



Journée Régionale PACA
« *Elaboration des Plans Territoriaux de
prévention et de lutte contre les
discriminations : Où en est-on ?* »

Mardi 6 Février 2018

SALON DE PROVENCE

L'ESSENTIEL DE LA JOURNEE

Ouverture

- ✓ Viviane LEFEUVRE, Présidente Villes en liens, le réseau PACA de l'IRDSU,
- ✓ Rehda CALIFANO, Directeur du service cohésion sociale de Marseille Provence Métropole,
- ✓ Mustapha BERRA, Directeur du CRPV-PACA,
- ✓ Khalid IDA ALI, Président de l'IRDSU

La lutte contre les discriminations constitue un axe transversal incontournable des contrats de ville 2015/2020 et doit se traduire par la mise en place de « Plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations » dont l'obligation a été rappelée par la circulaire d'orientation de la politique de la ville début 2017.

Cette journée régionale est coorganisée, par l'IRDSU, Villes en liens et le CRPV-PACA est l'occasion de faire le point de l'élaboration des plans territoriaux en PACA, interroger leur cohérence et également permettre l'échange de pratique.

Afin d'introduire la journée, diffusion d'un Film¹ (6mn) permettant de définir la notion :« *Discriminations de quoi parle-t-on ?* », <https://www.youtube.com/watch?v=wzqz33Ekea4> , réalisé pour la Ville de Nantes.

En complément, « l'expertise » développée par l'IRDSU sur ce thème a été présenté : depuis 2007, l'IRDSU anime un groupe de travail « Egalité de traitement, prévention et lutte contre les discriminations ». Accompagné d'experts, le groupe a élaboré différents outils et travaille également, en lien avec le CGET, à « l'amélioration » du portage politique de la LCD (accompagnement à la création d'un réseau d'élus.e.s) et sur l'implication des premiers concernés (Expérimentation avec la Fédération des centres sociaux intitulée « Une voix (e) commune contre les discriminations »

CF LIEN VIDEO

¹ Film réalisé par Zedegrafik pour la Ville de Nantes

Éléments de contextualisation sur la prévention et la lutte contre les discriminations en région PACA

Thomas KIRSBAUM, Sociologue,

Je vais rendre compte d'un travail réalisé en 2015 pour la **mission de préfiguration du projet métropolitain Aix-Marseille-Provence**. Ce travail s'inscrivait dans le cadre de l'élaboration d'un « document d'interpellation stratégique sur la cohésion sociale et territoriale », coordonné par D. Béhar. Il s'agissait d'écrire une **note intitulée « lutter contre les discriminations ethno-raciales : un enjeu pour la cohésion sociale et territoriale de la métropole »**. Il ne s'agissait pas de produire des données ou des analyses *ad hoc* mais de compiler les travaux disponibles pour construire un argumentaire en faveur de l'impulsion d'une stratégie métropolitaine de lutte contre les discriminations. Je n'ai jamais eu connaissance des suites données à ce travail...

Les données sur les discriminations étaient par définition inexistantes à l'échelle du territoire métropolitain, la métropole n'était pas encore créée en 2015. Je me suis donc appuyé sur **des analyses portant selon les cas sur la région Paca, le département des Bouches-du-Rhône ou la ville de Marseille, pour faire une sorte d'état des lieux des connaissances**. Puis j'ai énoncé quelques **principes généraux qui auraient pu guider la définition d'une stratégie métropolitaine**, mais qui valent aussi, je le pense, pour d'autres territoires supra-communaux. C'est la question des échelles sur laquelle je reviendrai en atelier cet après-midi.

Je commence donc par les **éléments de diagnostic**. C'est une étape essentielle pour construire une stratégie territoriale. À la fois pour savoir sur quels phénomènes on souhaite agir. Mais aussi pour convaincre des élus ou des responsables institutionnels prompts à nier la réalité ou l'importance des phénomènes discriminatoires. Ce qui est sans doute plus vrai dans cette région que dans d'autres régions. On a ici un territoire qui a été largement façonné par l'immigration. L'intégration sociale, économique et politique des générations anciennes de migrants d'origine européenne ne s'est pas réalisée sans heurts. Mais cette intégration réussie joue comme un mythe originel, et toujours actif s'agissant de Marseille présentées comme une « ville cosmopolite » qui fait coexister harmonieusement différentes cultures.

L'inconvénient de cette vision enchantée des processus d'intégration passés ou présents est de faire écran aux **inégalités subies** aujourd'hui par certaines populations, notamment originaires d'Afrique. Et d'expliquer ces inégalités par les spécificités culturelles, réelles ou supposées, de ces populations comparées aux migrants d'autrefois qui auraient joué le jeu de l'intégration, c'est-à-dire de l'assimilation culturelle. Or, plus les années passent et moins on est dans une problématique d'intégration des immigrés (hormis le cas de certaines populations étrangères qui peuvent subir des discriminations spécifiques, comme les travailleurs saisonniers ou les Roms). L'Insee a montré que la part des immigrés dans la population régionale a nettement diminué depuis 1975, et que près de la moitié d'entre eux a acquis la nationalité française. Les catégories « immigrés » ou « étrangers » sont trop restrictives pour identifier les groupes exposés aux discriminations actuelles, ceux qu'on désigne comme la deuxième ou troisième génération.

.... *Accéder à l'intégralité de la présentation via le lien*

Regards croisés - Plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations (PTPLD) : où en est-on en Provence Alpes Côte d'Azur ?

- ✓ Badra DELHOUM, DRJSCS,
- ✓ Yolande ESKENAZI, Conseillère Territoriale, Défenseur des droits.

Cf lien présentation vidéo « *Le Défenseur des droits : une aide pour lutter contre les discriminations* »

Ateliers « Plans Territoriaux de Prévention et de lutte contre les discriminations : méthodes, outils, points de vigilance et ressources » :

Echanges à partir des expériences et questionnements des professionnels chargés de leur mise en œuvre,

Salon de Provence

- ✓ Témoignage : Stéphanie DEMUYTER, animatrice PTLCD et Lucien PLANELLS, chargé de mission emploi insertion développement économique,
- ✓ Animation : Marie Pierre THIEC, Villes en liens,

Plan de prévention et de lutte contre les discriminations

Génèse : En 2007, la ville de Salon de Provence a signé avec l'Etat, le plan de lutte contre les discriminations. À partir de 2013, mise en place de l'appel à projets de prévention de lutte contre les discriminations en milieu scolaire

Actions du PTLCD :

- ✓ Axe 1 : Formations (sensibilisation et spécialisation) - Financement CGET et création de réseaux d'acteurs
- ✓ Axe 2 : Prévention (Domaine éducation), Déroulement de projets culturels dans les établissements scolaires, financement droit commun Ville de Salon-de-Provence,
- ✓ Axe 3 : Valorisation médiatique de la thématique, Financement droit commun Ville de Salon-de-Provence
- ✓ Axe 4 : Diagnostic sur Salon-de-Provence , thématique discrimination des habitants des QPV dans l'accès à l'emploi, Démarrage le 19/06/2017, Restitution en juin 2018, Financement CGET

Organisation : Moyen humain : 1 animateur du PLCD (Métropole) – mission non unique 1/5 temps

Evaluation : Plus de 40 projets développés dans les écoles primaires, collèges et lycées, Plus de 1500 élèves sensibilisés, Environ 4000 personnes présentes lors des manifestations publiques organisées par les porteurs de projets et les manifestations finales. (Espaces Trenet, Café-Musiques Portail Coucou, actions au sein des établissements), Plus d'une centaine de personnes formées par les formations financées par le CGET (agents de la commune, administrations, associations, centres sociaux, porteurs de projets)

VOIR présentation

La Ciotat

- ✓ Témoignage : Sophie Delage, Chef de projet,
- ✓ Animation : Vivianne LEFEUVRE, Villes en liens,

Le Plan de Lutte contre les discriminations à La Ciotat

De 2015 à 2017, le Plan de Lutte contre les discriminations sur le territoire de La Ciotat a poursuivi son action envers les entreprises et les demandeurs d'emploi dans le cadre de la charte pour la promotion de l'emploi.

Si le plan s'adresse à toutes formes de discriminations, en 2016, le CREDOC a réalisé un diagnostic en 2016 relatif à la lutte contre les discriminations liées à l'origine sur le territoire de La Ciotat, grâce à un financement du CGET.

Ce diagnostic a été piloté par 3 comités constitués d'Elus municipaux, de professionnels associatifs et d'habitants.

Des habitants sensibles à la cause, ont souhaité mobiliser un « fond de participation habitante » afin de montrer que « la diversité était une richesse ». Les initiatives habitantes se sont poursuivies en 2017.

Ce diagnostic a permis d'enrichir le plan de lutte contre les discriminations du territoire sur plusieurs axes :

- ✓ Etablir et animer « une charte » de bonnes pratiques au sein des services publics et privés : améliorer l'accueil, garantir l'égalité de traitement,
- ✓ Poursuivre l'animation de la charte pour la promotion de l'emploi et diversifier le champ d'intervention à de nouveaux secteurs d'activité et de nouveaux donneurs d'ordre,
- ✓ Fluidifier la connaissance de son environnement, (en matière de logement, ...),
- ✓ Créer des espaces bienveillants permettant aux habitants de libérer la parole (en individuel et en collectif), et de favoriser l'initiative habitante sur cette thématique transversale,
- ✓ Faciliter aux personnes l'accès à leur droit (défenseur des droits, justice,...)
- ✓ Organiser un événement permettant de parler des discriminations...

Diverses actions de formation ont été mises en œuvre (Elus de la municipalité, les accompagnateurs du PLIE MPM EST, des entreprises partenaires de la charte pour la promotion de l'emploi, des habitants).

Suite au diagnostic réalisé avec le CREDOC, le CANA a ouvert un lieu d'accueil et d'écoute pour les habitants ayant été victimes de discrimination, ou ayant le sentiment de l'avoir été, ou été témoin de situation de discrimination.

Par ailleurs, l'animatrice du plan de lutte contre les discriminations a créé un réseau de professionnels et d'habitants qui travaillent ensemble sur cette thématique, pour faire avancer le territoire.

Dans le cadre de ce réseau, des journées de lutte contre les discriminations ont été organisées pour la première fois à La Ciotat, le 29 avril et les 9/10/11 mai 2017.

Pour plus de précisions :

Vitry le François :

- ✓ Témoignage : Khalid IDA ALI, Chef de projet,
- ✓ Animation : Pauline DZIKOWSKI, CRPV PACA,

La Seyne

- ✓ Témoignage : Nora BOUJEMAOU, Directrice Service Jeunesse,
- ✓ Animation : Laurent BIELECKI, CRPV PACA,

Vitrolles

- ✓ Témoignage : Patricia FLORI et MEAUD Vanessa, Référentes PLCDA,
- ✓ Animation : Philippe CARBASSE, Villes en liens,

Voir le lien film Ville de Vitrolles https://www.youtube.com/watch?time_continue=4&v=hGOj1wd-eM

Ateliers : PTPLCD et après ? Redonner de l'ambition et de la cohérence à la Prévention et la lutte contre les discriminations

Prévention et Lutte Contre les Discriminations et question des échelles territoriales

- ✓ Témoignage : Thomas KIRZBAUM,
- ✓ Animation : Karine DUPUY, IRDSU,

Gérer la confusion des concepts : LCD, laïcité... : ?

- ✓ Témoignage : Joël PEREZ, Mission locale du Luberon
- ✓ Animation : Laetitia DERENNE, CRPV PACA,

Quels liens entre la lutte contre les discriminations et la laïcité ?

Ces deux notions sont à la fois connexes et complémentaires, mais ne se recoupent pas complètement. Pour parler de ces notions avec clarté, il faut avoir été formé.

Aujourd'hui, il existe une confusion courante entre la laïcité et des positions laïcistes qui risquent de provoquer des discours, voire des actes discriminatoires. Or le principe juridique de laïcité est précis : il garantit à la fois la neutralité de l'Etat, mais protège également la liberté de conscience et d'expression religieuse.

A l'inverse, une personne qui aurait une interprétation maximale de la lutte contre les discriminations pourrait remettre en question le principe de neutralité de l'Etat, notamment tel qu'il s'applique dans la sphère scolaire.

Que ce soit les valeurs de la République et laïcité ou la lutte contre les discriminations, il faut du temps pour les comprendre, les intégrer dans les pratiques professionnelles et les faire vivre dans des actions concrètes, au quotidien. Utiliser les codes des acteurs pour créer du lien.

Les axes de progrès :

- ✓ Mobiliser les jeunes participants aux ateliers en leur permettant de proposer des actions concrètes,
- ✓ S'appuyer sur les entreprises convaincues pour essaimer le discours vers d'autres entreprises,
- ✓ Proposer une formation « Valeurs de la République et laïcité » en direction des jeunes, pour aller au-delà des professionnels.

.... Questions-réponses - débat

La diversité, une ressource à intégrer

- ✓ Témoignage : Oïlid MOUNTASSAR, Fondation ENAR,

- ✓ Animation : Marie Laure COMITI, Métropole Aix-Marseille-Provence,

Le management de la diversité en entreprise fait l'objet d'attentions particulières depuis plusieurs années. Récemment, des certifications ont vu le jour, essentiellement centrées sur une approche technique des processus de recrutement et de gestion des carrières, sans une réelle réflexion sur le sens des transformations à opérer dans le regard que l'entreprise porte sur le monde.

C'est pour cela que la fondation Enar et ses partenaires* élaborent actuellement une certification européenne en management de la diversité, incluant une approche holistique et une démarche multiintégré qui s'inscrit dans une vision globale et spécifique de la place de l'entreprise dans la société.

Au-delà de la certification elle-même, nous offrons à l'entreprise la possibilité d'optimiser son regard sur les bénéfices d'une politique diversité, par un audit approfondi et des propositions concrètes en matière de formation à tous les niveaux hiérarchiques. L'approche d'Enar est donc à la fois qualitative et évolutive. Nous fixons des indicateurs d'impact de la politique diversité de l'entreprise, qui seront régulièrement mesurés et réajustés parallèlement à l'évolution de l'entreprise.

L'originalité de notre démarche est qu'elle inclut dès l'origine une articulation efficace entre l'évolution des mentalités des managers et la mise en place de nouveaux processus diversité. Enar se propose d'être le partenaire de l'entreprise pour l'accompagner dans un management de la diversité complètement renouvelé.

Les interventions reposent sur une vision de l'entreprise dans son environnement économique et social, et la compréhension des enjeux européens en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, une approche multi-intégrée du management de la diversité, qui fait appel simultanément à différents paramètres (juridique, sociologique, économique, managérial) pour une efficacité considérablement accrue, la mise en place d'« espaces de négociation » pour faciliter la communication et la résolution des tensions dans l'entreprise, des processus de recrutement et de gestion des carrières complètement repensés.

La LCD et l'insertion professionnelle des jeunes

- ✓ Témoignage : Cyril DEVOUX, Mission Locale du Pays Salonais
✓ Animation : Philippe CARBASSE, Villes en liens,

Recherche action « Ateliers participatifs de prévention et de lutte contre les discriminations » ARDML PACA

Un groupe de recherche action, pour questionner les pratiques, se former, appuyer l'action : ce groupe est constitué d'une dizaine de professionnels des missions locales volontaires, accompagnés le chercheur Olivier Noël. Cet accompagnement a permis de formaliser 2 types d'ateliers :

✓ **Des ateliers destinés aux jeunes, potentiels victimes de discrimination,**

A qui s'adresser pour parler de discrimination ? Un des publics cible de ces ateliers sont les jeunes bénéficiant de la garantie jeune, dont le point commun est la précarité. Par exemple, partir de photolangage pour susciter l'expression autour de leur expérience de vie, leur vie quotidienne. Les jeunes peuvent être victimes, mais aussi auteurs. C'est un travail de conscientisation qui concerne tout un chacun.

✓ **Des ateliers destinés aux employeurs, source potentielle de discrimination,**

Pour aller vers les entreprises (principalement des TPE-PME), il est important de comprendre leurs codes et leurs besoins en termes de ressources humaines. Ainsi les ateliers permettent de répondre à des besoins méthodologiques : « Comment objectiver mes critères de recrutements au travers d'une fiche de poste ? ». La discrimination est alors abordée comme un des risques auxquels les employeurs s'exposent.

Ce groupe a aussi un impact positif en termes d'organisation interne, comme outil de réflexion sur les postures professionnelles, dans un contexte où les contraintes en termes de reporting augmentent et le risque de prolétarianisation du travail social.

L'accès au droit pour les jeunes suivis : le réseau des missions locales s'appuie sur l'expertise du cabinet Lexegal, qui met à disposition des permanences juridiques téléphoniques. Si un jeune rapporte une problématique qui pourrait toucher à la discrimination, le conseiller mission locale contacte le cabinet.

.... Recherche action « Ateliers participatifs de prévention et de lutte contre les discriminations : Rétrospective et perspectives »