



## Compte-rendu de la rencontre régionale des acteurs territoriaux engagés dans la prévention et la lutte contre les discriminations

*Du 22 février 2022, 9h30 en visio-conférence*

### Participant.e.s :

- ✓ BOUDAOUOUD Nassim, Chargé de mission cohésion sociale, *MEL*
- ✓ CHANTRELLE Jean-Christophe, Chargé de mission, *CAMVS*
- ✓ DEQUIN Ingrid, Responsable du pôle prévention des discriminations, *IREV*
- ✓ DE NEVE Rémi, Chef de projet Politique de la ville, *CAPH*
- ✓ DEVROE Christelle, directrice politique de la ville, *Ville de Grande-Synthe*
- ✓ ELKHADIRI Karima, Chargée de mission, *IREV*
- ✓ FACON Déborah, Chargée de mission, *Défenseur des droits*
- ✓ GIRALDI Maïta, Chargée de mission cohésion sociale, *IREV*
- ✓ GLORIA Séverine, Chef de service politique de la ville coordo CLSPD, *Mairie d'Ostricourt*
- ✓ GUILLOTTE Cindy, Chargée de mission, *IREV*
- ✓ GUILMIN Stéphanie, Chargée de mission cohésion sociale politique de la ville, *MEL*
- ✓ HAMADACHE Nadia, Directrice-Consultante, *Cabinet concept RSE*
- ✓ HEREN Clémentine, Cheffe de service citoyenneté, égalité femmes Hommes et lutte contre les discriminations, *Amiens Métropole*
- ✓ KHAY Jamal, Chef de service Politique de la ville et accès aux droits, *CUD*
- ✓ IVANOVA Ivana, stagiaire, *IREV*
- ✓ LAPLAIGE Virginie, responsable politique de la ville, *CARCT*
- ✓ LASNE Sophie, Responsable de l'école de de la deuxième chance Grand-Hainaut
- ✓ LE DORNER Sandra, Coordinatrice concertation service politique de la ville, NPNRU chez VILLENVIE, *Ville de Saint-Pol*
- ✓ MAGNIER Justine, Cheffe de projet politique de la ville et accès aux droits et développement social urbain, *ACSO*
- ✓ MESLIL Zaïna, Chargée de mission, *CALL*
- ✓ MEUNIER Richard, Chargé de mission, *Association le fil*
- ✓ NOEL Julie, chargée de mission éducation, citoyenneté, prévention cohésion sociale, *CAVM*
- ✓ SEVRIN Marion, chargée de mission égalité femmes-hommes, *CAVM*

## Ordre du jour

- 1 Contexte et objectifs des rencontres régionales
- 2 Présentation des participants et tour d'actualités
- 3 Evaluation des démarches d'égalité et de lutte contre les discriminations
  - Egalité femmes-hommes/lutte contre les discriminations et évaluation des contrats de ville
  - De l'analyse de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les projets à l'évaluation d'un plan d'action, Valenciennes Métropole
  - Auto-évaluer sa politique publique locale de prévention des discriminations avec l'outil « échelle de maturité », Cabinet concept RSE
- 4 Les actualités du Défenseur des droits
- 5 Perspectives

## Mots d'introduction par l'IREV

### Lancement d'un nouveau format !

Dans la continuité **du cycle piloté par l'IREV "Initier et conduire un plan de lutte contre les discriminations " de 2021**, les participants ont souhaité poursuivre la dynamique dans le cadre de **rencontres trimestrielles**. L'IREV propose en 2022 un nouveau format à travers **trois rencontres régionales**. Conformément aux besoins exprimés, les **objectifs** de ces demi-journées sont de :

- Partager, d'échanger et de découvrir entre pairs des informations et des expériences sur la thématique ;
- Bénéficier d'apports méthodologiques notamment sur la question du diagnostic, de l'animation territoriale et de l'évaluation.



### Ce nouveau format s'adresse aux techniciens et techniciennes de l'Etat et des collectivités.

Cette première demi-journée sera consacrée à **un tour d'actualités** ainsi qu'à un échange sur **l'évaluation des actions et des politiques locales de LCD**.

Le sujet de l'évaluation correspond à l'actualité des contrats de ville et au-delà il reste pertinent à différents stades des démarches. En effet, les outils et méthodes proposées dans le cadre d'évaluation sont utiles pour :

- faire le bilan d'actions menées sur son territoire en dehors de démarches structurées
- se situer aux prémices d'une démarche : savoir d'où l'on part...
- appréhender les évolutions en cours et en fin de démarche

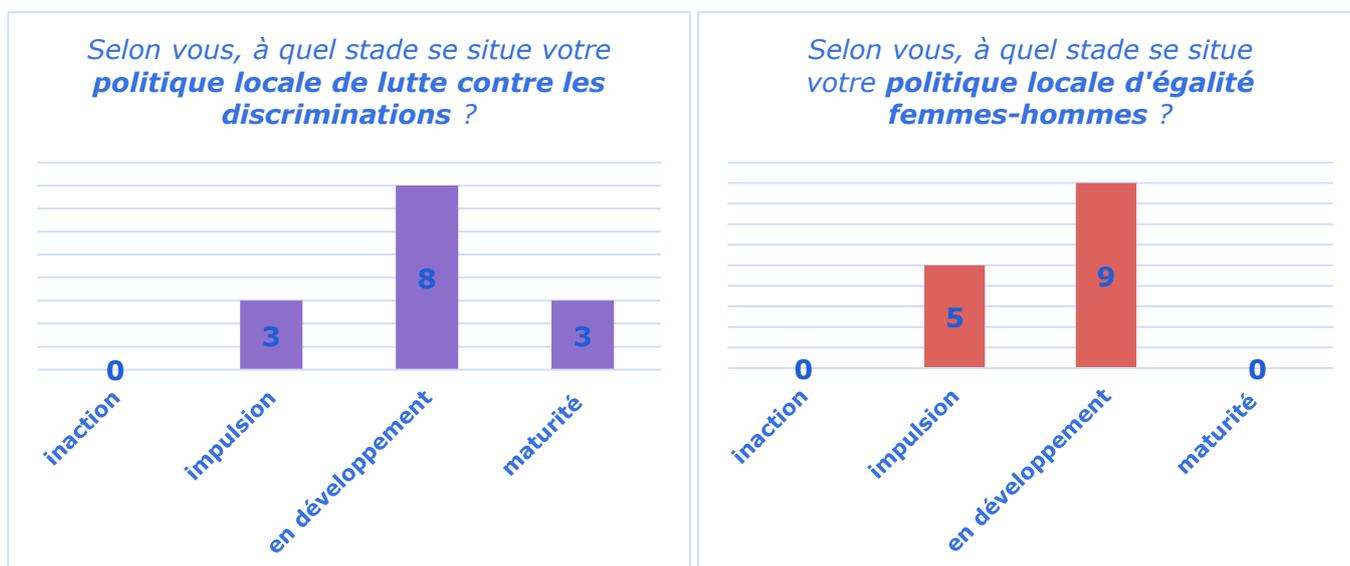
Ces rencontres se veulent des **espaces collectifs et interactifs d'appui aux démarches locales de LCD**.

La deuxième rencontre régionale est prévue en juin et la troisième en octobre.

## Tour de table et sondage sur l'avancée des démarches

Le tour de table a été accompagné d'un sondage pour situer l'avancée des démarches représentées. Les participants pouvaient répondre à la question suivante : « Selon vous, à quel stade se situe votre politique de lutte contre les discriminations », et « Selon vous, à quel stade se situe votre politique locale d'égalité femmes-hommes », 4 niveaux de réponses possibles : inaction – impulsion- en développement- maturité.

### Sondage ZOOM 14 répondants en direct



*Jean-Christophe Chantrelle de la CAMVS.*

La CAMVS porte une démarche de lutte contre les discriminations estimée à *maturité* et très soutenue par les élus. Depuis 2014 un plan de lutte contre les discriminations. Au démarrage, le plan était uniquement à l'échelle de la Politique de la ville, aujourd'hui le plan a été élargi à l'ensemble de l'agglomération. Le plan arrive à un stade d'évaluation afin de mieux mobiliser l'ensemble des critères ainsi que les habitants. Le plan a permis la mise en œuvre de formations, de sensibilisation et de l'émergence de répliquants capables de sensibiliser notamment dans les écoles. La démarche a permis la mise en œuvre d'un collectif qui a des ambitions plus fortes en termes d'accompagnement de victimes et d'observatoire.

*Jamal KHAY de la CUD*

Les services de la Préfecture avait sollicité la ville pour travailler les questions d'égalité femmes-hommes au niveau de la programmation de la Politique de la ville. Il y a aujourd'hui deux programmations de recul. Les questions à se poser étaient comment les associations prennent en compte ces sujets dans leurs projets ? et comment améliorer cette prise en compte ? Des formations ont été mises en place avec le CIDFF. Le sujet est en développement sur le territoire et les formations ont permis une meilleure prise en compte.

*Stéphanie GUILMIN de la MEL*

La MEL utilise une grille de cotation des projets pour permettre la prise en compte de manière transversale de l'égalité femmes-hommes. Cette grille élaborée avec un cabinet extérieur mériterait encore quelques évolutions.

## Evaluation des démarches d'égalité et de lutte contre les discriminations

### ✓ Evaluation des contrats de villes et politique locales de lutte contre les discriminations (LCD) et d'égalité femmes-hommes (EFH)

L'actualité de la Politique de la ville est fortement marquée par l'évaluation. Ainsi, quelles sont les attentes de l'Etat vis-à-vis de l'évaluations des axes transversaux ?

Extraits de [l'instruction « Evaluation finale des contrats de ville »](#) publiée le 14 décembre 2021 par l'ANCT, qui précise les intentions de cette évaluation.

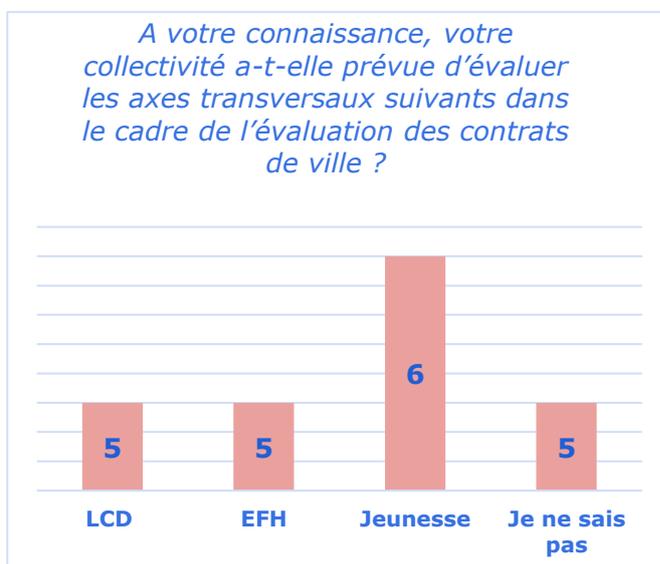
« Cette évaluation locale des contrats de ville a vocation à rendre compte de la mise en œuvre et des résultats des actions déployées, qu'elles relèvent de dispositifs spécifiques ou de politique de droit commun, au regard des moyens engagés. **Il vous reviendra de cibler prioritairement cette évaluation sur les actions, moyens et les dispositifs les plus structurants des trois piliers et des cinq axes transversaux »**

Au regard de cette instruction, les attendus sont plutôt centrés sur l'évaluation des modes de faire et la liberté est laissée aux acteurs pour prioriser les actions et projets structurants dans les piliers et les axes transversaux.

La matinée n'a pas vocation à entrer dans le sujet spécifique de l'évaluation des contrats de ville, [le cycle proposé par l'IREV](#) a rempli pleinement déjà cet objectif. Et [un kit méthodologique](#) est disponible

L'idée ici est plutôt d'amorcer une réflexion et de penser quelques pistes pour évaluer les projets et les démarches que vous menez sur vos territoires.

**Sondage ZOOM – 14 répondants**



✓ De l'analyse de l'intégration de l'égalité femmes-hommes (EFH) dans les projets à l'évaluation d'un plan d'action, Valenciennes Métropole

*SEVRIN Marion, chargée de mission égalité femmes-hommes, CAVM*

*Julie NOEL, chargée de mission éducation, citoyenneté, prévention cohésion sociale, CAVM*

La thématique EFH est traitée à deux endroits : au sein de la direction cohésion sociale pour ce qui concerne les politiques publiques et au sein des RH pour ce qui concerne l'égalité professionnelle interne. Marion s'occupe de la partie dédiée aux politiques publiques.

A partir de 2014, l'égalité femmes-hommes a d'abord été traitée au sein de cohésion sociale grâce à la grille de cotation des projets lors des phases d'instructions. L'objectif de cette fiche est de pouvoir identifier si le projet :

- ✓ est dédié à la promotion de l'égalité (marqueur 2)
- ✓ intègre l'égalité de façon transversale (marqueur 1)
- ✓ n'intègre pas l'égalité de façon transversale (marqueur 0)

Il y a un enjeu de culture commune autour de l'usage de cette fiche. La fiche crée des réflexes. Le groupe EGAE a accompagné Valenciennes Métropole pour l'élaboration de cette grille. Une vidéo avait été réalisée pour sensibiliser les porteurs de projets. [Grille d'analyse des marqueurs EFH de Valenciennes Métropole](#)

La thématique EFH a été rattachée au directeur général adjoint. Il y a une élue et un budget dédiés. Ainsi la thématique a été élargie à l'ensemble des compétences de Valenciennes Métropole à travers des formations et des sensibilisations de tous les services internes. Des ateliers comment intégrer l'EFH dans les projets, dans la communication, dans les clauses d'insertion...se sont mis en œuvre.

En novembre 2021, un plan métropolitain d'action égalité femmes-hommes a été voté. [Synthèse du plan d'action égalité femmes-hommes de Valenciennes Métropole](#)

Ce plan aboutira à la production d'un rapport annuel d'évaluation.

Le plan composé de 10 projets phares dont un qui concerne la Politique de la ville se traduit par une feuille de route spécifique pour le contrat de ville avec 3 axes : sensibiliser les porteurs, analyser et coter les dossiers financés, garantir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes avec un objectif de 30% de projets avec une approche transversale. L'idée est de pouvoir rendre les formations obligatoires pour les porteurs de projet.

Le plan est accompagné par des outils et des indicateurs d'évaluation de la politique locale d'égalité femmes-hommes (ex : nombre de sessions de formations, nombre de porteurs de projets formés ayant intégrés des indicateurs sexués...)

Les grilles de cotation permettent d'évaluer la prise en compte de l'EFH en amont mais pas encore l'impact. Mais cette grille est déjà une bonne base de réflexion. A l'avenir, des projets structurants pourront être peut-être sélectionnés pour en évaluer l'impact.

L'axe égalité femmes-hommes ne pourra intégrer l'évaluation du contrat de ville faute de données disponibles et consolidées sur la période.

### *Echanges*

Zaïna MESLIL, chargée de mission à la CALL

Lors de notre dernier comité des financeurs, la déléguée départementale aux droits des femmes a présenté sa propre grille qui intègre un 4<sup>ème</sup> dont la signification est « un projet qui produit des inégalités ». Cet ajout est intéressant.

Comment « obliger » les porteurs de projet à participer à la formation ?

Réponse Marion SEVRIN et Julie NOEL : l'idée est de repartir du même format que les formations VRL, la signature d'une charte est également prévue. Une réflexion est en cours pour intégrer un

bonus financier pour les porteurs de projets qui intègrent réellement l'EFH. Nous n'avons pas de marqueur 3, mais il y a une indication « pas de financement de projets stéréotypés ». Les formations intègrent aussi des coachings des porteurs de projet.

Concernant la lutte contre les discriminations, il n'y a pas d'outils de ce type développés pour le moment.

- ✓ **S'auto-évaluer sa politique publique locale de prévention des discriminations avec l'outil « échelle de maturité », Cabinet concept RSE**

*Nadia HAMADACHE, directrice du cabinet concept RSE.*



Le cabinet Concept RSE a développé un outil destiné à **faciliter le pilotage et l'évaluation** des politiques publiques de prévention et de lutte contre les discriminations : **l'échelle de maturité**.

L'échelle de maturité est un outil **d'auto-évaluation** :

- destiné aux collectivités
- coconstruit avec des collectivités territoriales et l'Etat en région Auvergne-Rhône-Alpes
- disponible **en ligne** et gratuit pour l'auto-évaluation
- prenant la forme **d'une grille d'une trentaine de questions** que l'on peut renseigner en moins de 30 minutes.

L'outil s'appuie sur **un référentiel qui interroge sept domaines d'évaluation** : l'engagement politique ; les moyens dédiés ; l'organisation ; la communication ; la mobilisation des parties prenantes ; la mobilisation du droit ; l'observation des données.

A l'issue, la collectivité obtient immédiatement le **niveau de maturité** de sa politique afin de se situer sur une échelle de 6 niveaux : inaction ; impulsion ; organisation ; développement ; approfondissement ; diversification ; optimisation (maturité totale).

Ainsi, l'outil répond à un usage double, il permet à la fois de :

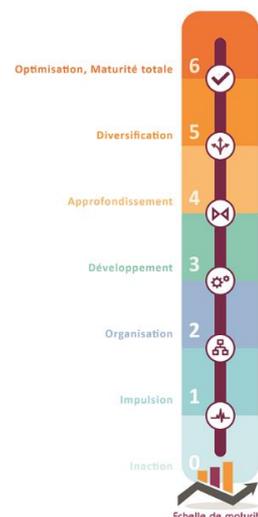
- **diagnostiquer**, faire le point et l'état des lieux de l'existant
- préfigurer une **feuille de route** en mettant en lumière des perspectives de progression.

Le renseignement de la grille et/ou le partage des résultats peut également permettre **d'ouvrir le dialogue** entre techniciens, élus et partenaires. Au-delà du positionnement sur l'échelle, le renseignement de cet outil est un processus qui permet une réflexion, un échange sur les différents domaines du référentiel.

Cet outil d'évaluation qu'est l'échelle de maturité compense la tendance à la baisse des moyens dans le domaine : en effet, en 2014, la lutte contre les discriminations est inscrite dans les contrats de ville, une ingénierie est alors mise en place pour les collectivités. Dès 2015, le CGET apportait un soutien logistique et financier via des diagnostics, des évaluations et des formations. Mais, en 2017, cette aide a été arrêtée et les moyens alloués par les pouvoirs publics ont baissé, d'où la nécessité de proposer un outil digital pour poursuivre le travail d'évaluation et de diagnostic.

Les collectivités peuvent évaluer les avancées de leur politique de prévention et de lutte contre les discriminations en s'appuyant sur l'échelle de maturité. Au total, cet outil couvre **7 domaines** et comporte **32 questions** qualitatives avec un choix de réponse prédéterminée et unique.

[Présentation détaillée de l'échelle](#)



## Quelle est la plus-value de cet outil dans le cadre de l'évaluation des contrats de ville ?

Pour l'IREV, bien que cet outil ne soit pas spécifiquement dédié à la prévention de la lutte contre la discrimination dans le cadre de la Politique de la ville, il reste adapté et pertinent pour son évaluation. En effet, l'échelle de maturité peut être mobilisée sur deux axes transversaux : la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes (sauf sur le volet violences faites aux femmes). La grille constitue un premier pas pour l'évaluation et peut constituer une base pour construire les questions évaluatives dédiées aux axes transversaux lutte contre les discriminations (LCD) et égalité femmes-hommes (EFH).

*Depuis cette réunion, l'IREV a travaillé sur une fiche outil mobilisable dans le cadre de l'évaluation des contrats de ville sur deux axes transversaux : la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes (sauf sur le volet violences faites aux femmes).*

*Vous la retrouverez sur la grande équipe : <https://acteurs.lagrandeequipe.fr/article/63526>*

## Les actualités du Défenseur des droits

*Déborah FACON, Chargée de mission réseau et accès aux droits – Hauts-de-France, Défenseur des droits*



Les 1 an de la plateforme [antidiscriminations.fr](https://antidiscriminations.fr)

### Chiffres-clés

En 2021, cette plateforme, qui accompagne gratuitement les victimes, a été **sollicité 14 000 fois**, dont 11 000 appels et plus de 3000 chats. Une **augmentation de 25% des saisines** en matière de lutte contre les discriminations a pu être constaté entre 2020 et 2021. Sept juristes-écoutants s'occupent d'identifier les situations de discrimination pour y apporter une réponse et indiquer des explications sur les démarches possibles : 70% des appels reçus sont orientés vers une saisine du défenseur des droits et 60% de règlements à l'amiable engagés aboutissent favorablement en matière de lutte contre les discriminations. De plus, la plateforme s'est enrichie d'un annuaire recensant **plus de 1200 acteurs** qui permet à tous et toutes de trouver près de chez soi un délégué du Défenseur des droits, une permanence associative ou syndicale partenaire.

### Des saisines souvent liées à l'emploi et aux critères de l'origine et du handicap

Les saisines reçues révèlent que **l'emploi** constitue un des contextes où les discriminations sont le plus présente : en 2021, ces saisines représentent plus de la moitié des réclamations (46,3% dont 25,9% en emploi privé et 20,1% en emploi public). Ces discriminations peuvent se baser sur différents critères (âge, sexe, origine...), en 2021, celui de **l'origine** a dominé en représentant 25% des critères invoqués au 3928, le critère du **handicap** a également été important vu qu'il a constitué 24% des appels en matière de discrimination.

**1200 antennes locales référencées sur la plateforme.**



## Le 14e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi

Le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont publié le 14e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, centré sur celles perçues et vécues par les jeunes âgés de 18 à 34 ans.

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de la population de jeunes actifs de 18 à 34 ans (3201 personnes).

Dans un contexte de crise sanitaire qui a particulièrement impacté les jeunes, l'enquête s'intéresse au caractère multidimensionnel et systémique de ces discriminations perçues comme massives par les jeunes. Les discriminations sur le critère de l'âge se combinent souvent avec d'autres critères comme l'apparence physique, la couleur de peau, le sexe ou encore l'origine.

Ce phénomène intervient à toutes les étapes de l'insertion professionnelle, d'après l'enquête **plus d'un jeune sur trois rapporte avoir vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière.**

Les discriminations dépassent cette sphère et se cumulent dans l'ensemble des domaines de la vie sociale : par exemple lors de contrôle de police (pour 54% des interrogés), de recherche d'un logement (53%) ou encore lors d'une demande de crédits ou d'assurance (42%).

Par ailleurs, ces discriminations entraînent des conséquences délétères sur leur avenir professionnel. Elles ont également un effet durable sur la santé mentale. Les conséquences impliquent une anticipation de la discrimination qui pousse les jeunes à s'autocensurer : plus de la moitié des jeunes interrogés (55%) se sont déjà auto-censurés lors de la recherche d'un emploi, en ne répondant pas à des offres d'emplois qui correspondaient pourtant à leurs compétences.

Face à ces discriminations, les jeunes victimes ont peu recours à leurs droits : 58% des jeunes victimes ont entrepris une démarche à la suite des faits. Les jeunes femmes sont plus nombreuses à ne pas les entreprendre : 51% des femmes ne le font pas contre 33% pour les hommes.

Autres publications :

- [Droits des personnes Roms : la Défenseure des droits pointe un défaut de protection](#)
- [Les mineurs non accompagnés au regard du droit](#)

*Echanges :*

Rémi DE NEVE, CAPH

Comment pouvoir accéder aux documents de communication du Défenseur des droits pour les diffuser aux publics ?

Réponse Déborah FACON, il existe un lien pour commander auprès du siège. N'hésitez pas à lui envoyer un mail.

## Perspectives

[Le webinaire mesure territoriale des discriminations : enjeux et méthodes a eu lieu le 24 mars](#), (le replay est disponible).

La prochaine rencontre régionale aura lieu en juin, elle permettra de partager vos actualités et de penser les suites du webinaire sur la mesure territoriale des discriminations.

D'autres travaux de l'IREV à venir : [un dossier ressource sur l'égalité femmes-hommes](#) dans les équipements sportifs de proximité et un parcours qualifiant sur mixité sociale et urbaine.