation des modes de restitution au sein du réseau des Partenaires (dit Partenaires-Egalité) (information au réseau, bilan et communication des résultats) et rédaction de la forme retenue	Juillet
Séance 6	Comment recevoir un signalement de discrimination (entendre, écouter, transcrire) et adopter une stratégie professionnelle pour faire face à la discrimination (à partir de cas d'école ou de cas des participants) ?	Sept ?
Séance 7	Comment développer une pédagogie de l'action juridique avec les « discriminés » à partir de la construction d'un argumentaire prenant en compte les freins généralement relevés dans l'accès à la procédure judiciaire.	Oct ?

Tableau n°3 et 4 : Séances de travail et ateliers du changement

Source : Cellule de veille et d'actions

### 1.2.2) Les engagements du réseau

Ce réseau s'oriente autour de quatre engagements desquels se déploient les différentes actions :

- Engagement numéro 1 : Agir face à des situations de discriminations, par le repérage et la qualification des situations de discriminations, le traitement de situations (avec une orientation des personnes victimes vers des structures compétentes pour les accompagner dans la mobilisation du droit), et la veille (qui permettra de faire évoluer la problématique et accompagner le changement de pratiques professionnelles vers plus d'égalité).
- Engagement numéro 2 : Faire émerger la parole des citoyens sur ces questions, à travers l'information des habitants sur les discriminations et leurs droits ainsi que l'organisation de mise en débat.
- Engagement numéro 3 : Engager une démarche interne, en faisant un bilan des pratiques de sa propre structure et la mise en place d'actions concrètes telles que des formations, une adaptation des normes et des procédures, une évaluation...
- Engagement numéro 4 : Communiquer sur l'égalité, la diversité et la citoyenneté en promouvant la problématique en interne et autour de la structure, et en communiquant de ces engagements sur les réseaux.



Schéma 13 : Schéma réseau

Source : Cellule de veille et d'actions

## 2) En pratique : la coordination des deux niveaux

### Objectif 3 : coordonner les deux dispositifs

- Proposer des pistes de réflexion sur la coordination des deux niveaux de réseau en prenant en compte la particularité du réseau Fontainois.

En pratique, le Réseau Partenaires Egalité propose tout un cheminement pour la procédure de repérage et de traitement des situations (autour de la cellule de veille et d'actions). Cependant, nous allons voir que le cadre proposé ne prend pas nécessairement en compte les différentes organisations locales et que l'emboîtement ne va pas être si simple, notamment pour le cas de notre terrain d'étude.

#### 2.1) Le schéma proposé par la Métro : fonctionnement de la cellule et de la procédure



Le réseau a défini deux catégories d'acteurs phares et une procédure de traitement reliant tous ces acteurs : les intermédiaires (professionnels en contact direct avec les victimes, les plus à même de repérer) et les structures juridiques ; puis la cellule de veille et d'actions réunissant ces différents acteurs.

L'organisation envisagée est la suivante. Les intermédiaires orientent les victimes vers un accompagnement juridique spécifique représenté par des juristes (associations, syndicats, Maison de la Justice et du Droit, Défenseur Des Droits) qui eux orientent vers des acteurs judiciaires s'il y a qualification de la situation de discrimination. Les intermédiaires participent aussi à la cellule de veille et d'actions qui réunit les professionnels en contact avec le public. Théoriquement, une structure devrait avoir un intermédiaire par service. Enfin, les intermédiaires alimentent indirectement l'observatoire en faisant remonter des fiches de signalement (données qualitatives sur les discriminations directes): en observant ce qu'il se passe sur le territoire on peut définir des actions en réponse aux problématiques ciblées.

Le rôle des intermédiaires est donc :

- D'informer les publics sur leurs droits,
- De nommer un référent (personne ressource) qui participera aux réunions de la cellule de veille et qui centralisera les fiches de sa structure,
- De former l'ensemble du personnel (adhésion à une charte),
- De repérer les situations de discrimination.



Lorsqu'ils repèrent, les intermédiaires peuvent aussi tenter de résoudre le cas, tout en informant la cellule via une fiche de signalement.

Le rôle des structures juridiques est:

- Préciser la catégorie du public accompagné,
- Former les juristes,
- Accompagner les victimes, soit en proposant un rendez-vous avec réception de la victime, soit en analysant la fiche de signalement reçue, puis en complétant le dossier et en saisissant l'institution juridique compétente...

Enfin, la cellule de veille et d'actions :

- Qualifie les situations repérées par les intermédiaires si besoin (saisine de l'aide de l'expertise juridique si besoin et intervention si l'intermédiaire n'a pas pu réagir).
- Echange sur les pratiques professionnelles avec un recueil de l'ensemble des bonnes pratiques.
- A une fonction d'observatoire sur l'ensemble des situations recueillies. Cet observatoire peut proposer des préconisations en fonction des situations.
- Peut réaliser une interpellation collective si l'on repère des situations redondantes.

Jusqu'ici, le réseau propose une procédure cadrée qui présente certes plusieurs avantages. En effet la porte d'entrée de l'intermédiaire est pertinente puisque ce sont bien souvent ces professionnels qui repèrent des situations et sont à même de mobiliser les individus sur ces questions. Nous avons pourtant, au fil des réunions, déjà discuté des points à améliorer. Premièrement, cette procédure pose la question de la rapidité des solutions apportées lorsque l'intermédiaire n'a pas su qualifier la situation (lourdeur du process). Ensuite, la question de la transmission des fiches de signalement de l'intermédiaire à la cellule de veille pose la question de l'anonymat tant pour la personne discriminée que pour la structure ciblée comme discriminante. Une anonymisation sera donc nécessaire, remettant ainsi en question le pouvoir d'interpellation collective de la cellule (qui sera plus délicate à lever). L'outil fiche de signalement telle qu'elle est construite aujourd'hui, bien qu'elle permette un suivi individuel, ne permet pas vraiment de comptabiliser les discriminations systémiques, limitant l'observation. Enfin, qu'en est-il de la place des structures qui ont à la fois le rôle d'intermédiaire et le rôle d'accompagnement juridique, tel que le cas de Fontaine ?

## 2.2) Pourquoi ce schéma ne peut s'appliquer partout? Fonctionnement particulier de Fontaine

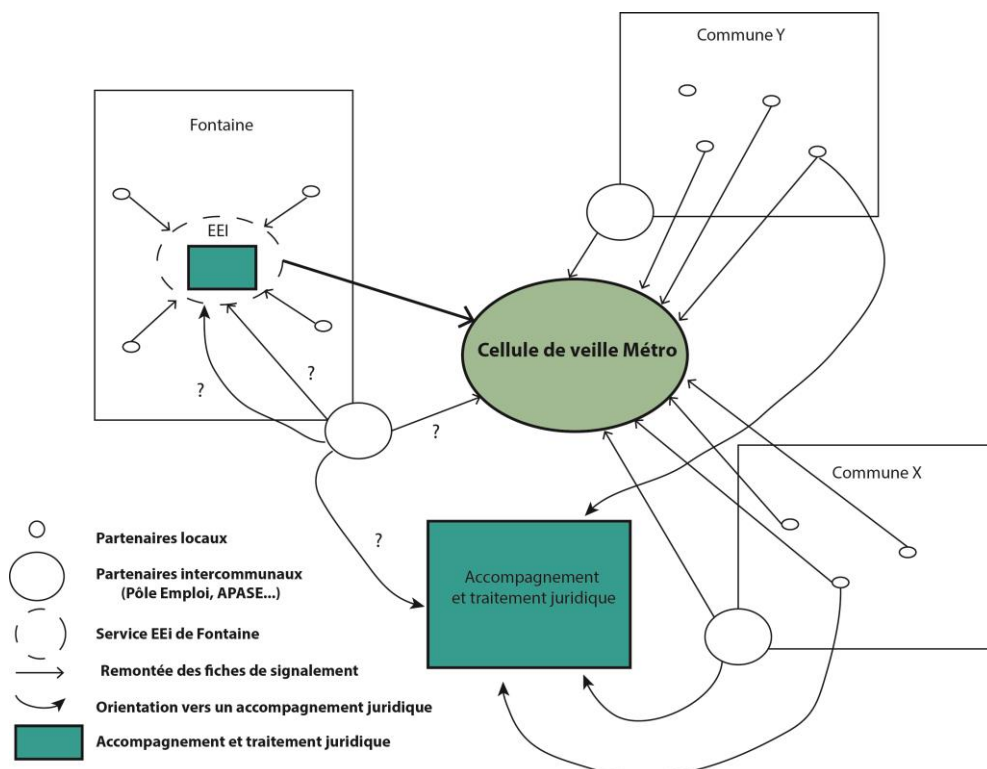
Le réseau métropolitain Partenaires Egalité s'est construit au-dessus d'une organisation communale qui existait déjà et qui est en cours de développement, celle de Fontaine. En effet, comme nous l'avons vu le long de ce rapport, l'Espace Infos Droits à Fontaine se veut déjà d'être un lieu de nœud sur ces questions et sur son territoire. Son mode d'organisation et sa volonté politique font que la commune va beaucoup plus loin sur la question que la vocation du réseau métropolitain. En effet, cette organisation permet un accompagnement de proximité juridique, via les permanences de l'ADATE en présence d'une juriste, sur les questions de l'accès aux droits et des discriminations. Suite aux précieux conseils juridiques, c'est bel et bien le service qui réalise le montage de dossier (accompagnement) et qui fait le lien avec un avocat lorsqu'il faut aller jusqu'en justice. La cellule de

veille locale qui va se monter permettra une analyse plus fine du territoire, plus territorialisée, puisque l'observatoire de la Métropole a une observation à l'échelle de la commune au plus fin... Cette analyse plus exhaustive est essentielle puisque les besoins des populations de différentes communes ne sont pas les mêmes, et permettra de définir au mieux des actions adaptées. Aussi, un maillage plus fin à l'échelle communale permet de renforcer le repérage puisque la commune elle-même aura créé du lien et formé ces partenaires sur ces questions. Ainsi Fontaine via l'EID pourrait être à la fois un intermédiaire qui déclare des situations qu'il repère lui, et être déclarant de situations repérées par les partenaires du territoire, qui ne sont pas forcément aujourd'hui Partenaires Egalité, puisqu'il se veut être centralisateur des cas de discriminations (cellule de veille). Donc, ceci met la Ville de Fontaine dans une posture délicate : à la fois comme un intermédiaire et comme un accompagnant juridique.

Le réel intérêt du réseau métropolitain pour la commune serait plus envers les différentes formations et échanges proposés, la capacité d'interpellation collective (grâce à la traçabilité des situations proposée), et les nouveaux acteurs à solliciter (plus grande vision du qui fait quoi) que la procédure d'accompagnement qui est elle-même déjà ficelée sur le territoire. Pour renforcer ces intérêts, il faut réfléchir dans quelle mesure les deux peuvent se croiser.

Cette posture sur laquelle vient se caler le réseau avec son schéma théorique soulève donc plusieurs questions pratico-pratiques pour la commune :

- A qui les partenaires Fontainois faisant aussi partie du réseau vont faire remonter leur fiche de signalement ? Sachant que certains partenaires qui sont sur Fontaine sont aussi sur d'autres territoires (ex : APASE, pôle emploi...).
- Comment les intermédiaires non partenaires mais Fontainois peuvent être pris en compte ?
- Comment s'assurer qu'il n'y aura pas de doublons étant donné que la fiche est anonymisée avant d'être transférée à la Métro ?



**Schéma n°14 :  
Fonctionnement  
de Fontaine vis à  
vis de la cellule  
métropolitaine**

Pour tenter de répondre à ces écueils, nous avons amorcé certaines réflexions, illustrées notamment avec le schéma ci-dessus. Fontaine, à travers le service EEI, pourrait se porter Intermédiaire de tous les partenaires locaux (appartenant ou non au réseau métropolitain). Ainsi, les partenaires renverraient vers lui, ce qui permettrait d'avoir un traitement en interne du territoire, sur place, rapide et identifié par les publics. Le service pourrait alors remplir les fiches de signalement en fonction des cas qu'il aurait identifié lui-même ou des cas qui lui auront été envoyés. Il se chargerait donc d'être centralisateur et d'envoyer lui-même les fiches au réseau. En effet, le service pourrait se charger de remplir les fiches puisque la personne sera rencontrée par lui-même.

Pour les communes n'ayant pas le même schéma que Fontaine cependant, les individus seront réorientés vers un partenaire du territoire de l'agglomération et les signalements seront directement remontés.

Il reste toujours à traiter la question de la coordination du signalement (et donc de l'orientation des personnes) si une association/institution se trouve sur le territoire de Fontaine mais agit sur plusieurs territoires (partenaire intercommunal fontainois : SIRD) :

- Si l'envoi du signalement se fait à Fontaine et à la Métro : on risque de repérer deux fois le même cas sans s'en rendre compte puisque les fiches sont anonymisées.
- Si l'envoi du signalement se fait uniquement à la Métro : on perd en cohérence de l'idée de réseau local si des Fontainois sont orientés vers des structures de l'agglomération, et aussi de perdre en rapidité dans le traitement.

Une solution à discuter pourrait être de lever l'anonymisation avant que le signalement ne remonte à La Métro pour éviter les doublons.

Tous les éléments évoqués ci-dessous sont des embryons des réflexions qui vont animer la suite de mon stage. Cependant, elles ont le mérite de souligner le fait que plusieurs détails sont encore à penser pour monter un réseau métropolitain qui ne vienne pas fausser une dynamique locale déjà existante. Nous avons traité ici du cas de Fontaine, mais qu'en est-il avec les autres communes ? Cet exemple reflète toute la difficulté de mise en cohérence des différentes initiatives locales dans le cadre d'un plan de lutte LCD intercommunal, et plus largement d'une Politique de la Ville, surtout sur le volet LCD qui essaie bien de dépasser les quartiers QPV, puisque la LCD est bien un enjeu qui va au-delà de toutes les limites territoriales.

#### Suite à donner OBJECTIFS 2 et 3 :

Ceci sont bien évidemment les premières idées émanant des premières réunions réalisées et des premières recherches que j'ai effectué. Cependant, la route est encore longue aussi, puisque le réseau métropolitain est en construction et que cela prend du temps :

- Continuer à contribuer à la cellule de veille et notamment via la création d'une fiche de signalement et d'un règlement du réseau,
- Continuer la réflexion sur la coordination des deux niveaux, notamment via des rencontres avec Sophie Ebermeyer, coordinatrice du Réseau Partenaires Egalité.

## Partie 4 – Apports et projet professionnel

Dans cette dernière partie, je reviendrai sur les apports de ce stage ainsi que le rôle du Master IDT dans la réalisation de cette mission. J'aborderai donc à travers un bilan des compétences les Savoirs, Savoirs Faire et Savoirs Etre acquis durant ce stage et grâce au Master. J'en profiterai pour préciser également ce que j'ai pu apporter à la structure d'accueil, et pour faire le point sur mon projet professionnels et mes envies pour la suite.

### 1) Bilan de compétences

#### 1.1) Savoirs



Fonctionnement des collectivités territoriales et politiques publiques	
<p><b>Les acquis de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les différentes collectivités territoriales et leurs évolutions (lois de décentralisation etc.)</li> <li>- Les différentes compétences</li> <li>- Les relations qu'elles entretiennent entre elles</li> <li>- Les réformes territoriales</li> <li>- La mise en oeuvre d'une politique publique par les services</li> <li>- Les relations politiques</li> </ul>	<p><b>Les plus de la confrontation au terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La réalité des transferts de compétences</li> <li>- Le poids de la volonté politique</li> <li>- Le rôle de coordinateur, d'impulseur, de mise en réseau: de nouvelles missions transversales pour les agents</li> <li>- La place du budget dans la décision</li> <li>- Le lien avec les autres services Ville (Espace Santé, MIC, etc.)</li> </ul>
Les discriminations et l'égalité	
<p><b>Les acquis de mon précédent stage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difficulté à mesurer: la loi interdisant les statistiques ethniques</li> <li>- Le poids de la statistique dans la mise sur l'agenda de la notion</li> </ul>	<p><b>Les plus de la confrontation au terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et évolution de la notion</li> <li>- Les modèles d'intégrations français</li> <li>- Procédure de traitement juridique, le droit à la non-discrimination</li> <li>- Cas concrets: la subtilité du terrain</li> <li>- Les outils de cadrage territorial</li> </ul>
Le droit, et notamment le droit des étrangers	
<p><b>Aucun acquis précédemment</b></p>	<p><b>Les plus de la confrontation au terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociologie du Droit</li> <li>- Qu'est ce qu'un accompagnement juridique sur des situations: le rôle du juriste, le rôle de l'avocat</li> <li>- Les différents tribunaux et leurs fonctions</li> <li>- Le droit des étrangers: droit au séjour, droits sociaux</li> <li>- Les associations se positionnant "à la place de"</li> <li>- Grandes directives européennes et lois françaises sur l'égalité et la discrimination</li> </ul>
Les différents acteurs sociaux et leurs missions	
<p><b>Les acquis de mes expériences personnelles, de mon précédent stage, de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les acteurs sociaux et compétences sociales du Département: notamment les CESF et AS</li> <li>- Acteurs du Mal Logement</li> <li>- Acteurs éducatifs et périéducatifs</li> </ul>	<p><b>Les plus de la confrontation au terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le fonctionnement et les missions d'un CCAS et des centres sociaux</li> <li>- Les autres acteurs sociaux de la commune : sur la santé physique et mentale, sur la jeunesse et la petite enfance...</li> <li>- Les postures professionnelles de chacun d'eux et leurs rôles</li> </ul>
La politique de la Ville	
<p><b>Les acquis de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les études de cas de la Villeneuve</li> </ul>	<p><b>Les plus de la confrontation au terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La cadre de la politique de la ville (contrat de ville) et son évolution</li> <li>- Les méthodes d'attribution</li> <li>- Les différents axes et la mise en application locale</li> <li>- L'animation intercommunale</li> <li>- Les demandes de subvention</li> </ul>



## 1.2) Savoirs faire

Réalisation de diagnostic	
<p><b>Les acquis de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Méthodologie d'élaboration de diagnostic de territoire</li> <li>- Réalisation d'entretiens semi-directifs</li> <li>- Analyse de résultats quantitatifs et qualitatifs</li> <li>- Evaluation de besoins</li> <li>- Production de préconisations</li> <li>- Valorisation d'un rendu dans un rapport attractif</li> </ul>	<p><b>Les apports du terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'évaluation de besoins de plusieurs catégories d'acteurs sociaux avec des postures professionnelles différentes et une porte d'entrée spécifique sur la question des discriminations</li> <li>- Organisation de concertation avec les partenaires et acteurs du territoire</li> <li>- Animation d'entretiens individuels et collectifs (intervention en réunions d'équipe)</li> <li>- Analyse qualitative</li> <li>- Analyse croisée avec d'autres études</li> <li>- Définition de préconisations et d'un plan d'actions</li> <li>- Recueil, organisation et traitement des informations</li> </ul>
Mise en réseau d'acteurs et coordination	
<p><b>Les acquis de la formation et de mon précédent stage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Techniques d'animations de réunions</li> <li>- Le (nouveau) rôle de coordination des Départements</li> <li>- La mise en réseau d'acteurs</li> </ul>	<p><b>Les apports du terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation de la volonté d'implication dans le réseau</li> <li>- Construction du réseau (qui fait quoi, comment l'un peut apporter à l'autre, mise en relations)</li> <li>- Définition d'un dispositif de veille et d'analyse prospective</li> </ul>
Montage et suivi de projet	
<p><b>Les acquis de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procédure de montage de projet</li> <li>- Définition d'un budget et d'un calendrier d'un projet</li> <li>- Montage de dossier de subventions</li> <li>- Candidature à un appel à projet</li> </ul>	<p><b>Les apports du terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite de projets territoriaux</li> <li>- Développement et montage de projets pour les territoires</li> <li>- Animation sur le terrain aux côtés d'associations</li> </ul>
Communication sur les enjeux et les finalités d'un projet	
<p><b>Les acquis de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorisation auprès de commanditaires</li> <li>- Production de différents supports de valorisation attractifs</li> </ul>	<p><b>Les apports du terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorisation des résultats de diagnostic auprès des élus et des DGS</li> <li>- Rendu auprès de divers partenaires</li> <li>- Production d'un rapport</li> </ul>
Traduction des orientations politiques en projets et/ou plans d'actions	
<p><b>Les acquis de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction d'un problème public et d'une politique publique</li> <li>- Passer d'orientations politiques à des enjeux, des objectifs, et des mises en œuvre opérationnelles</li> </ul>	<p><b>Les apports du terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opération de choix techniques en cohérence avec les orientations politiques</li> <li>- Définition de préconisations et de plan d'actions</li> </ul>
Suivi et mise en place d'un dispositif d'évaluation en continu	
<p><b>Les acquis de la formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monter un dispositif d'observation</li> <li>- Evaluer un projet ou une politique</li> <li>- Production d'indicateurs de suivi, de bases de données</li> <li>- Analyse de données quantitatives</li> </ul>	<p><b>Les apports du terrain:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'indicateurs de suivi</li> <li>- Conception d'outils de suivi, d'observation et d'évaluation en continue: construction de tableaux de bord</li> <li>- Production de recommandations pour évaluation</li> </ul>

### 1.3) Savoir être



<b>Rigueur</b>
<p><b>Les apports du terrain:</b> La rigueur est d'autant plus de mise lorsque l'on travaille sur des situations d'individus, puisqu'on les accompagne sur un volet de leur vie et notamment dans le montage de dossier</p>
<b>Polyvalence</b>
<p><b>Les apports du terrain:</b> Travailler sur l'accompagnement des personnes et sur divers projets en parallèle nécessite une polyvalence</p>
<b>Gestion du temps</b>
<p><b>Les apports du terrain:</b> La gestion de son temps de travail est essentielle lorsque l'on est sur divers projets, et notamment pour gérer les périodes de rush; mais il est important aussi de prendre en considération le temps de travail des collègues/partenaires</p>
<b>Dynamisme</b>
<p><b>Les apports du terrain:</b> Travailler avec et pour des publics précaires et sur des thématiques difficiles nécessite de faire preuve d'un certain dynamisme, une attitude positive face aux publics</p>
<b>Bon relationnel</b>
<p><b>Les apports du terrain:</b> Les rencontres avec les différents partenaires dans le cadre du diagnostic ou des autres actions nécessite d'être à l'aise dans le travail en équipe et d'avoir un bon relationnel</p>
<b>Tolérance et ouverture d'esprit</b>
<p><b>Les apports du terrain:</b> Elles sont de mises : sur des thématiques où plusieurs avis divergents existent, l'essentiel est d'entendre qu'il en existe plusieurs, même si l'on est en désaccord</p>
<b>Attitude d'écoute</b>
<p><b>Les apports du terrain:</b> Dans le traitement individuel, dans le montage de projet collectifs, dans l'analyse des besoins... une attitude d'écoute est toujours un plus dans le milieu professionnel</p>

## 2) Mes apports à la structure

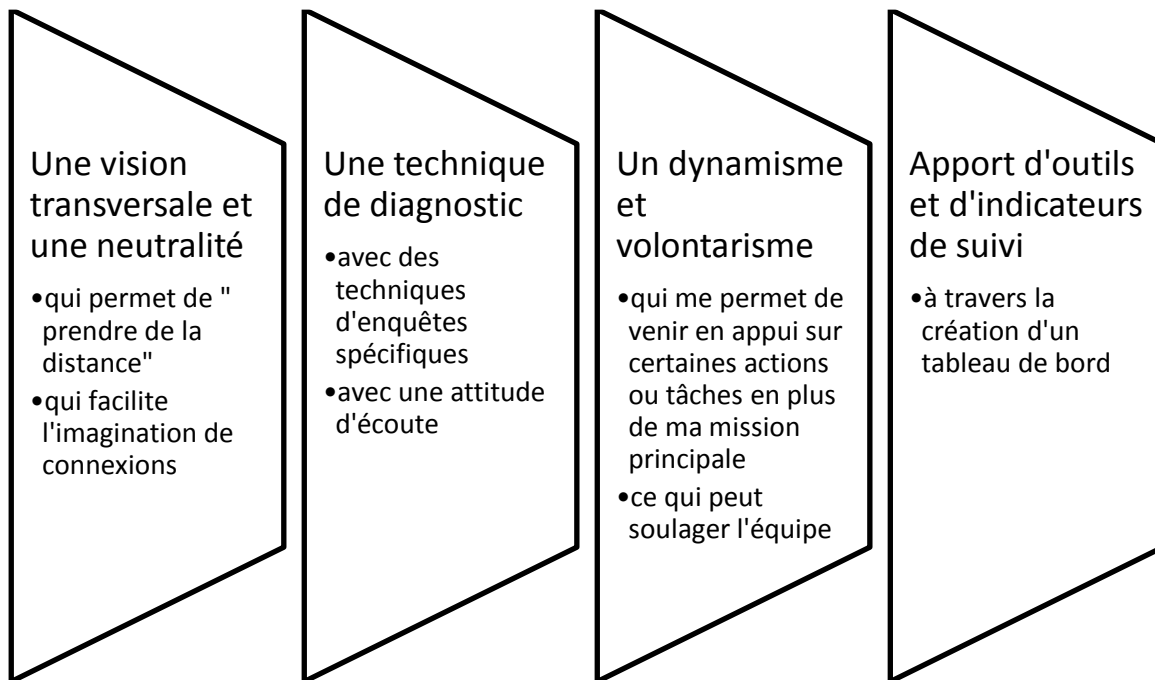


Schéma n° 15 : Mes apports

## 3) La liste de mes envies



Inscription au **concours** Attaché (catégorie A) de la Fonction publique territoriale

**NOVEMBRE 2016**



Intérêt pour un **poste de chargé de mission**, ayant pour une des tâches la « coordination »



Volonté d'explorer **d'autres volets de la politique de la Ville**



Curiosité de travailler dans un **bureau d'étude** sur des questions sociales (ex :Concept RSE)



Toujours une volonté d'avoir une expérience dans **l'observation territoriale**

## Conclusion

Nous avons vu à travers un exemple de dispositif en cours de construction autour du sujet complexe qu'est la discrimination, et plus précisément le droit à la non-discrimination, la multitude d'acteurs et les nombreux champs impliqués. Et pourtant, cette action en réseau est nécessaire si l'on veut promouvoir une lutte effective contre les discriminations et un accès aux droits étendu : il est un « *outil de changement* » (Dhume, 2001). Plus on repèrera des situations et plus on agira ensemble, en améliorant l'accès aux droits individuels ou en construisant une action collective, et plus l'on parviendra à être effectif.

Nous avons aussi mis en avant la pertinence d'un échelon territorial de proximité qu'est la commune pour être le nœud de ce rassemblement d'acteurs et d'actions. En effet, la prise en main de cette thématique au travers d'une politique d'égalité est légitime dans la mesure où elle agit en faveur de la cohésion sociale. Ainsi, elle arrive à dépasser le simple cadre du territoire politique de la Ville. Cependant, bien qu'il soit pertinent d'avoir une analyse fine de son territoire et des actions pertinentes vis-à-vis de cette vision, les discriminations n'ont pas de limites territoriales. C'est pourquoi nous avons aussi évoqué la mise en lien avec un échelon intercommunal, censé être garant d'une égalité sur l'ensemble de son territoire (dans son propre contrat de ville).

Ce rapport a présenté les premiers éléments de réflexion sur la construction de ces dynamiques et la coordination qu'il peut exister entre elle. Mais, ces réflexions se doivent encore d'être nourries, notamment par l'analyse des résultats du diagnostic territorial réalisé.

Rappelons finalement ici une notion qui reste fondamentale : celle du non-recours. Les différentes démarches étudiées ici ont pour vocation à diminuer le non-recours. Cependant, il reste une catégorie de personnes difficiles à atteindre : celles qui ne sont pas en lien avec un des professionnels du réseau, difficilement repérables, et qui n'ont pas forcément connaissance de l'intégralité de leurs droits. Là est un autre enjeu des politiques publiques : comment toucher le public que l'on souhaite atteindre ? Comment rendre le citoyen acteur de sa propre situation ?

Pour finir, soulignons le poids de l'engagement politique sur cette thématique : déjà à un niveau local, peu de communes proposent une action poussée en la matière. Au niveau du réseau intercommunal, seulement 4 communes sont représentées, bien que la cellule soit ouverte aux 49 communes. On peut alors rappeler ici une problématique récurrente lorsque l'on traite des questions d'égalité et de territoires : renforcer l'égalité sur un territoire ne contribue-t-il pas à renforcer la fracture territoriale entre les territoires ?

Cette mission de stage aura en tous les cas été enrichissante et m'aura permis d'alimenter mon bagage social territorial. Il m'aura également donné envie d'explorer d'autres pistes au sein des collectivités territoriales ou même auprès d'autres structures. Plus personnellement, il m'a beaucoup appris sur la posture professionnelle à avoir lorsque l'on travaille sur des thématiques sensibles que sont les thématiques sociales. Enfin, j'en ressort avec un caractère plus solide et une meilleure connaissance de mes droits.



## Bibliographie

### Ouvrages et articles scientifiques

- Bogalska Martin (E.), et Prévert (A.) (dir.), Novembre 2015, « Le non usage des dispositifs de lutte contre les discriminations, enjeux pour l'actions publique et les victimes », extrait du rapport intermédiaire
- Chappe (V-A.), 2013, « Entre traitement juridique et action politique : la position contrainte de la HALDE dans la lutte contre les discriminations », dans Guillaudot (E.) et Prévert (A.) (dir.), *La discrimination : un objet indicible*, 2013, L'Harmattan
- Damon (J.), 2009, « Partenariat et politiques sociales », dans *Revue de droit sanitaire et social*, vol. 45, n°1, pp. 149-162.
- Dhume (F.), Hamdani (K.), 2013, « VERS UNE POLITIQUE FRANCAISE DE L'EGALITE », dans le rapport du groupe de travail « Mobilités sociales », dans le cadre de la refondation de la politique d'intégration.
- Dhume (F.), 2001, *Du travail social au travail ensemble – le partenariat dans le champ des politiques sociales*, Edition ASH, 206 p.
- Noël (O.), 2006, « 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 », dans rapport ISCRA
- Prévert (A.), 2014, *La lutte contre les discriminations : Genèse et usage d'une politique publique*, L'Harmattan
- Tripiet (M.), 1999, « De l'usage de statistiques « ethniques » », dans *Revue Homme et Migrations – Connaitre et combattre les discriminations*, n° 1219, pp. 27-31
- Warin (P.), 2010, « Le non-recours, définitions et typologies », dans document de travail de l'Odenore, en collaboration avec MSH Alpes et PACTE

### Rapports

- Les études de l'ACSE - Repères, Novembre 2012, *Discriminations : parcours institutionnel des plaignants*, n°004 – synthèse de E. Martin, A. Prévert (co-dir.), *Parcours institutionnels de victimes de discriminations*, Rapport final, ACSE - PACTE-CNRS, septembre 2012, 186 p
- Guide méthodologique et cas pratiques CGET, Décembre 2015, *Prévention et lutte contre les discriminations dans les contrats de ville*
- Réseau RECI et Réseau national des centres de ressources pour la politique de la ville, septembre 2009, *Discriminations et territoires – la mobilisation des acteurs locaux*

**Autres documents fournis par la Ville**

- Dossier de demande de subvention CERFA pour la lutte contre les discriminations – programmation 2016 – édité en Novembre 2015
- Plan territorial de prévention des discriminations de Fontaine 2011-2013
- Rapport final d'évaluation de la politique de lutte contre les discriminations mise en œuvre par la ville de Fontaine de 2008 à 2013 – réalisé par Concept RSE (Nadia Hamadache) – Septembre 2013
- Règlement de fonctionnement de la cellule de veille et d'actions (Partenaires Egalité)
- Présentation du réseau « Partenaires-Egalité » - PowerPoint du 11 février 2016 pour l'ouverture de la cellule de veille + Présentation de l'accompagnement à maîtrise d'ouvrage du plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations (concept RSE, Nadia Hamadache)
- Compte rendu du séminaire de l'axe Egalité et Lutte contre les discriminations, Septembre 2011 : « Quel recours et quel accompagnement pour les victimes de discriminations » – Grenoble Alpes métropole
- Présentation du contrat de ville de l'agglomération grenobloise – Juin 2015
- « Le phénomène du « non recours », quelques éléments de cadrage pour une approche critique de l'action publique et du travail social » - présentation de Benjamin Vial, Odenore, Mars 2015, avec la collaboration de PACTE
- Présentation « Non recours-discriminations » – groupe de travail « accès aux droits », Juin 2015, Odenore
- Diagnostic stratégique de prévention et LCD sur l'accompagnement des victimes dans l'agglomération grenobloise, rapport final, avril 2013, réalisé par l'Institut Ethique Diversité et Oxalis Développement humain
- Fiche outil ACSE – « Les plans territoriaux de prévention et de LCD »
- Enquête sur « la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine », Mars 2016, réalisé par la Junior Entreprise Junior des Territoires + présentation PowerPoint

**Formations :**

- « Les discriminations : les fondamentaux » – Powerpoint (réalisé par Nadia Hamadache)
- « Prévention et lutte contre discriminations » – Powerpoint (réalisé par IRDSU)

- « Pouvoir d'agir, espaces d'expression des habitants-tes : comment faire ensemble » - le 10 Mai dans le cadre du réseau Partenaires Egalité (réalisée par Céline Ziwes)
- « Agir contre les discriminations par le droit » - le 20 Mai dans le cadre du réseau Partenaires Egalité (réalisée par Myriam Matari)
- Formation « Radicalisation » –le 27 Mai dans le cadre d'une formation organisée par la Ville de Fontaine (réalisée par Nadia Hamadache)

**Pour le Benchmark :**

Références Benchmark	Documents consultés	Liens consultés	Référents contactés en entretiens téléphoniques
AMACOD DIJON	Plaquette AMACOD	Site internet: <a href="http://www.amacod-dijon.fr/">http://www.amacod-dijon.fr/</a>	Contact: Marion Bagnard
Réseau de vigilance Villeurbanne	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Charte d'engagement dans le réseau de vigilance Villeurbanne</li> <li>•Fiche de signalements villeurbanne</li> </ul>		Contact: Marie Christine Cerrato Debenedetti (non contactée)
Réseau de repérage Paris	Référentiel qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Site internet : <a href="http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr/nos-actions/reperage-des-discriminations/le-reseau-reperage/">http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr/nos-actions/reperage-des-discriminations/le-reseau-reperage/</a></li> <li>•Lien vers la fiche de repérage en ligne : <a href="https://docs.google.com/forms/d/1gjQHLSGxET0DTJ4mXwt6HCmG-Q1-Dx9QdUjNWt_Q_P0/viewform?edit_requested=true">https://docs.google.com/forms/d/1gjQHLSGxET0DTJ4mXwt6HCmG-Q1-Dx9QdUjNWt_Q_P0/viewform?edit_requested=true</a></li> </ul>	Contact : Claire Dupin
Espace Diversité Laïcité Toulouse	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Livret des permanences</li> <li>•Catalogue des formations et des expositions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Site internet du réseau : <a href="http://nondiscrimination.toulouse.fr/">http://nondiscrimination.toulouse.fr/</a></li> <li>•Site internet : <a href="http://www.toulouse.fr/web/social/espace-des-diversites-et-de-la-laicite">http://www.toulouse.fr/web/social/espace-des-diversites-et-de-la-laicite</a></li> </ul>	Contact: Bernard ISACH

## **Annexes**

**Annexe 1 (a,b,c,d) : Mini étude Benschmark**

**Annexe 2 : Grille d'entretien**

**Annexe 3 : Liste des entretiens exploratoires pour le rapport d'étude**

**Annexe 4 : Mission de stage**

## Annexe 1a : AMACOD

**AMACOD : Antenne Municipale et Associative et LCD**

**Annexe :  
plaquette  
AMACOD**

**Lieu : Dijon**  
**Pilotage : Ligue de  
l'Enseignement 21**

**Quel dispositif ?**

- Un lieu d'accueil et d'accompagnement des victimes de discriminations.
- Les objectifs sont d'accueillir et accompagner, mais aussi d'informer. L'AMACOD peut aussi diriger vers des avocats ou associations compétentes, saisir DDD, recourir à une médiation et/ou aider à faire appel aux juridictions pénales ou civiles.
- C'est une action partenariale entre la Ville de Dijon, la Ligue de l'enseignement et les associations qui agissent dans la LCD.

**Quelle a été l'impulsion pour mettre en œuvre cet espace?**

Au tout début, il y a eu une volonté politique traduite par la mise en place d'une commission extra-municipale composée d'avocats, de politiques, d'associations... pour échanger sur la discrimination, ce qui a permis de cibler qu'il manquait un maillon essentiel : un dispositif de proximité pour qu'une personne lambda puisse venir rencontrer quelqu'un en direct.

La décision a été pour un portage par une association dans un souci d'objectivité et de neutralité. Le choix s'est porté vers la ligue de l'enseignement car depuis 2004, la ligue pilote une plateforme inter-associative sur la thématique des discriminations.

**Comment ont été mobilisés les acteurs ?**

Il a fallu communiquer énormément d'une part pour mobiliser les acteurs, et aussi pour que les citoyens connaissent le dispositif. De nombreuses rencontres dans les entreprises, dans les écoles, auprès des différentes associations etc. ont été organisées.

**Organisation du dispositif :**

- Un numéro vert (0800213000) ainsi qu'une possibilité de contact sur le site internet qui conduit à une prise de rendez vous dans les 48 heures, ou un accueil sur place.
- Procédure après une qualification de la situation : si ce n'est pas une discrimination → renvoi vers une association compétente. Si c'est une discrimination, 3 possibilités :
  1. Recourir à une médiation (très efficace généralement).
  2. Renvoi vers une association de la plateforme pour une portée devant le tribunal (ou portée médiatique).
  3. Renvoyer vers un avocat pour aller jusqu'au bout de la procédure.

**Aujourd'hui, une plateforme et une commission extra-municipale :**

- La commission extra-municipale se réunit une fois par trimestre pour faire le bilan de l'action LCD, où l'AMACOD présente son bilan. Elle est là pour déterminer la politique.
- Dans la plateforme, ce sont uniquement des associations, comme la MRPA, SOS RACISME, Mission locale, PUJ, DDD... mais sans identité juridique. A la base, cette plateforme existait dans le but de monter des projets communs, notamment de l'événementiel. Maintenant, elle porte plus sur le traitement des situations qui le nécessitent et la mise en œuvre des actions LCD.

**Communication très importante**

Depuis 2009, l'AMACOD, avec le soutien de la Ville a lancé une grande campagne de communication (affiches, spots télévisés, réunions publiques, site internet, etc.) pour augmenter la visibilité du dispositif, ce qui a eu des résultats concluants.

**Liens pratiques :**

- **Site internet :** <http://www.amacod-dijon.fr/>
- **Contact :** Marion Bagnard (chargé de la coordination/Ligue de l'Enseignement), [mbagnard@ligue21.org](mailto:mbagnard@ligue21.org), 03 80 30 68 23

**Les difficultés rencontrées**

- Manque de formations au départ.
- Très long, coûteux et fastidieux de faire le réseau et de mobiliser les acteurs.
- Difficile d'acquiescer une légitimité sur une thématique comme celle de la LCD, fondamentale mais qui peut paraître floue.

**Les éléments d'évaluation :**

En 2014, l'AMACOD a reçu et accompagné 191 personnes. C'est la tranche d'âge 15 à 24 ans (43%) qui est la plus représentée. 88 % des personnes ont saisi l'AMACOD pour un problème dans le domaine de l'emploi. Concernant les conclusions apportées aux dossiers, il s'agit, dans 88% des cas d'un sentiment de discrimination et non d'une discrimination avérée.

En 2015 : 188 personnes ont été reçues. Pour 80 % (approximativement) des cas, c'était de la souffrance et non pas de la discrimination. Pour les 20 % restants, majoritairement la réponse apportée a été de la médiation ; jamais elle n'a été d'aller en justice.

## Un réseau de vigilance pour lutter contre les discriminations

Lieu : Villeurbanne  
Pilotage : Mission LCD Ville de Villeurbanne

**Quel dispositif ?**

- Un réseau de vigilance qui regroupe plusieurs structures de l'accès aux droits (qui ont une fonction d'interface): emploi, logement, droits sociaux...
- Créé en 2007 au départ uniquement sur la thématique emploi.
- L'objectif est de lutter contre la production et la coproduction des discriminations par une vigilance qui implique le repérage et le traitement des situations de discrimination en mobilisant le droit comme outil de régulation des situations rencontrées.
- La construction d'une procédure bien définie (cf. schéma en annexe).
- Un observatoire alimenté communément par ARCAD (avocats), DDD et réseau de vigilance.

**Organisation du dispositif :**

- Engagement des parties signataires à se former et à former l'ensemble de ces équipes.
- Définition de Référents LCD dans chacune des structures partenaires qui ont plusieurs responsabilités (cf. charte) et qui font le lien avec le réseau.
- Des réunions 3 à 4 fois par an. Les objectifs de ces réunions sont : partager des informations sur les situations, réfléchir sur les stratégies de traitement, adapter les procédures, partager et actualiser des connaissances en matière de non-discrimination, et partager les informations sur les initiatives conduites en matière de LCD.
- Le traitement des situations est réalisé en amont du réseau de vigilance pour plus de réactivité (les réunions proposent éventuellement des évolutions de procédures).

**Les éléments d'évaluation provenant de l'Observatoire (données 2014):**

**Suites données par le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination 2011-2014**

**Suites données par ARCAD et le Défenseur des droits**

→ Un nombre important de sans suites, une réorientation même par ARCAD et DDD directement. Plusieurs « rappels au droit ».

**Réseau de vigilance : 146 situations enregistrées nombre par structure partenaire 2008-2014**

**Progression des situations traitées selon les structures de 2010 à 2014**

→ Moins de situations traitées que repérées.

**Liens pratiques :**  
 Contact : Marie-Christine CERRATO DEBENEDETTI (chargé de mission LCD)  
 marie-christine.debenedetti@mairie-villeurbanne.fr , 04 26 10 60 85

## Un Espace Diversité et Laïcité

**Quel dispositif ?**

- Un Espace dédié à la Diversité et à la Laïcité, ouvert en Février 2012.
- Cet Espace regroupe plusieurs activités et plusieurs thématiques : un lieu de réunions et d'expositions que les associations, les services de la ville ou autres personnes demandeuses peuvent saisir, un étage entier réservé à la thématique LGBT(Lesbien, Gai, Bi, Trans...) avec différentes permanences, des permanences spécifiques à la thématique de la lutte contre les discriminations...
- En parallèle, un site internet qui représente un véritable lieu ressource pour divers acteurs, ces derniers ayant signés une charte de lutte contre les discriminations.
- Projet de mise en place d'un observatoire pour réaliser des diagnostics et des évaluations (pas encore lancé).

**Quelle a été l'impulsion pour mettre en œuvre cet espace?**

Jusqu'à 2008, la Mairie était de couleur Centre Droit et ce depuis 30 ans. En 2008, lors de la campagne et du basculement par la suite à gauche, la LCD a été portée par la société civile, sachant que Toulouse est une ville multiculturelle et avec une vie associative dense. Le basculement à gauche a donc fait que plusieurs mesures phares ont été prises : désignation d'un adjoint à la diversité/égalité et d'un autre sur l'égalité homme/femme, création de services dédiés à ces questions séparés du service politique de la ville...

L'objectif de l'espace porté à l'époque était de donner de la visibilité à toute l'action qui existait déjà mais de manière très dispersée à travers un lieu fédérateur et emblématique.

**Comment ont été mobilisés les acteurs ?**

Ce sont les associations qui se sont saisies de cet espace directement et qui ont rencontré le politique. La propagation de l'info par les réseaux a aussi aidé, les demandes arrivées toutes seules.

**Lieu :** Toulouse  
**Pilotage :** Mairie de Toulouse, service Egalité

**Liste des permanences**

- Délégué(e) Défenseur des droits
- Délégué(e) du procureur de la République en charge des discriminations
- Conseil Représentatif des Associations Noires (CRAN)
- Mouvement contre le racisme et pour l'amitié des peuples (MRAP)
- L'association des juristes et d'avocats Perelman
- SOS Discriminations
- Association Jeunesse Républicaine contre l'Endoctrinement et pour la Fraternité
- Syrien ne bouge agissons
- Infos-Sectes Midi-Pyrénées

**Les difficultés rencontrées**

- Faire connaître l'équipement au tout début mais le site internet a bien aidé.
- La gestion technique c'est à dire faire respecter ce pourquoi le lieu était fait.
- Conseil : refuser les réunions politiques ou syndicales car peut créer un climat tendu ou ambigu alors que ce n'est pas la vocation du lieu (notamment autour des périodes électorales).

**Liens pratiques :**

**Site internet :**  
<http://www.toulouse.fr/web/social/espace-des-diversites-et-de-la-laicite>

**Lien vers le site internet du réseau :**  
<http://nondiscrimination.toulouse.fr/>

**Contact :** Bernard ISACH (responsable mission égalité) 05 81 91 79 60 ou Serge DOLCEMASCOLO (coordinateur de l'espace) 05 81 91 79 68

**1**

**Organisation du dispositif :**

- Lieu au fonctionnement atypique où 70 % de l'action est autour de 5 thématiques : accès aux droits, LGBT, Homme/Femme, handicap et laïcité.
- Le service de la Mairie est localisé dans cet espace.
- Horaires très souples : 8h30-23h30 en semaine, ouvert le samedi après midi et une dizaine de dimanche dans l'année.
- Un comité de pilotage pour faire le point et faire ressortir des thématiques phares à aborder, des projets à développer.

**2**

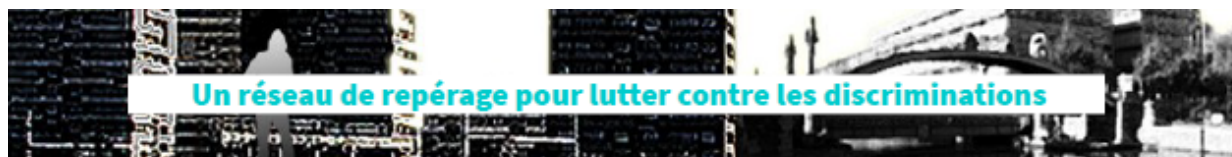
**Les éléments d'évaluation :**

- Pas de vision globale mais des bilans annuels sont fait par les partenaires un par un, donc pas de traçabilité particulière sur les discriminations.
- La permanence DDD a du succès, celle du CRAN aussi.
- 254 partenaires mobilisés soit pour des réunions internes, des formations, des conférences ou des expositions, en 2015 (attention sur les 254 certains sont venus plusieurs fois pour des raisons différentes).
- La thématique de la laïcité a vraiment émergé, notamment la question du dialogue entre les cultes.
- 86 % des réservations émanent des assos, 14 % des collectivités.

**3**

**Annexes :** livret des permanences (extrait sur les discriminations), extrait du site internet

**4**



## Un réseau de repérage pour lutter contre les discriminations

### 1 Quel dispositif ?

- Un réseau de repérage crée en 2011.
- Les membres sont signataires d'un référentiel qui sert de cadre de référence déterminant un ensemble d'objectifs communs qui servent de base à l'évaluation et la capitalisation.
- Le réseau est un espace pour les professionnels des structures du champ social et de l'emploi qui ont souhaité lancer une dynamique territoriale pour repérer et révéler l'existence de discriminations, mieux les connaître sur le territoire et réagir collectivement face à une situation de discrimination

### 2 Quelle a été la première démarche ?

Un diagnostic a été réalisé en 2007 sous l'inspiration de la démarche Villeurbanne.

### Comment ont été mobilisés les acteurs ?

- Le diagnostic a été réalisé auprès des partenaires qui sont les mêmes que ceux actuellement dans le réseau.
- D'autres acteurs ponctuels se sont ajoutés au réseau en cours de route selon des intérêts divergents.
- Des formations pour le repérage et la qualification ont permis de les faire monter en compétences et de créer le réseau.

#### Liens pratiques :

##### Site internet :

<http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr/nos-actions/reperage-des-discriminations/le-reseau-reperage/>

##### Lien vers la fiche de repérage en ligne :

[https://docs.google.com/forms/d/1gjQHLSGxETODTJ4mXwt6HCmG-Q1-Dx9QdUjNwt\\_Q\\_P0/viewform?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1gjQHLSGxETODTJ4mXwt6HCmG-Q1-Dx9QdUjNwt_Q_P0/viewform?edit_requested=true)

**Contact :** Claire Dupin (coordinatrice du réseau/APSv) – 01 40 03 77 73

**Annexes :** liste des acteurs dans le réseau, extrait du référentiel qualité, fiche de signalement

### 3 Organisation du dispositif :

- La mise en place d'une fiche de renseignement aussi disponible en ligne.
- Une concertation régulière du réseau afin d'échanger sur les fiches recensées.
- Organisation d'ateliers sur les thématiques repérées lors de la veille ou autres besoins ponctuels.
- Un partenariat renforcé avec le point d'accès au droit (nombreuses permanences dans tous les domaines, dont une de DDD) du 19<sup>ème</sup> pour favoriser l'accompagnement juridique.

#### Aujourd'hui :

Le réseau ne propose pas un accompagnement, au vu du peu de cas recensés et de la difficulté de suivi des personnes, mais a acquis plutôt une posture professionnelle pour qualifier les situations : à la remontée des situations par les fiches de signalements, le réseau qualifie ensemble si c'est ou non une discrimination et crée une note juridique qui permettra de savoir comment réagir la prochaine fois et de pouvoir repérer la discrimination à une prochaine occasion.

### 4 Les éléments d'évaluation :

- 15 victimes en un an l'année dernière (2015).
- Elles sont repérées mais perdues de vue après...
- Permanences DDD plutôt vides au point accès aux droits.
- Une vraie montée en compétences des acteurs du réseau cependant, puisque même si les fiches de signalements sont peu utilisées, le lien se fait avec l'APSv assez directement.



**Lieu :** Paris 19<sup>ème</sup>  
**Pilotage :** Association de Prévention du Site La Vilette (APSv)

### Les difficultés rencontrées

#### Dans la mise en place :

- Manque de disponibilités de la part des professionnels pour faire tourner le réseau.
- Réticence de certains partenaires sur la question des discriminations mais après la formation les réticences se sont atténuées.

#### Aujourd'hui, plusieurs difficultés :

- Le service juridique en ligne (IRDSU) qui fournissait un avis rapide sur la question n'est plus accessible, le juriste de l'espace d'accès aux droits n'est pas spécialiste de la question même s'il a des notions, et le DDD a fait quelques erreurs.... Donc actuellement un gros manque de solutions d'accompagnement.
- La lourdeur temporelle d'une cellule de veille qui réorienterait les personnes : trop long alors qu'il y a un besoin de réponse très rapide.
- Peu de remontées des fiches de signalement, il faut relancer constamment les partenaires et du coup manque de rapidité.
- Le portage par une association pose peut être un problème de crédibilité : les leviers sont vite limités quand vient le moment de contacter les institutions discriminantes.



Thématique	Sous-thématique	Questions ouvertes/relances
Accompagnement des publics et victimes de discriminations	Leur action et leur public	Quel est votre positionnement aujourd'hui concernant la LCD/l'accès aux droits ? Quel rôle ?
		Quel public ? Quels situations problématiques rencontrées vis à vis de ces publics ?
	Confrontation/victimes de discriminations	Est ce que vous avez été confronté directement à des situations de discriminations... ? Quelle est votre confrontation à la discrimination ... ?
		<b>Si oui</b> : Quel profil des victimes rencontrées : sur quels critères (quel motif) ? Quel domaine (dans que cadre, dans l'accès à quel droit?)
	Positionnement du public / de la victime	Comment les victimes sont arrivées à vous (repérage par le professionnel ou initiative personnelle de la victime) ?
		Quelle posture de la victime (qu'est ce qu'elle vient rechercher, est ce qu'elle connaît les lois, ses droits...) ?
	Interne/Externe	Comment réussir à toucher les publics qui ne connaissent pas leurs droits ? Comment lutter contre le non-recours ?
		Victime en interne à la structure ou externe ?
	Accompagnement/Orientation des victimes de discriminations	Quels manques identifiés dans le repérage ?
		<b>Si victimes confrontées</b> : Quelle ont été vos réactions face aux situations (traitement, orientation, recherche de conseils...) ?
Accompagnement/Orientation accès aux droits et difficultés	Quelles difficultés rencontrées ? (qualification, orientation, traitement...) Pourquoi ? Quels manques ?	
	Quel relais plus largement dans l'accès aux droits ? Quels manques ?	
Ressenti général	Quel est votre ressenti sur la commune de Fontaine sur cette question (mise en regard des critères ressortis dans l'enquête : Origine, apparence ethnique, religion, âge, sexe, handicap) ? Est ce que ça vous	
Actions LCD plus large	Positionnement plus large (et freins)	De manière plus générale, quels projets/actions LCD aujourd'hui ?
		De manière plus générale, quels sont les projets que vous souhaitez mettre en place demain ? Les sujets que vous voulez traiter à travers votre action ?
	Par rapport à ces volontés là, quels besoins ?	
Freins dans action de tous les jours	Dans votre action de tous les jours : qu'est ce qu'il vous manque ?	
Besoins pour demain	Plusieurs et croisements sont possibles	<b>Selon le besoin ciblé pendant l'entretien :</b>
	Formations	Thématique, à destination de qui, format ...
	Permanences décentralisées	Thématique manquante sur le territoire, partenaire souhaité (différentes associations et acteurs professionnels pourraient être représentés)...
	Groupes échange de pratiques/veille	Fréquence, attentes...
	boite à outils/lieu ressource: C2	Support, usage, à destination de qui, quels outils...
	Infos collectives	Thématique, en direction de qui...
Actions sensi/Projets	Thématique, en direction de qui, format...	

### Annexe 3 : Liste des entretiens exploratoires

- ❖ Aline Prévert, Docteur en Science Politique - Chercheur UMR Pacte - Sciences Po Grenoble - Co-direction du groupe de recherche "La lutte contre les discriminations et ses enjeux" au sein de Pacte avec Ewa Martin, Sociologue, Université Grenoble Alpes, Chercheur UMR Pacte
  
- ❖ Barcik Bartlomiej, Doctorant en Sciences Politique – UMR PACTE – Sciences Po Grenoble – Thèse sur le parcours institutionnel des victimes et la genèse des dispositifs locaux d'accompagnement LCD : « Recours aux dispositifs de lutte contre les discriminations. Analyse comparée France/Pologne (Région Rhône-Alpes – Malopolska) » - Direction de thèse : Ewa Bogalska-Martin
  
- ❖ Nicolas Beron Perez , Doctorant en Sciences Politique – UMR PACTE – Sciences Po Grenoble – Thèse sur la lutte contre les discrimination dans la politique de la ville, quartier Très Cloître Grenoble , impact des politique publiques sur les personnes issues des quartiers populaires : « Historicité d'un espace de discrimination :parcours de vie des populations des territoires-objets des politiques de la ville. Entre héritage, transmission, renouvellement et production de discriminations dans les quartiers objets des politiques de la ville. » - Co-direction de thèse : Ewa Bogalska-Martin et Aline Prévert

## Annexe 4 : Mission de stage

### **Mission de stage au service égalité, emploi, insertion de la Ville de Fontaine Accompagnement de l'ouverture de l'Espace infos droits dans le cadre de l'accès aux droits des victimes de discriminations et des personnes étrangères**

---

Dans le cadre de sa politique égalité, la ville de Fontaine est soucieuse d'améliorer la prise en charge des victimes de discriminations et de développer l'accompagnement des personnes étrangères dans leurs démarches liées au séjour. Pour ce faire, les élu-es de la municipalité ont souhaité, à travers l'ouverture d'un Espace infos droit, créer une dynamique partenariale autour de ces questions, en associant, à l'élaboration et la mise en œuvre de cet espace, des structures et acteurs œuvrant en matière d'égalité de traitement et d'accès aux droits.

Avant de formaliser cet Espace infos droits, le service égalité, emploi, insertion de la ville de Fontaine, en charge de la mise en place de la politique égalité de la commune, a lancé en décembre 2015 une enquête permettant d'interroger 200 fontainois-es sur leur ressenti des discriminations. L'objectif de cette enquête est d'apporter matière à un état des lieux sur les discriminations à l'échelle du territoire (à partir du recensement des situations qu'ils ont pu vivre, en tant que victimes ou témoins) et de cibler ainsi les besoins qu'auront fait remonter les habitant-es sur cette question.

Il s'agira donc pour le/la stagiaire de :

- compléter cette enquête d'un diagnostic mené auprès des professionnels du territoire, à partir d'une nouvelle grille d'entretien, afin de mieux connaître leurs attentes au sein de ce nouvel espace
- décliner une feuille de route pour l'Espace infos droits à partir des résultats découlant des deux enquêtes habitant-e-s et professionnel-le-s (acteurs à solliciter, thématiques à développer, actions à mettre en œuvre...)
- mobiliser les structures et acteurs intéressés pour s'investir dans cet espace, en leur permettant à chacun de trouver une place cohérente avec leur champs d'intervention et leur expertise
- créer des outils (ex : fiche de signalement) pour révéler les actes de discriminations
- participer à la réflexion de la mise en place d'un groupe partenarial de veille sur les discriminations
- accompagner la coordination de cet espace et évaluer les premiers mois de sa mise en place

Par ailleurs, le service s'attache toujours à associer le/la stagiaire aux diverses actions qu'il peut proposer, à savoir :

- Participer aux différentes réunions du réseau FLACH
- Participer aux ateliers d'apprentissage du vélo en direction d'un public féminin, réalisé en partenariat avec les centre sociaux
- Assister aux actions de formations et de sensibilisation auprès de publics multiples
- Venir en soutien sur des actions portées par le service dans ses différentes missions (égalité, emploi, insertion professionnelle)

**Profil et compétences recherchés :**

- Maîtrise des outils informatiques
- Capacité de synthèse et d'analyse
- Qualités rédactionnelles et relationnelles

Stage possible à partir du mois de Mars-Avril 2016 pour une durée de 6 mois.

Envoyer CV + lettre motivation à Nadine Nivon – Responsable de service [nadine.nivon@ville-fontaine.fr](mailto:nadine.nivon@ville-fontaine.fr) & Chloé Bernier – Chargée de mission égalité – [chloe.bernier@ville-fontaine.fr](mailto:chloe.bernier@ville-fontaine.fr)

---

## Tables

[Table des figures et encarts](#) (Les schémas dont la source n'est pas indiquée sont de ma réalisation)

**Encart n° 1 : Mémo Juridique**

**Schéma n°1 : Evolution dans les textes**

**Encart n°2 : Mémo Juridique**

**Schéma n° 2 : Modèles d'intégration en France**

**Photo n°1 : Logo DDD**

**Schéma n°3 : Evolution Contrat de ville**

**Schéma n°4 : Les axes de la politique de la ville** - Source : Contrat de Ville Grenoble Alpes Métropole

**Schéma n°5 : Les recours** - Source : Powerpoint Formation IRDSU – Prévention de lutte contre les discriminations

**Encart n°3 : Mémo juridique**

**Schéma n°6 : Non recours** - Source : Contrat de Ville Grenoble Alpes Métropole

**Encart n°4 : Fontaine**

**Graph n°1 : Evolution du budget LCD**

**Schéma n°7 : Evolution de la politique LCD à Fontaine**

**Schéma n°8 : Stratégie de Fontaine**

**Graph n°2 : Critères de discriminations** - Source : Enquête sur la perception et le ressenti du phénomène de discrimination en direction des habitant-e-s de la ville de Fontaine

**Tableau n°1 : Partenaires**

**Schéma n°9 : Positionnement des professionnels face à une discrimination**

**Tableau n°2 : Lien besoin/actions**

**Schéma n°10 : Actions envisageables**

**Schéma n°11 : Rôles du service identifiés par les partenaires**

**Schéma n°12 : l'EID**

**Photo n°3 : Dépliant Partenaires Egalité**

**Tableau n°3 et 4 : Séances de travail et ateliers du changement-** Source : Cellule de veille et d'actions

**Schéma 13 : Schéma réseau** - Source : Cellule de veille et d'actions

**Schéma n°14 : Fonctionnement de Fontaine vis à vis de la cellule métropolitaine**

**Schéma n° 15 : Mes apports**

### Liste des sigles utilisés

- **ACSE** : L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- **CAF** : Caisse d'Allocations Familiales
- **CCAS** : Centre Communal d'Action Social
- **CGET** : Le Commissariat général à l'égalité des territoires
- **DDD** : Défenseur des Droits
- **EEl (service)** : Service Egalité Emploi Insertion
- **EID** : Espace Infos Droits
- **IRDSU** : Inter-Réseaux des Professionnels du Développement Social Urbain
- **INED** : Institut National d'Etudes Démographiques
- **HALDE** : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations
- **LCD** : Lutte contre les Discriminations
- **QPV** : Quartier politique de la ville
- **QPVA** : Quartier en veille active
- **PLCD** : Plan de Lutte contre les Discriminations
- **RSA** : Revenu de Solidarité Active
- **SIRD** : Syndicat Intercommunal de la Rive Gauche du Drac

