



DES OUTILS DÉDIÉS À LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

WEBINAIRE DE PRÉSENTATION - 8 DÉCEMBRE 2023





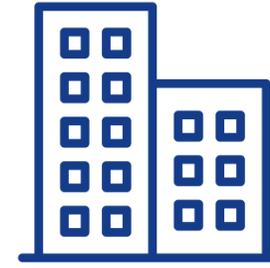
Prévenir les discriminations

Un kit pédagogique “généraliste” pour sensibiliser largement les acteurs de la politique de la ville

Objectifs : Sensibiliser les acteurs aux enjeux des phénomènes discriminatoires dans une optique de promotion de l'égalité. Créer une culture commune dans le cadre des PTLCD.

Publics : Pilotes des contrats de ville, chargés de mission des collectivités territoriales, services Etat, élus, associations, habitants...

Durée : Module de sensibilisation d'1h30.



Thématique : Accès au logement social

Un kit pédagogique destiné à tous les acteurs du logement social en charge des attributions

Objectifs : Sensibiliser les acteurs du logement social aux discriminations et aux risques juridiques encourus dans une optique de promotion de l'égalité d'accès au logement social.

Publics : Membres des CALEOL, guichets d'enregistrements, chargés de clientèle, bailleurs sociaux, collectivités, représentants de locataires...

Durée : Module de sensibilisation de 3h30



**Des contenus expérimentés
sur les territoires**

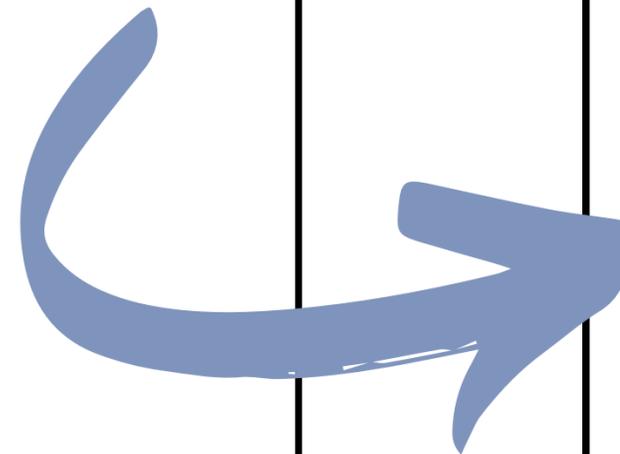


**Des supports pédagogiques et
une ingénierie mise à dispo pour
leurs déploiements**



**La possibilité d'essaimer la
démarche en formant des
"réplicants"**

SENSIBILISATION À LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS



Guide des répliquant·es pour l'animation d'une sensibilisation d'une heure trente sur la prévention des discriminations

Côté stagiaire



Mieux comprendre les phénomènes discriminatoires en 4 séquences

PROGRAMME DE LA FORMATION

Les chiffres clés des discriminations



Discriminations : de quoi parle-t-on?



Les stéréotypes : définition et fonctionnement



Comment agir à son échelle ?

Une session de sensibilisation comprenant des quizz, des définitions, des exemples, des vidéos...

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

 **Le handicap représente le premier motif de saisine du Défenseur des Droits**

- Vrai
- Faux

LA DISCRIMINATION DIRECTE

 **Qu'est-ce qu'une discrimination directe ?**

Un traitement différencié

Fondé sur un critère

Dans un domaine défini par la loi

-  Article L1142-2-1 du code du travail
-  Article L131-1 du code général de la fonction publique
-  Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

Une session de sensibilisation comprenant des quizz, des définitions, des exemples, des vidéos...

LES DISCRIMINATIONS

Un gérant de magasin dit
« qu'il n'aime pas les étrangers ».

- Discrimination directe
- Autre

LES STÉRÉOTYPES



Une session de sensibilisation comprenant des quizz, des définitions, des exemples, des vidéos...

ACCUEILLIR LA PAROLE

 **Que dire à une personne victime de discrimination ?**

LES PROCÉDURES

SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS

VOUS SOUHAITEZ SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS



Par formulaire en ligne

SAISIR



En rencontrant un délégué

CONTACTER



Par courrier gratuit,
sans affranchissement

Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris CEDEX 07

Une session de sensibilisation comprenant des quizz, des définitions, des exemples, des vidéos...

Les personnes
ressources et
dispositifs sur le
territoire

SUR CREIL SUD OISE

Délégués locaux
du Défenseur des
droits

Maison de la
justice et du droit
de Creil

Commissariat de
Creil

Brigade de
gendarmerie de
Saint Leu
d'Esserent

CIDFF de l'Oise

Ligue des droits
de l'Homme de
Creil

SOS
Homophobie

SOS Racisme

De la sensibilisation à la démarche de “réplicant” ...



**D'INTERROGER LES MODES DE
FAIRE ?**

**D'INTERROGER SES PROPRES
PRATIQUES ?**

**D'ACCEUILLIR, D'ÉCOUTER, DE
CONSEILLER ?**

Devenir “réplicant” : ça veut dire/implique quoi



MOTEUR

RESSOURCE

INTERPELLE



**DEPLOIE
AUPRÈS DE
SES PAIRS**



Côté répliquant

Les déroulés détaillés de la session et de chaque séquence

Programme récapitulatif

Début de la formation

5min - Introduction de la session

10min - Les chiffres clés des discriminations

Percuter l'illusion de l'égalité, faire connaître aux stagiaires les chiffres clés des discriminations en France.

15 min - Les discriminations

Connaître la définition des discriminations et les différents critères.

15 min - Le point de départ des inégalités : les stéréotypes

Savoir comment fonctionnent les stéréotypes ainsi que leurs conséquences.

10 min - Les procédures disciplinaire et pénale

Connaître les différentes procédures mobilisables pour faire face aux situations de discriminations

20 min - Comment agir

A partir d'études de cas, identifier les actions à mettre en place pour réagir en tant que témoin et accueillir la parole d'une personne victime

10 min - Les interlocuteurs et interlocutrices clés sur le territoire

Connaître les interlocuteurs et interlocutrices existants sur le territoire et savoir réorienter une personne victime.

5min - Conclusion

Fin de la formation

Les définitions légales des discriminations : les discriminations directes et indirectes

Objectif de la séquence

Cette séquence permet de connaître la définition des discriminations directe et indirecte et de découvrir les 25 critères de discriminations.

Le droit de la non-discrimination est un droit en constante évolution et la liste des critères de discriminations est en constante évolution.

Objectif de la séquence

Cette séquence permet de connaître

L'intervenante montre 25 pictogrammes correspondant aux 25 critères de discriminations définis dans la loi. Par groupe de 2 ou 3 personnes, les stagiaires doivent deviner quels critères se cachent derrière les pictogrammes. Une restitution collective est organisée. L'intervenante s'arrête sur chaque pictogramme, en racontant des cas de jurisprudences ou en donnant des exemples.

NB : le nombre de critères peut légèrement varier selon les sources, selon notamment les textes pris en compte (en particulier si on prend en compte le droit européen et international).

Études de cas récapitulatives

L'intervenante propose aux stagiaires des études de cas permettant d'identifier si la situation présentée s'apparente ou non à une discrimination directe. Après avoir fait voter à main levée les stagiaires sur l'option choisie, l'intervenante fait verbaliser les stagiaires sur les 3 éléments nécessaires à la qualification de la discrimination directe (le traitement différencié, le critère de discrimination et le domaine défini par la loi).

NB : cette séquence permet par ailleurs d'introduire la notion d'injure à caractère discriminatoire.

Contenu

L'intervenante demande aux participant·es de définir ce qu'est une discrimination. Il ou elle présente la définition en expliquant qu'il y a 3 éléments qui permettent de définir une discrimination : 1. Un traitement différencié, 2. Sur un des 25 critères de discrimination, 3. Dans un domaine défini par la loi : le travail ou l'accès à un service.

Contenu

L'intervenante de

2. L'appartenance ou non à une prétendue race

En un mot : Ce critère est l'héritage d'une construction sociale qui vise à catégoriser les êtres humains (souvent en les hiérarchisant) en se basant sur des critères physiques mesurables. La race biologique entre humains n'existe pas, mais cette construction sociale perdure à travers différents modèles de racisme.

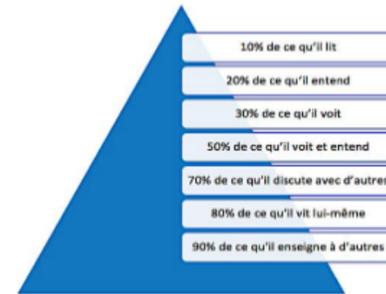
Exemple : Un salarié victime d'un harcèlement d'ambiance à caractère discriminatoire et raciste.

Des conseils d'animation et de posture

PÉDAGOGIE INTERACTIVE : POSTURE ET OUTILS

Comment capter l'attention des stagiaires ?

Afin de capter l'attention des participant·es, il sera nécessaire pour les formateurs et formatrices de varier les supports de formation. Nous savons que l'être humain retient :



Il faut donc diversifier les méthodes d'apprentissage et les supports. Pour cela, vous pouvez vous assurer de mettre en œuvre ces différents conseils :

- **Favorisez systématiquement les supports pédagogiques** : ils doivent permettre aux stagiaires de lire, voir et entendre. Dès que possible, répartissez les stagiaires en petits groupes pour un échange et créez des mises en situation.
- **Diffuser les informations clés grâce aux outils pédagogiques** : 100% des séquences des formations doivent s'appuyer sur des outils pédagogiques qui mettent les stagiaires en situation d'acteurs ou d'actrices de leur formation (textes à trous, quizz sur des chiffres clés, mises en situation, etc.). La présence systématique de pauses et l'alternance des travaux collectifs, individuels ou en petits groupes permettent de garantir une attention constante des stagiaires.
- **Utiliser les outils à votre disposition afin de faire participer les stagiaires** : appuyez-vous sur le paper-board, sur des outils pédagogiques (post-it, gommettes), sur des supports individuels (quiz, fiches action, travaux sur des documents écrits...).
- **Utiliser le powerpoint avec parcimonie** : il faut s'appuyer le moins possible sur ce dernier. Le powerpoint peut servir à afficher du texte mais doit être principalement utilisé comme un support complémentaire, illustrant les propos ou permettant de présenter des exercices pédagogiques. Il est donc important de distinguer les 3 éléments suivants :

Les définitions légales des discriminations : les discriminations directes et indirectes

► Objectif de la séquence

► Animation pédagogique 📍 Jeu des 25 critères de discriminations

L'intervenante montre 25 pictogrammes correspondant aux 25 critères de discriminations définis dans la loi.

► Animation pédagogique

📍 Jeu des 25 critères de discriminations

L'intervenante montre 25 pictogrammes correspondant aux 25 critères de discriminations définis dans la loi. Par groupe de 2 ou 3 personnes, les stagiaires doivent deviner quels critères se cachent derrière les pictogrammes. Une restitution collective est organisée. L'intervenante s'arrête sur chaque pictogramme, en racontant des cas de jurisprudences ou en donnant des exemples.

NB : le nombre de critères peut légèrement varier selon les sources, selon notamment les textes pris en compte (en particulier si on prend en compte le droit européen et international).

📍 Études de cas récapitulatives

L'intervenante propose aux stagiaires des études de cas permettant d'identifier si la situation présentée s'apparente ou non à une discrimination directe. Après avoir fait voter à main levée les stagiaires sur l'option choisie, l'intervenante fait verbaliser les stagiaires sur les 3 éléments nécessaires à la qualification de la discrimination directe (le traitement différencié, le critère de discrimination et le domaine défini par la loi).

NB : cette séquence permet par ailleurs d'introduire la notion d'injure à caractère discriminatoire.

► Contenu

L'intervenante demande aux participant·es de définir ce qu'est une discrimination. Il ou elle présente la définition en expliquant qu'il y a 3 éléments qui permettent de définir une discrimination : 1. Un traitement différencié, 2. Sur un des 25 critères de discrimination, 3. Dans un domaine défini la loi : le travail ou l'accès à un service.

1. L'origine

En un mot : La discrimination sur l'origine touche à la fois la population étrangère ou d'origine étrangère, mais aussi l'ensemble des générations nées de parents français.

Exemple : Refuser un entretien d'embauche à un candidat en raison de son origine réelle ou supposée.

2. L'appartenance ou non à une prétendue race

En un mot : Ce critère est l'héritage d'une construction sociale qui vise à catégoriser les êtres humains (souvent en les hiérarchisant) en se basant sur des critères physiques mesurables. La race biologique entre humains n'existe pas, mais cette construction sociale perdure à travers différents modèles de racisme.

Exemple : Un salarié victime d'un harcèlement d'ambiance à caractère discriminatoire et raciste.

Des commentaires intégrés au support Powerpoint pour faciliter l'animation

Enregistrement automatique Support commenté - Sensibilisation 1h30 IREV ACSO - VF - Enregistré dans ce PC Rechercher Ines Tavernier IT Enregistrer Présenter dans Teams Partager

Fichier Accueil Insertion Dessin Conception Transitions Animations Diaporama Enregistrer Révision Affichage Aide

Coller Nouvelle diapositive Réutiliser des diapositives Disposition Rétablir Section

Police Paragraphe Dessin

Orientation du texte Aligner le texte Convertir en graphique SmartArt

Organiser Styles rapides Remplissage Contour Effets

Rechercher Remplacer Sélectionner

Dictier Voix Compléments Concepteur

3 INTRODUCTION

- Durée : 1h30
- Des temps de **questions** sont prévus pendant la sensibilisation.
- Le support vous sera envoyé par mail.

4 ★ LES RÈGLES DE LA FORMATION

LES RÈGLES DE LA FORMATION

Cas individuel

5 PROGRAMME DE LA FORMATION

Les chiffres clés des discriminations

Discriminations : de quoi parle-t-on?

Afin que cette sensibilisation se passe pour le mieux pendant cette heure et demie que nous allons passer ensemble, voici quelques règles :

- **Toutes les questions, réactions, remarques, objections sont les bienvenues** : c'est ce qu'on entend souvent en formation professionnelle ou en sensibilisation mais c'est encore plus vrai quand on parle de discriminations. Ce n'est pas un sujet évident, loin de là. C'est normal d'avoir des interrogations, des doutes, des besoins de précisions. De mon côté, je vais régulièrement vérifier avec vous si tout va bien, si vous avez des questions et je vais attendre votre validation pour poursuivre. N'hésitez pas à poser l'ensemble de vos questions à tout moment de la formation. Et enfin, si à un moment donné, vous sentez que ce que je dis s'éloigne complètement de votre réalité (professionnelle), vous n'hésitez pas à me le dire et je m'adapterai en conséquence. Je ne suis pas là pour vous faire un cours magistral mais bien pour vous donner des outils à utiliser dans le cadre de votre travail ou de vos activités.
- **Règle de bienveillance** : Cette formation est vraiment pensée pour être participative. Il va y avoir des quizz, des textes à trous...être à échanger (à l'oral ou à l'écrit). Pour que cet échange se passe bien, il est nécessaire de respecter cette règle de bienveillance : bienveillance envers les autres personnes qui suivent cette formation. Et puis, on y pense pas beaucoup mais bienveillance envers soi-même. Souvent quand on assiste à ce type de sensibilisation, il arrive qu'on réalise qu'à un certain moment, on a peut-être pas su reconnaître un fait de discrimination OU on a pas su quoi faire. Cela est normal. Si vous n'avez jamais été formé.e sur les discriminations, c'est normal de ne pas savoir quoi faire. C'est l'objectif de ce temps de sensibilisation : de vous apporter des outils en main pour identifier, comprendre, agir. Donc, on ne se culpabilise pas et on fait preuve de bienveillance envers soi-même.
- **Pas de cas individuel** : Pour des raisons de confidentialité, je vous demanderai de ne pas partager de cas individuels durant cette formation. Ici, on est dans le cadre de la formation professionnelle pour adulte, pas dans le cadre d'un groupe de parole. Il est possible de me faire remonter des exemples, des cas pratiques sur lesquels vous souhaiteriez travailler. C'est tout à fait possible. Par contre, je vous demanderai d'anonymiser complètement cet exemple : pas de noms, pas de lieux, pas de dates, pas d'informations qui pourraient permettre aux personnes présentes de reconnaître de qui vous êtes en train de parler.

Des ressources complémentaires

« POUR ALLER PLUS LOIN » : BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

1) Discriminations – Généralités

- **BEAUCHEMIN Cris, HAMEL Christelle, SIMON Patrick. Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France**, Ined éditions, 2015. - 622 p. (Grandes enquêtes).

Cet ouvrage présente les résultats de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) réalisée auprès de 22000 personnes afin d'avoir des connaissances statistiques de la situation des populations liées à l'immigration, sur la diversité des populations en France, et sur les discriminations. Un des apports majeurs de cet ouvrage est qu'il combine l'approche objective et subjective de la discrimination en étudiant pour la première fois l'expérience du racisme subi. Les contributions sont organisées autour de cinq parties : diversité des origines et des trajectoires ; l'accès aux ressources scolaires, sociales et professionnelles ; les dynamiques familiales ; discrimination et racisme : la prise en compte des perceptions ; questions d'identités.

http://biblio.reseau-reci.org/index.php?lvl=notice_display&id=31473

- **CERRATO DEBENEDETTI Marie-Christine, La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France, De l'annonce à l'esquive (1998-2016)**, Presses Universitaires de Rennes, 2018, 256 p.

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

http://biblio.reseau-reci.org/index.php?lvl=notice_display&id=32849

- **Défenseur des droits, Consultation citoyenne sur les discriminations : Recommandations et propositions du Défenseur des droits, 06/2021. 18 p.**

Ce document est la contribution à la consultation citoyenne sur les discriminations lancée en avril 2021 par la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

http://biblio.reseau-reci.org/index.php?lvl=notice_display&id=33888

- **Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2020, 2021. 104 p.**

Tout au long de l'année 2020, marquée par un contexte inédit d'état d'urgence sanitaire, le Défenseur des droits a veillé à ce que les mesures législatives et réglementaires de lutte contre la pandémie ne portent pas une atteinte excessive aux droits et libertés des personnes et garantissent une égalité de traitement. Dans son rapport annuel, le Défenseur des droits présente son activité durant l'année 2020.

http://biblio.reseau-reci.org/index.php?lvl=notice_display&id=33802

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

Le Défenseur des droits dédie ce rapport à la question des discriminations liées aux origines. En s'appuyant sur les données officielles de la statistique publique et les études scientifiques, le rapport affirme l'ampleur des discriminations fondées sur l'origine et leur dimension systémique dans la société française : les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles sont désavantagées dans l'accès à l'emploi ou au logement et plus exposées au chômage,

à la précarité, au mal logement, aux contrôles policiers, à un état de santé dégradé et aux inégalités scolaires. On y apprend que les discriminations liées à l'origine ou un critère apparenté représentent 1/3 des saisines du Défenseur des droits en matière de discriminations.

RÉPONDRE AUX OBJECTIONS

Le sujet de la lutte contre les discriminations est un sujet particulier, qui peut parfois déclencher un certain nombre de remarques, « d'objections », de la part des stagiaires. Pour prévenir la plupart de ces objections, vous pouvez vous appuyer sur trois éléments :

Une approche non-culpabilisante

Travailler sur ces sujets c'est interroger des représentations et des convictions qui ne l'ont pas forcément été auparavant. Les formatrices et formateurs sont invités à développer une approche dynamique et non-culpabilisante sur ces sujets. L'objectif est de donner envie de faire et non de braquer.

Une approche par le droit

En matière de prévention des discriminations, les formateurs et formatrices s'appuient systématiquement sur le droit. La connaissance de la loi et des jurisprudences récentes permet d'offrir un cadre partagé et collectif, indépendant des convictions de chacune et chacun.

Le rappel du cadre de la formation

Insister en début de formation sur les règles collectives que la salle se fixe au cours de cette session, et notamment la règle de bienveillance – dans les interactions, envers soi-même, envers les autres participant·es et envers les formateurs et formatrices – permet d'échanger calmement tout au long de la formation.

Nous avons sélectionné quelques-unes des objections les plus fréquemment entendues lors des formations sur lutte contre les discriminations. Pour chacune d'entre elles, nous vous proposons ci-dessous des pistes de réponse :

« De toute façon on ne peut rien y faire, ça ne changera pas, c'est comme ça depuis toujours »

Il est vrai que le sujet des discriminations n'a pas toujours été identifié dans la société et par le droit comme un enjeu important. Le sujet des discriminations était autrefois peu abordé, ce qui change ces dernières années : c'est ici une bonne nouvelle, cela veut dire que la société commence à prendre conscience du fait qu'il s'agit ici d'un sujet central dans la question du bien-être et du respect de la dignité de chacun et chacune au travail. Cela permet également d'agir sur le lien social et la reconnaissance des institutions du fait de la prise en compte de situations d'inégalités.

« C'est de l'humour »

Bien évidemment, il est toujours possible de rigoler avec ses collègues de travail. Ce que la loi nous précise, c'est qu'il est interdit de tenir des propos qui pourraient porter atteinte à la dignité de nos collègues, les mettre mal à l'aise ou créer une situation que l'on pourrait qualifier de "dégradante" ou "humiliante". En somme, il est effectivement interdit par la loi de tenir des propos à caractère sexistes, homophobes, racistes, transphobes ou antisémites par exemple, de même pour des propos à connotation sexuelle au travail.

« Et la liberté d'expression ? »

Le droit pose des limites à notre liberté d'expression. Ainsi, certains propos ou discours sont interdits dans l'espace public et/ou dans le cadre du travail afin de permettre à chacune·s d'évoluer dans un environnement protégé de propos ou de comportements discriminatoires.

FICHE RESSOURCE SUR LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS PAR THÉMATIQUE

Vous retrouverez ci-dessous des données chiffrées complémentaires sur les domaines et critères de discrimination en France, issues des études statistiques des dernières années. Cette base de données, qui pourra s'enrichir avec le temps, permettra de personnaliser la séquence « Chiffres clés » avec les données pertinentes au regard du public présent dans la sensibilisation.

Chiffres clés Emploi

Le handicap et l'état de santé représentent le premier motif de discrimination dont le Défenseur des droits est saisi – **Rapport annuel du Défenseur des droits, 2020**

42% des agent·es de la Fonction publique rapportent avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire – **13e Baromètre des discriminations dans l'emploi**

Quatre personnes actives sur dix déclarent avoir été confrontées à des propos ou comportements stigmatisants dans le cadre de leur travail – **13e Baromètre des discriminations dans l'emploi**

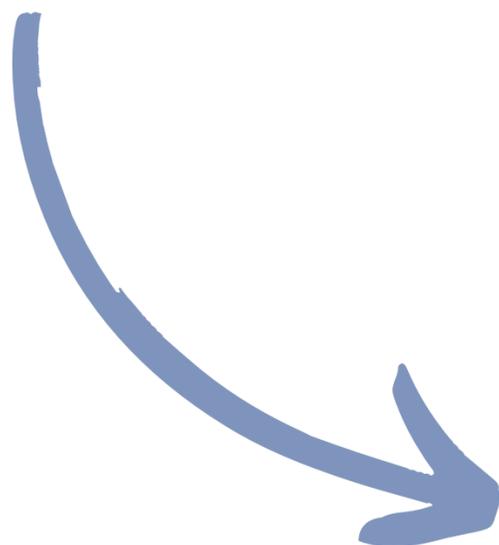
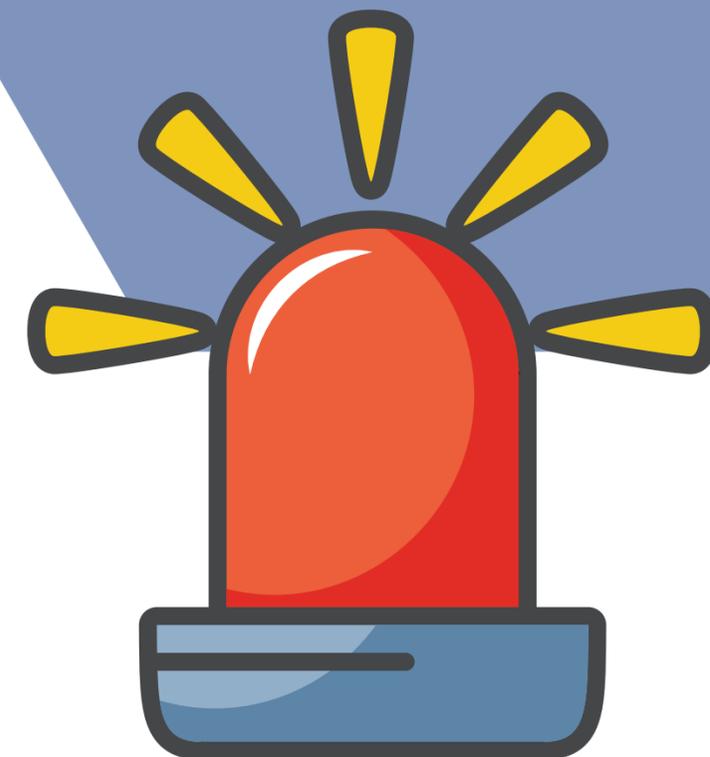
Un candidat d'origine maghrébine qui postule à un emploi de responsable administratif (catégorie A) dans la fonction publique territoriale a 25% de chance de décrocher un entretien d'embauche contre 28% de chances contre un candidat d'origine française. - **Les discriminations dans l'accès à l'emploi public – CNRS 2018**

77% des personnes homosexuelles ou bisexuelles en couple ont renoncé à afficher leur orientation sexuelle au travail – **2e Baromètre Autre Cercle – IFOP – Inclusion des personnes LGBT+ au travail en France – 2020**

1 personne LGBT+ sur 4 a déjà été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation - **2e Baromètre Autre Cercle – IFOP – Inclusion des personnes LGBT+ au travail en France – 2020**

Ressources en open source

Afin de contribuer au suivi et à leur amélioration, nous vous invitons à remplir ce **questionnaire** pour **chaque session dispensée** :



[LIEN VERS LE QUESTIONNAIRE DE SUIVI](#)



FAVORISER L'ACCÈS AU LOGEMENT SOCIAL

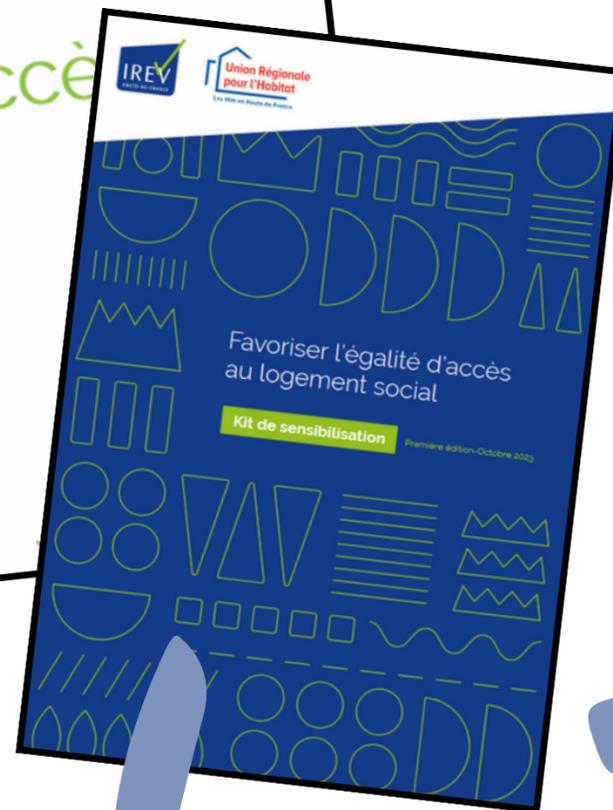


Module de sensibilisation

« Favoriser l'égalité d'accès au logement social »

Date :

Lieu :





Sommaire

Introduction..... 01

Exercices/Corrigés

Fiche exercice 1 02

Corrigé exercice 1 04

Fiche exercice 2 05

Corrigé exercice 2 06

Fiche exercice 3 07

Corrigé exercice 3 08

Fiche exercice 4 12

Corrigé exercice 4 14

Ressources

Fiche 1 : Glossaire..... 20

Fiche 2 : Discriminations - les articles de Loi
à connaître 21

Fiche 3 : Définition des discriminations..... 23

Fiche 4 : Les critères..... 25

Fiche 5 : Rôle des stéréotypes et préjugés.... 27

Fiche 6 : Risques judiciaires
et sanctions pénales 28

Fiche 7 : Le testing 29

Fiche 8 : Mixité sociale et accès
au logement social..... 30

Fiche 9 : Données personnelles 31

Fiche 10 : Exemples de cadre éthique et
déontologique..... 32

Encadré "Discriminations et logements" 32

Côté stagiaire



Fiche exercice 1

Timing 15 minutes / Debriefing 30 minutes

Mots croisés

VERTICAL :

A Motifs prohibés par la Loi, au nombre de 25, ils fondent le droit de la non-discrimination.

B Critère prohibé qui renvoie à la projection de stéréotypes et de mise à l'écart à partir de diverses caractéristiques qui font l'objet d'une essentialisation, notamment la couleur de peau ou le patronyme.

C Méthode scientifique qui consiste à comparer l'attitude de la personne « testée » envers un candidat de référence d'une part, et un candidat qui pourrait être discriminé d'autre part. Il peut être à vocation pédagogique ou judiciaire.

D Idéologie selon laquelle il existerait des différences entre les hommes, catégorisés en « races » à partir de leur apparence physique et favoriserait une hiérarchisation des groupes humains.

E Respect que mérite quelqu'un ou quelque chose.

F Principe du service public qui interdit aux fonctionnaires de manifester leurs croyances dans l'exercice de leurs fonctions.

G Action de traiter quelqu'un avec des égards particuliers.

HORIZONTAL :

1 Jugement favorable ou défavorable porté à priori sur quelqu'un ou quelque chose, selon certains critères personnels, fondés sur des idées reçues, ou sur une opinion générale formée à partir d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier.

2 Modes de catégorisations rigides et persistants de groupes sociaux. Ils déforment et appauvrissent la réalité.

3 Situation d'une personne traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.

4 Caractère de ce qui est mixte, de ce qui est composé de choses de natures différentes ou de personnes des deux sexes.

5 Relation entre personnes qui entraîne une obligation morale d'assistance mutuelle.

6 Caractère de ce qui est égal. Valeur républicaine. Valeur qui peut être qualifiée de formelle, réelle, de traitement, d'accès, des chances.

02 Recherche l'égale d'accès au logement social - Kit de sensibilisation / 03 Recherche l'égale d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Fiche exercice 2

Timing 10 minutes / Debriefing 15 minutes

Multicritères

Pour sélectionner un demandeur de logement social parmi l'ensemble des demandes, les acteurs du logement en charge des attributions et notamment les membres de la CALEOL ont l'obligation de se fonder sur des critères objectifs (exemple : les ressources du ménage) appuyés par le système de cotation en vigueur sur le territoire. Le droit français détermine 25 critères prohibés sur lesquels il est interdit d'écarter et/ou de refuser une demande dont la conséquence est la non-attribution d'un logement.

Relier les pictogrammes aux motifs interdits par le droit français (liste non exhaustive)

L'origine 

Le lieu de résidence 

L'identité de genre 

Situation familiale 

Capacité à parler dans une autre langue 

05 Recherche l'égale d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Fiche exercice 3

Timing 10 minutes / Debriefing 20 minutes

Quizz d'autopositionnement

1. Un ménage ne parlant pas le français se présente au guichet du Centre communal de l'action sociale pour enregistrer une demande de logement social. Sans justificatif d'identité, je refuse. Existe-il un risque de discrimination ?	<input type="checkbox"/> Oui, je ne peux écarter une demande au regard du critère de la langue. <input type="checkbox"/> Non, le cadre légal impose un justificatif d'identité ou un titre de séjour attestant de la régularité du séjour sur le territoire français : obligatoire pour enregistrer une demande de logement social.
2. Un membre de la CALEOL ¹ se manifeste sur le positionnement d'un ménage dont le nom évoque une origine maghrébine. Il est explicite, reste catégorique, et choisit un autre demandeur. Existe-il un risque de discrimination ?	<input type="checkbox"/> Non, au regard du principe de mixité sociale imposé par le cadre légal. <input type="checkbox"/> Non, ce ménage sera présenté lors d'une prochaine commission d'attribution. <input type="checkbox"/> Oui, le risque de discrimination selon l'origine réelle ou supposée est tangible.
3. Existe-il un risque de discrimination lorsque je refuse de positionner en CALEOL un jeune adulte que j'estime « fragile » au regard du logement qui vient de se libérer dans une résidence collective qui selon moi « vit mal » ?	<input type="checkbox"/> Non, il est nécessaire d'agir avec bienveillance s'agissant des futurs résidents. <input type="checkbox"/> Oui si le bien correspond au besoin du demandeur et à sa situation déclarée dans sa demande de logement au sein du SNE ² .
4. Existe-il un risque de discrimination lorsque l'on refuse l'enregistrement d'une demande de logement social, aux demandeurs ne résidant pas déjà sur la commune ?	<input type="checkbox"/> Oui, il est interdit de refuser l'enregistrement d'une demande au motif que le demandeur ne réside pas sur la commune. <input type="checkbox"/> Non, il est normal de prioriser les habitants de la commune.
5. Une élue communale me demande de positionner et de prioriser un demandeur en CALEOL au détriment d'un des trois dossiers préalablement sélectionnés, suis-je potentiellement discriminant ?	<input type="checkbox"/> Non, la responsabilité revient à l'élue. <input type="checkbox"/> Oui, potentiellement, je peux contribuer à co-produire une situation de discrimination, je suis aussi responsable pénelement. <input type="checkbox"/> Non pas vraiment, au regard du manque de logement, il faut faire des choix, je ne risque rien.

1. Commission d'Attribution des Logements et d'Examen de l'Occupation des Logements
2. Système National d'Enregistrement

07 Recherche l'égale d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Des exercices permettant de se familiariser avec les notions abordées

Fiche exercice 1

Timing 15 minutes Debriefing 30 minutes

Mots croisés

VERTICAL :

A Motifs prohibés par la Loi, au nombre de 25, ils fondent le droit de la non-discrimination.
 B Critère prohibé qui renvoie à la projection de stéréotypes et de mise à l'écart à partir de diverses caractéristiques qui font l'objet d'une essentialisation, notamment la couleur de peau ou le patronyme.
 C Méthode scientifique qui consiste à comparer l'attitude de la personne « testée » envers un candidat de référence d'une part, et un candidat qui pourrait être discriminé d'autre part. Il peut être à vocation pédagogique ou judiciaire.
 D Idéologie selon laquelle il existerait des différences entre les hommes, catégorisés en « races » à partir de leur apparence physique et favoriserait une hiérarchisation des groupes humains.
 E Respect que mérite quelqu'un ou quelque chose.
 F Principe du service public qui interdit aux fonctionnaires de manifester leurs croyances dans l'exercice de leurs fonctions.
 G Action de traiter quelqu'un avec des égards particuliers.

HORIZONTAL :

1 Jugement favorable ou défavorable porté a priori sur quelqu'un ou quelque chose, selon certains critères personnels, fondés sur des idées reçues, ou sur une opinion générale formée à partir d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier.
 2 Modes de catégorisations rigides et persistants de groupes sociaux. Ils déforment et appauvrissent la réalité.
 3 Situation d'une personne traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.
 4 Caractère de ce qui est mixte, de ce qui est composé de choses de natures différentes ou de personnes des deux sexes.
 5 Relation entre personnes qui entraîne une obligation morale d'assistance mutuelle.
 6 Caractère de ce qui est égal. Valeur républicaine. Valeur qui peut être qualifiée de formelle, réelle, de traitement, d'accès, des chances.

02 Revue des Égalités d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

03 Revue des Égalités d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

MIXITE-EGALITE-PREJUGES-DIGNITE...

Des exercices permettant de se familiariser avec les notions abordées

Fiche exercice 2  Timing 10 minutes  Debriefing 15 minutes

Multicritères

Pour sélectionner un demandeur de logement social parmi l'ensemble des demandes, les acteurs du logement en charge des attributions et notamment les membres de la CALEOL ont l'obligation de se fonder sur des critères objectifs (exemple : les ressources du ménage) appuyés par le système de cotation en vigueur sur le territoire. Le droit français détermine 25 critères prohibés sur lesquels il est interdit d'écarter et/ou de refuser une demande dont la conséquence est la non-attribution d'un logement.

Relier les pictogrammes aux motifs interdits par le droit français (liste non exhaustive)

L'origine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Le lieu de résidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
L'identité de genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Situation familiale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Capacité à parler dans une autre langue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

05 Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Les critères : Origine, lieu de résidence, appartenance religieuse...

Des exercices permettant de se familiariser avec les notions abordées

Fiche exercice 3



Timing
10 minutes



Debriefing
20 minutes

Quizz d'autopositionnement

1. Un ménage ne parlant pas le français se présente au guichet du Centre communal de l'action sociale pour enregistrer une demande de logement social. Sans justificatif d'identité, je refuse. Existe-il un risque de discrimination ?	<input type="checkbox"/> Oui, je ne peux écarter une demande au regard du critère de la langue <input type="checkbox"/> Non, le cadre légal impose un justificatif d'identité ou un titre de séjour attestant de la régularité du séjour sur le territoire français ; obligatoire pour enregistrer une demande de logement social.
2. Un membre de la CALEOL ¹ se manifeste sur le positionnement d'un ménage dont le nom évoque une origine maghrébine. Il est explicite, reste catégorique, et choisit un autre demandeur. Existe-il un risque de discrimination ?	<input type="checkbox"/> Non, au regard du principe de mixité sociale imposé par le cadre légal <input type="checkbox"/> Non, ce ménage sera présenté lors d'une prochaine commission d'attribution <input type="checkbox"/> Oui, le risque de discrimination selon l'origine réelle ou supposée est tangible
3. Existe-il un risque de discrimination lorsque je refuse de positionner en CALEOL un jeune adulte que j'estime « fragile » au regard du logement qui vient de se libérer dans une résidence collective qui selon moi « vit mal » ?	<input type="checkbox"/> Non, il est nécessaire d'agir avec bienveillance s'agissant des futurs résidents <input type="checkbox"/> Oui si le bien correspond au besoin du demandeur et à sa situation déclarée dans sa demande de logement au sein du SNE ²
4. Existe-il un risque de discrimination lorsque l'on refuse l'enregistrement d'une demande de logement social aux demandeurs ne résidant pas déjà sur la commune ?	<input type="checkbox"/> Oui, il est interdit de refuser l'enregistrement d'une demande au motif que le demandeur ne réside pas sur la commune <input type="checkbox"/> Non, il est normal de prioriser les habitants de la commune
5. Une élue communale me demande de positionner et de prioriser un demandeur en CALEOL au détriment d'un des trois dossiers préalablement sélectionnés, suis-je potentiellement discriminant ?	<input type="checkbox"/> Non, la responsabilité revient à l'élue <input type="checkbox"/> Oui, potentiellement, je peux contribuer à co-produire une situation de discrimination, je suis aussi responsable pénalement <input type="checkbox"/> Non pas vraiment, au regard du manque de logement, il faut faire des choix, je ne risque rien

1 Commission d'Attribution des Logements et d'Examen de l'Occupation des Logements
2 Système National d'Enregistrement

07

Reviser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Un ménage ne parlant pas le français se présente au guichet du Centre communal de l'action sociale pour enregistrer une demande de logement social. Sans justificatif d'identité, je refuse. Existe-il un risque de discrimination ?

Des exercices permettant de se familiariser avec les notions abordées

Et des exercices de mise en situation pour s'appropriier les contenus de formation

► Situation 1 : La politique de peuplement des résidences

Sujet : La Loi impose aux bailleurs sociaux d'assurer une mixité sociale⁴ dans leurs résidences. Ils peuvent s'appuyer notamment sur une grille de peuplement⁵ pour flécher leurs attributions.



Le dilemme : « Comment créer une grille de peuplement favorisant la mixité sociale sans prendre en compte la situation familiale ou l'origine des ménages de mon patrimoine ? »

► Situation 2 : L'information communiquée aux potentiels demandeurs

Sujet : Des études⁶ démontrent que les professionnels qui accueillent les potentiels demandeurs ne communiquent pas les mêmes informations selon



Le dilemme : « Quand je vois que le demandeur fait partie de la communauté des gens du voyage, je l'oriente systématiquement vers la commune voisine. »

► Situation 2 : L'information communiquée aux potentiels demandeurs

Sujet : Des études⁶ démontrent que les professionnels qui accueillent les potentiels demandeurs ne communiquent pas les mêmes informations selon le profil des ménages, ce qui dissuade ou met en difficulté la poursuite de leur démarche.



Le dilemme : « Quand je vois que le demandeur fait partie de la communauté des gens du voyage, je l'oriente systématiquement vers la commune voisine. »
« Si une personne déficiente intellectuelle se présente, je ne prends pas son dossier. Je lui demande de revenir avec son tuteur. »

« Si une personne déficiente intellectuelle se présente, je ne prends pas son dossier. Je lui demande de revenir avec son tuteur. »

dilemme : « D'accord, il y a l'ancienneté de la demande mais il est normal de privilégier les ménages résidents sur la commune, non ? »
« Certains membres de la CALEOL me demandent des détails personnels sur les logements présentés, je me demande ce que j'ai le droit de dire ou pas. »

offre et la demande afin de

dilemme : « Il est normal de privilégier les personnes âgées dans les logements du centre-ville pour faciliter leur accès aux transports et aux commerces, non ? »
« J'ai déjà un membre de cette famille dans cet immeuble, il n'est pas question de lui attribuer ce logement. »

⁴ La mixité sociale est imposée par la loi. L'obligation pour les bailleurs sociaux consiste à définir et faire valider par leur gouvernance, une politique d'attribution et de mixité sociale en cohérence avec les Conventions Intercommunales d'Attribution des EPCI.

⁵ Outil qui permet d'aider à la décision en appui de la cotation de la demande. Il permet de définir les profils des demandeurs attendus pour un logement à attribuer.

⁶ <https://www.fondation-abbe-pierre.fr/actualites/guichets-denregistrement-de-la-demande-de-logement-social-la-fondation-alerte>

Les corrigés détaillés de chaque exercice

► Corrigé exercice 2

Multicritères

06 Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

L'origine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Le lieu de résidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
L'identité de genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Situation familiale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Capacité à parler dans une autre langue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Pour approfondir, voir la ressource suivante :
Fiche 4 : Les critères



► Situation 3 : La prise de décision en CALEOL

Sujet : Il est parfois reproché aux membres des commissions d'attribution un manque d'impartialité concernant leur décision, au risque de s'appuyer sur des critères illégaux.

Le dilemme : « D'accord, il y a l'ancienneté de la demande mais il est normal de privilégier les ménages résidents sur la commune, non ? »
« Certains membres de la CALEOL me demandent des détails personnels sur les ménages présentés, je me demande ce que j'ai le droit de dire ou pas. »



⚠ LES RISQUES POUR LA STRUCTURE

- S'exposer aux sanctions prévues par la CNIL en cas de contrôle et de non respect du RGPD. Il en est de même en ce qui concerne l'ANCOLS.
- Le risque d'atteinte à la vie privée.
- Le risque de dégradation de l'image et de la réputation du bailleur.
- Le risque de saisine du Défenseur des droits, de poursuites judiciaires pour discrimination.

⚠ LES RISQUES POUR LE PROFESSIONNEL

- Un mal être du professionnel tiraillé entre la demande hiérarchique, les obligations de non-discrimination et de respect de la vie privée.
- Le sentiment de ne pas remplir pleinement la mission sociale envers des personnes en difficultés.
- Appuyer ses décisions sur des critères subjectifs sans être en mesure de les justifier.
- Coproduire la discrimination en divulguant des informations non nécessaires à l'instruction du dossier relevant de critères prohibés par le droit de la non-discrimination et s'exposer également aux sanctions judiciaires et disciplinaires.

📖 LE CADRE LÉGAL ET ÉTHIQUE APPLICABLE

- L'arrêt du 11 juillet 2017 de la Cour de cassation (N°16-82426) « considère qu'il résulte des termes de l'article L. 441-2 du Code de la construction et de l'habitation que la commission d'attribution créée dans chaque organisme d'HLM en est un organe, même si des personnalités extérieures siègent en son sein » (source : ANIL). En cela, la responsabilité pénale des décisions prises en CALEOL revient à l'organisme d'HLM.
- Article 158, Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (Loi de modernisation sociale) : « Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison d'un critère prohibé par l'article 225-1 du Code pénal ».
- Article 225-2 du Code pénal : « La discrimination constitue un délit punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende quand elle conduit à refuser ou à limiter la fourniture d'un bien ou d'un service. La responsabilité du donneur d'ordre et de l'exécutant est partiellement engagée ».

💡 LES PRÉCONISATIONS

- Rappeler le cadre réglementaire lors de la CALEOL en cas de propos discriminatoires.
- Sensibiliser les collaborateurs au RGPD.
- S'interdire de collecter et de transmettre des détails aux membres de la CALEOL tels que l'état de santé, la religion, l'origine, les mœurs... (se référer à la liste des critères prohibés par la Loi).
- Toutefois, toute information basée sur le comportement du demandeur, établie par des faits, de nature à justifier le rapprochement entre l'offre et la demande peut participer à

17 Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Et de nombreuses ressources pour approfondir les sujets traités

Fiche ressource 2
Discriminations - Les articles de Loi à connaître

Extraits	Références
<p>« La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants [...] Elle vise, en tenant compte de la diversité des territoires et de leurs ressources, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lutter contre les inégalités de tous ordres, les concentrations de pauvreté et les fractures économiques, sociales, numériques et territoriales ; - Garantir aux habitants des quartiers défavorisés l'égalité réelle d'accès aux droits, à l'éducation, à la culture, aux services et aux équipements publics ; - Favoriser la pleine intégration des quartiers dans leur unité urbaine, en accentuant notamment leur accessibilité en transports en commun, leur mixité fonctionnelle et urbaine et la mixité de leur composition sociale ; elle veille à ce titre à la revitalisation et la diversification de l'offre commerciale dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. » 	<p>Article 1, Loi du 2 février 2014 dite Loi LAMY</p>
<p>« Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination. »</p>	<p>Article 15, Loi du 2 février 2014 dite Loi LAMY</p>
<p>« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »</p>	<p>Article 1, Loi n°2008-496 du 27 mai 2008</p>

21

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Fiche ressource 6
Risques judiciaires et sanctions pénales

Définition	Illustration
<p>Selon l'article 225-1 du Code pénal, la discrimination est un délit. L'auteur d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.</p>	<p>Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.</p> <p>« Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »</p> <p>« L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la Loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écartier les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations. »</p>
<p>Quelles peuvent être les peines complémentaires prévues par le Code pénal ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Privation temporaire du droit de vote, d'éligibilité, - Affichage et diffusion du jugement, - Fermeture temporaire ou définitive d'établissement, - Exclusion temporaire des marchés publics, - Privation temporaire d'exercer une fonction juridictionnelle, - Obligation d'accomplir un stage de citoyenneté. <p>Article 4-Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.</p> <p>Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</p>	

28

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation

Fiche ressource 3
Définitions des discriminations

Définition	Illustration
<p>► Définition juridique</p> <p>Une discrimination, c'est une différence de traitement faite entre deux personnes ou un groupe, dans une situation identique. Cet acte s'avère être illégal et entraîne une situation défavorable car il s'appuie sur un/ou plusieurs critères prohibés.</p> <p>La discrimination se manifeste par un acte ou une pratique, ce qui la différencie du point de vue ou du jugement de valeur. Elle cause un préjudice auprès de la ou les victimes.</p>	

23

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit de sensibilisation



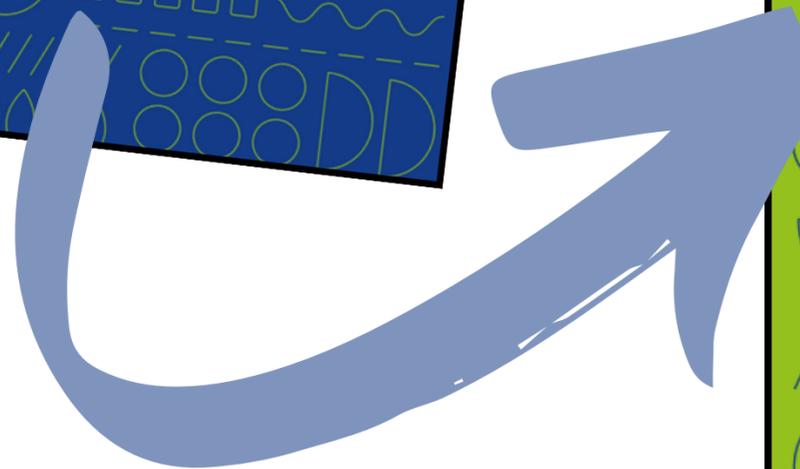
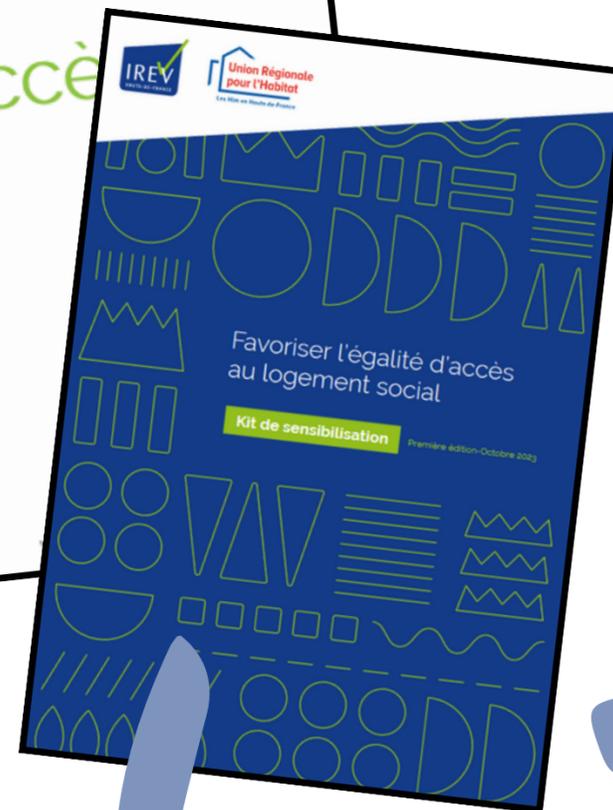
Côté référent

Module de sensibilisation

« Favoriser l'égalité d'accès au logement social »

Date :

Lieu :



Une présentation Powerpoint pour faciliter le suivi de la session

The image shows a screenshot of a PowerPoint presentation slide. The slide is titled "Fiche exercice 1 : Les mots croisés" and includes instructions for a 15-minute crossword puzzle activity. It also features a correction section for the exercise, listing two categories: "1-PREJUGE" and "2-STEREOTYPES". The slide includes logos for "Union Régionale pour l'Habitat" and "IREV" (Institut Régional de l'Évaluation de la Qualité de l'Habitat). A large 3D question mark is visible on the right side of the slide.

**Fiche exercice 1 :
Les mots croisés**

 Vous disposez de 15 min pour réaliser cet exercice des mots croisés.

 Chaque définition correspond à une lettre ou un chiffre, reportez au sein de la grille la réponse correspondant à la lettre/chiffre.

**Fiche exercice 1-Correction :
Les mots croisés**

1-PREJUGE

- Jugement favorable ou défavorable porté a priori sur quelqu'un ou quelque chose selon certains critères personnels fondés sur des idées reçues ou sur une opinion générale formée à partir d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier

2-STEREOTYPES

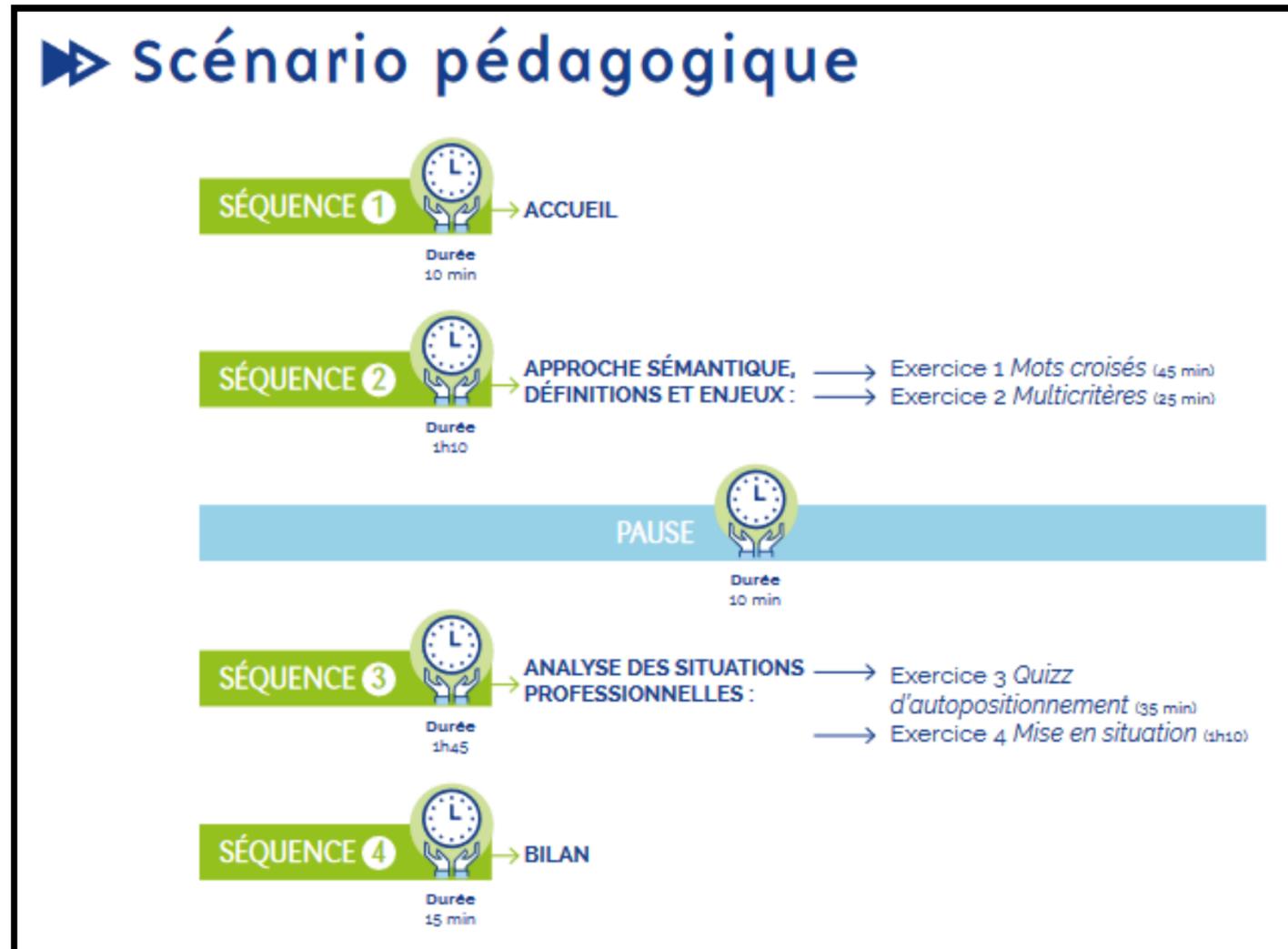
- Mode de catégorisation rigide et persistante de tel ou tel groupe humain, qui déforme et appauvrit la réalité sociale dont il fournit une grille de lecture simplificatrice, et dont la fonction est de rationaliser la conduite du sujet vis-à-vis du groupe catégorisé

Union Régionale pour l'Habitat | IREV | Version 1-Mai 2023 | 12

Des commentaires intégrés au support Powerpoint pour faciliter l'animation

The screenshot shows a Microsoft PowerPoint presentation slide titled "Accueil et présentation séquence 1". The slide features the logos for "Union Régionale pour l'Habitat Les Hlm en Hauts-de-France" and "IREV HAUTS-DE-FRANCE". The main text on the slide reads "Accueil et présentation" and "séquence 1". The slide is part of a presentation titled "diaporama-kit_pedagogique_du_referent_v1_mai_2023_0". The interface includes the PowerPoint ribbon with tabs for "Fichier", "Accueil", "Insertion", "Dessin", "Conception", "Transitions", "Animations", "Diaporama", "Enregistrer", "Révision", "Affichage", and "Aide". The "Accueil" tab is active, showing options for "Nouvelle diapositive", "Réutiliser des diapositives", and "Rétablir Section". The "Diaporama" tab is also visible, showing a thumbnail of the current slide. The "Enregistrer" tab is active, showing options for "Enregistrer", "Présenter dans Teams", and "Partager". The "Révision" tab is also visible, showing options for "Rechercher", "Remplacer", "Sélectionner", "Dicter", "Compléments", and "Concepteur". The "Affichage" tab is also visible, showing options for "Orientation du texte", "Aligner le texte", and "Convertir en graphique SmartArt". The "Aide" tab is also visible, showing options for "Rechercher", "Remplacer", "Sélectionner", "Dicter", "Compléments", and "Concepteur". The slide content includes a paragraph: "Cette séquence vous permet dans un premier temps d'accueillir les participant.es, de vous présenter et de leur présenter le cadrage de la formation, ainsi que les objectifs généraux et pédagogiques. Il est important d'explicitier les éléments de contexte, les objectifs, le déroulé et les règles de fonctionnement." and a list of two points: "1. La première partie de la séquence consiste à présenter les éléments de contexte et objectifs évoqués plus haut. **Durée** 3 min" and "2. La deuxième partie de la séquence s'effectue par l'organisation d'un tour de table permettant aux participants de se présenter et de préciser leurs attentes vis-à-vis de la formation ainsi que leur souhait quant au déploiement possible du module. **Durée** 7 min". The slide also includes a footer with the date "Version 1-Mai 2023" and the number "3".

Les déroulés détaillés de la session et de chaque séquence



SÉQUENCE 2

APPROCHE SÉMANTIQUE, DÉFINITIONS ET ENJEUX

▶ Fiche « référen... »

Exercice 1 : Les mots croisés

Timing 15 minutes

Debriefing 30 minutes

Mise en contexte/ Objectifs

Cette séquence vous permet d'aborder de manière ludique les notions clés de cette formation. Elle permet d'opérer une première lecture de termes parfois connexes et d'introduire les premiers éléments relatifs au droit de la non-discrimination. Elle permet aussi de relier des principes fondateurs du logement social aux enjeux d'égal accès.

Elle vise à estimer le degré de connaissance des stagiaires et à susciter leur curiosité.

Consignes

Vous disposez de 15 min pour réaliser cet exercice des mots croisés. Chaque définition correspond à une lettre ou un chiffre, reportez au sein de la grille la réponse correspondant à la lettre/chiffre.

Situation

La première partie de la séquence consiste à laisser le stagiaire remplir de manière autonome les mots-croisés au regard des définitions proposées. Durée 15 min

Consignes

Il est indispensable de rassurer les stagiaires sur la méconnaissance des termes et/ou des difficultés de compréhension qui peuvent émerger. Cet exercice sert d'amorce pour mieux appréhender les termes clés et constituer un référentiel commun et partagé.

Il est normal de ne pas détenir toutes les réponses, la séquence sera utile pour qualifier chaque terme, et compléter au fil des représentations. Cette précaution d'usage est essentielle afin de ne pas générer de frustration ou de « sentiment d'incompétence » qui seraient nuisibles à l'atteinte des objectifs visés.

et accès au logement social

Favoriser l'égalité d'accès au log...

07

du référen...

Conseils/Points de vigilance

Des supports et contenus évolutifs

A vos crayons !



5 minutes

Lien :

<https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/prevention-des-discriminations/logement-et-discriminations-2>

Ou

via ce QR code :



**Union Régionale
pour l'Habitat**
Les Hlm en Hauts-de-France

Version 1-Mai 2023



▶ Avant-propos

Les politiques d'attribution des logements sociaux et de peuplement ont connu des bouleversements institutionnels majeurs au travers de plusieurs lois récentes (Loi ALUR et Ville et cohésion urbaine de 2014, LEC, ELAN, 3DS...). Ces changements législatifs ont renforcé le pouvoir intercommunal s'agissant de la gestion de la demande et des politiques d'attribution. Ces avancées législatives reconfigurent les fonctionnements institutionnels et contribuent à renouveler les missions en matière de gestion du peuplement et d'occupation du parc de logement social. En effet, les enjeux de mixité sociale sont prégnants et impliquent des engagements politiques et techniques en matière d'attribution plus transparents. Ces évolutions majeures s'inscrivent ainsi dans une perspective d'égalité d'accès au logement, de non-discrimination et de satisfaction des candidat.e.s au logement social.

C'est à ce titre que l'IREV et l'URH Hauts-de-France collaborent depuis quelques années pour inscrire de manière transversale la prévention des discriminations dans l'accès au logement social.

La mise en œuvre de 3 cycles de qualification en 2018-2019 à l'échelle régionale puis la publication d'un dossier ressources « [Prévenir les risques de discriminations dans l'accès au logement social : Comprendre pour mieux agir](#) » en 2020 en constituent quelques exemples.

L'expérimentation menée avec les acteurs de la CAVM (Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole) en faveur de l'égalité d'accès au logement social marque une volonté forte pour l'URH et l'IREV de poursuivre la sensibilisation des professionnels en charge des attributions à prendre conscience de certains biais discriminatoires et des zones « à risques » dans leurs pratiques professionnelles.

Cette expérimentation a permis de :

- Constituer un groupe de professionnels moteurs et volontaires avec l'objectif de co-construire les supports pédagogiques à partir notamment de situations pouvant poser problème ;
- Elaborer ces kits pédagogiques de sensibilisation destinés aux stagiaires et aux futurs référents permettant d'outiller et d'accompagner les acteurs du logement social, dont les collectivités et les bailleurs sociaux, à poursuivre leur sensibilisation, à identifier et former des référents internes permettant de déployer le module de sensibilisation auprès des professionnels en charge des attributions.

Ce kit pédagogique est livré avec le support PowerPoint commenté disponible [ici](#)



Ce travail est mis à votre disposition afin de faciliter son suivi et son amélioration, nous vous invitons à utiliser ce document ou de faire acte d'accéder au formulaire en ligne. Il vous permettra de retendre pour chaque session de travail et déposer vos observations, remarques quant à l'efficacité pédagogique des outils.



Cette œuvre est sous licence [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike](#)

01

Favoriser l'égalité d'accès au logement social - Kit pédagogique du référent

Des supports en accès libre



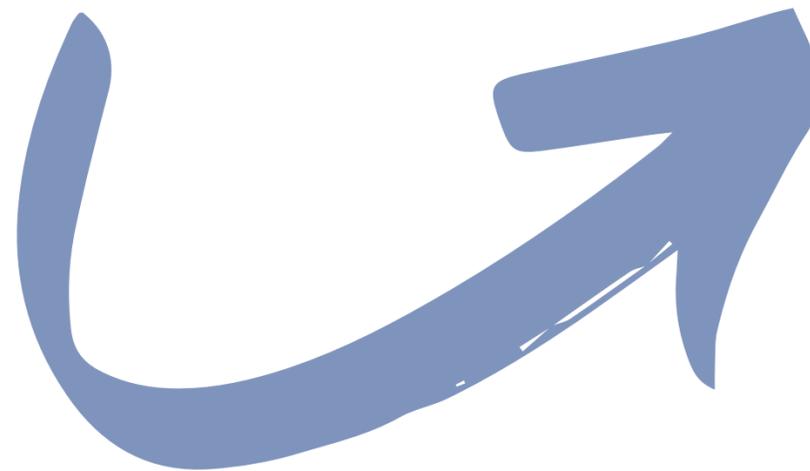
Cette œuvre est sous licence [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



**et un accompagnement permettant son
déploiement**



- **SENSIBILISATION 16/01/24**
- **FORMATION RÉFÉRENTS 01/02/24**



Devenir “réfèrent” : ça veut dire/implique quoi ?



MOTEUR

RESSOURCE

INTERPELLE



**DEPLOIE
AUPRÈS DE
SES PAIRS**



Diffuser/essayer à l'échelle régionale

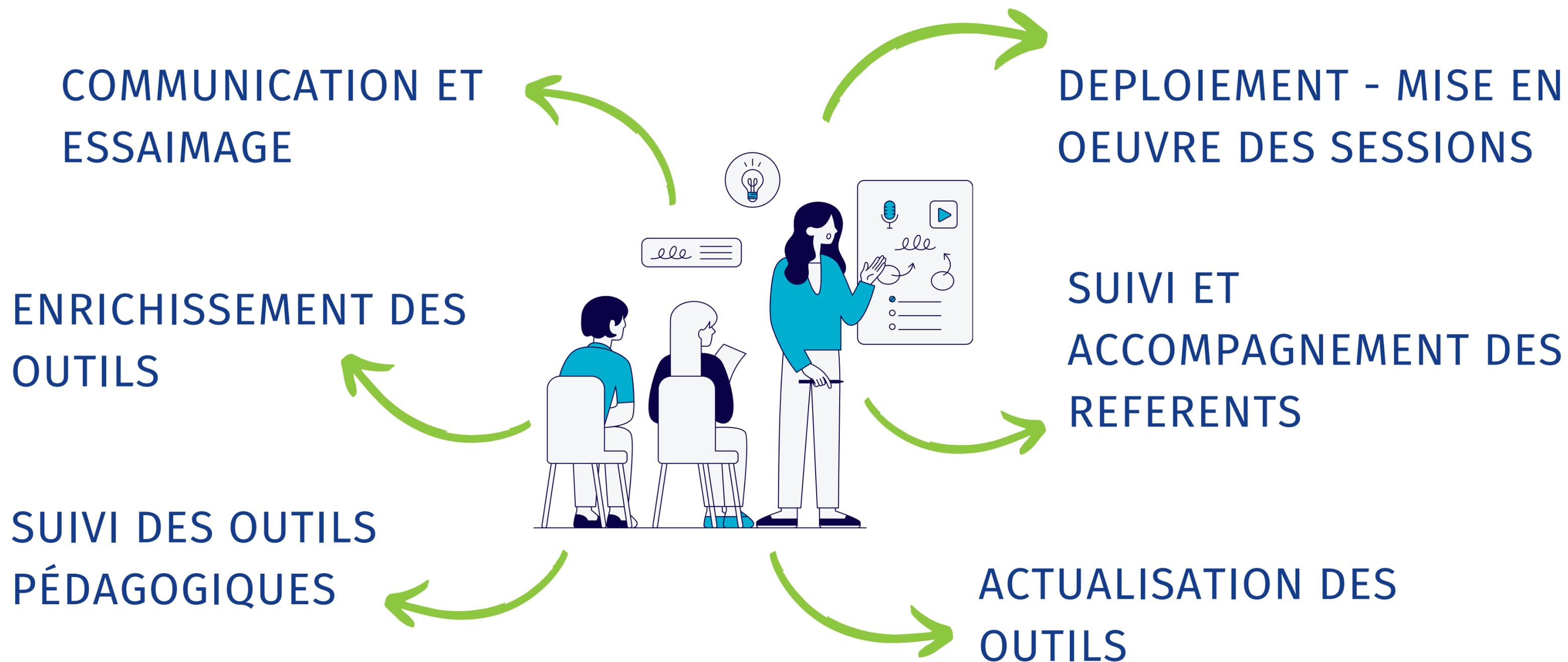


Proposer des sessions pour expérimenter à plus large échelle/CAVM



Diffuser/expérimenter échelle nationale

Une ingénierie mobilisée



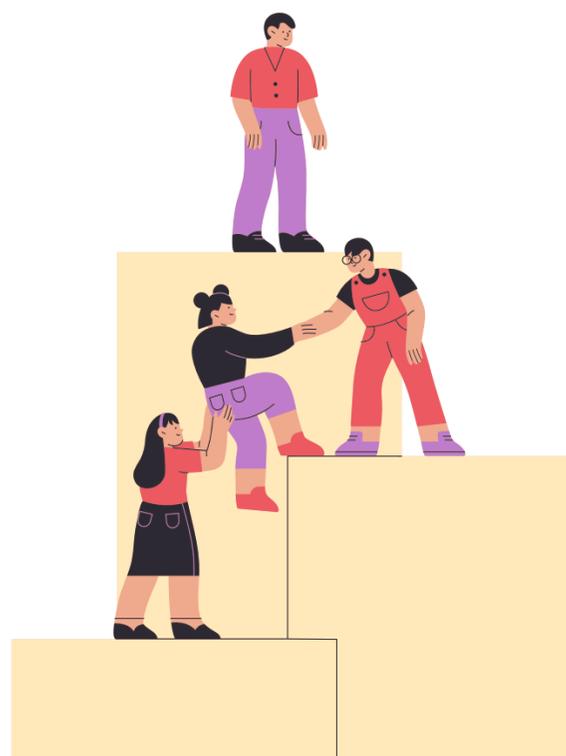
Besoin d'être accompagné ?

J'AI BESOIN D'OUTILS
COMPLÉMENTAIRES

FAITES NOUS PART DE
VOS BESOINS !

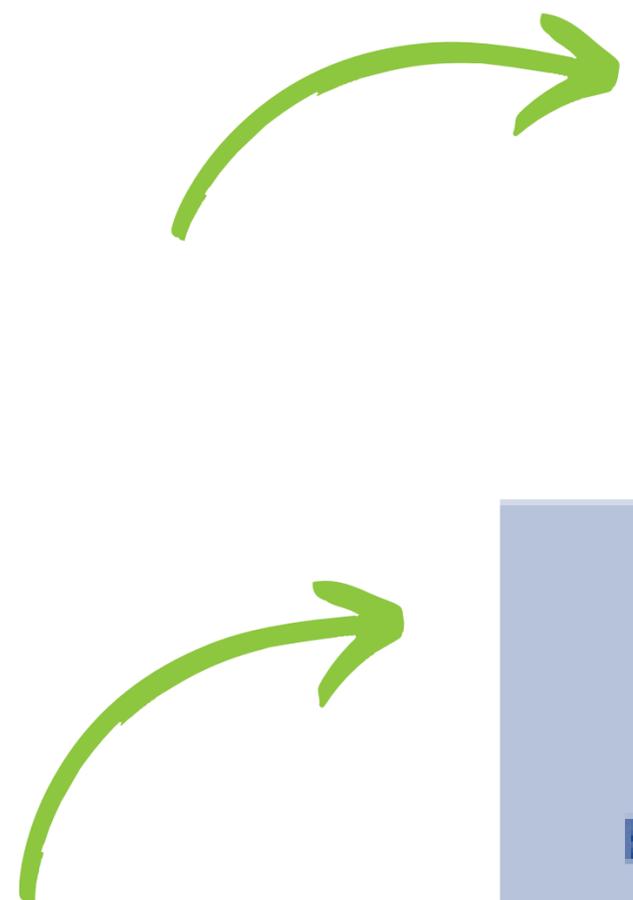
JE SOUHAITE RÉFLECHIR
À LEURS DÉPLOIEMENTS
SUR MON TERRITOIRE

JE SOUHAITE ÊTRE
SENSIBILISÉ



JE SOUHAITE DEVENIR
RÉPLICANT/RÉFÉRENT

Consultez notre boîte à outils



[Lien vers la boîte à outils](#)

Accédez à la
boîte à outils
complète en
flashant ce QR
Code :



