



## Synthèse

# *Lutte contre les discriminations et pouvoir d'agir des habitants*

Journée de qualification du 12 décembre 2023

## Sommaire

I-	Lutter contre le non-recours au droit en matière de discriminations, quels enjeux pour les quartiers populaires des Hauts-de-France ?.....	4
•	<i>Le Défenseur des droits , institution nationale de référence en matière de lutte contre les discriminations.....</i>	4
•	<i>Comprendre la prégnance du non-recours aux droits en matière de discriminations .....</i>	5
•	<i>Pour aller vers davantage de recours aux droits en matière de lutte contre les discriminations, et notamment au sein des quartiers prioritaires de la ville .....</i>	6
II-	Quelle complémentarité des approches juridiques et psycho-sociales dans l’accompagnement des habitants victimes de discriminations ? .....	7
•	<i>Un accompagnement psycho-social adapté aux ressentis discriminatoires .....</i>	7
•	<i>Un accompagnement qui se veut complémentaire à l’approche juridique .....</i>	8
III-	Quels accompagnements des acteurs accueillant du public favoriser pour introduire de manière transversale le principe de non-discrimination ? .....	9
•	<i>Favoriser l’expression du vécu discriminatoire en diffusant une culture de la tolérance et en formant les professionnels sur les enjeux de la lutte contre les discriminations : retour d’expérience de l’ACSO .....</i>	9
•	<i>Renforcer le pouvoir d’agir des habitants à travers une meilleure qualification des professionnels en matière d’accueil et d’écoute des publics : retour d’expérience du collectif « Kif Kif » .....</i>	10
IV-	Comment construire de nouveaux procédés d’expression ? .....	11
V-	Ressources Conseillées .....	14



## *Introduction*

### *Une volonté de renforcer l’outillage sur la prévention des discriminations*

Depuis 2021, l’IREV propose aux territoires des accompagnements individualisés sur les démarches locales de prévention des discriminations. En vue de la prochaine contractualisation, l’IREV a souhaité renforcer l’outillage des acteurs du point de vue du diagnostic, de l’observation, du suivi, de l’évaluation et de la qualification, mais aussi en matière de mobilisation politique et de participation des habitants. L’ensemble des ressources ainsi capitalisées par l’IREV ont été regroupées dans la « [Boîte à outils des démarches de prévention des discriminations](#) ».

### *Le besoin d’une meilleure prise en compte de la parole des habitants*

Il existe une forte demande sociale liée aux vécus discriminatoires des habitants résidant en quartier prioritaires. A l’occasion de la présentation du Plan national contre le racisme, l’antisémitisme et les discriminations liées à l’origine 2023-2026 par Elisabeth BORNE, le 30 janvier 2023, il a été révélé que « chaque année, en France, 1,2 million de victimes subissent une discrimination ou une atteinte à caractère raciste ou antisémite. Cette statistique démontre la nécessité, pour le Gouvernement, d’agir encore plus fortement pour quantifier, prévenir et sanctionner ces phénomènes ».

### *Des expériences inspirantes en matière de développement du pouvoir d’agir des habitants*

Cette synthèse capitalise les principaux apports de la journée de qualification s’étant tenue le 12 décembre 2023. Elle s’inscrit dans le processus d’élaboration des nouveaux contrats de ville et s’appuyait sur la présentation de plusieurs initiatives en Région Hauts-de-France. Ce partage d’expériences vise à inspirer les acteurs de la politique de la ville à observer et interroger les pratiques professionnelles existantes sur leur territoire en matière d’accompagnement des victimes de discriminations et d’empowerment des habitants.

## I- Lutter contre le non-recours au droit en matière de discriminations, quels enjeux pour les quartiers populaires des Hauts-de-France ?



L’intervention d’ouverture de la journée « Lutte contre les discriminations et pouvoir d’agir des habitants en QPV », au-delà de donner quelques éléments de cadrage sur la thématique qui nous occupe, a permis d’amorcer les échanges autour des mécanismes explicatifs du phénomène de non-recours en matière de discriminations et d’engager des réflexions quant aux leviers mobilisables sur les territoires des différents participants.

Elle s’est constituée d’une présentation du Défenseur des droits et des enjeux du phénomène de non-recours aux droits en matière de discriminations. Elle a également été l’occasion pour Anne-Claire Grandjean de rappeler aux acteurs institutionnels et associatifs du territoire la possibilité de prendre contact avec le pôle régional du Défenseur des droits pour évoquer la mise en œuvre de permanences sur leur territoire.

### **Anne-Claire Grandjean — Cheffe du pôle régional du Défenseur des droits en Hauts-de-France**

Maître de conférences en droit public et forte de son expérience de près de 10 ans en tant que déléguée du Défenseur des droits, Anne-Claire Grandjean coordonne aujourd’hui le pôle régional de cette organisation ainsi que ses 50 délégués exerçant bénévolement dans les territoires des Hauts-de-France.

► *Le Défenseur des droits, institution nationale de référence en matière de lutte contre les discriminations*

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante qui a été créée en 2011 de la fusion de plusieurs organisations (notamment la Halde en matière de discriminations). La neutralité et l’indépendance de cette structure est assurée notamment à travers le mandat de 6 ans, non renouvelable, qui prend effet à chaque prise de poste d’un nouveau Défenseur des droits. Les missions de cette organisation sont définies par l’article 71-1 de la Constitution et par la loi organique 2011-333 du 29 mars 2011.

Environ 40% des saisines recensées par le Défenseur des droits concernent les droits des étrangers, avec par exemple les problématiques relatives au regroupement familial, mais aussi aux difficultés liées à la dématérialisation des services publics, ou encore aux délais d’instruction des demandes qui sont extrêmement longs. La situation chaotique qui résulte de ces phénomènes exige

une prise en charge importante et chronophage alors même que les moyens humains et financiers du Défenseur des droits restent limités. Le cadre législatif relatif aux compétences de cette organisation comprend également la protection et l’accompagnement des « lanceurs d’alerte ». En revanche, la complexité de cette mission fait de celle-ci la seule compétence du Défenseur des droits qui n’est pas territorialisée : elle n’est prise en charge que par les services du siège à Paris. Les deux moyens d’actions qui permettent au Défenseur des droits de poursuivre ses objectifs sont la protection des droits, à travers les saisines que recueillent les délégués et l’accompagnement juridique qu’ils proposent aux victimes, ainsi que la promotion de l’égalité et de l’accès aux droits à travers un travail de représentation et de communication auprès des partenaires et du grand public.

- *Comprendre la prégnance du non-recours aux droits en matière de discriminations*

Il ne s’agissait pas ici de traiter en détails et de façon exhaustive des ressorts du phénomène de non-recours au droit en matière de discriminations dans les quartiers populaires, mais bien de faire émerger de grands axes de réflexions permettant une meilleure appréhension des enjeux pour les professionnels de la politique de la ville de la Région Hauts-de-France. L’approche d’Anne-Claire Grandjean vis-à-vis de cette problématique a consisté à relever les principaux risques qui pèsent sur les quartiers prioritaires et qui expliquent le faible recours dans ces secteurs, mais également à mettre en évidence les opportunités pour améliorer le recours aux droits en matière de discriminations dans ces quartiers.

D’après les différentes études sur lesquelles s’appuie le Défenseur des droits dans le cadre de ses activités, environ 30% de la population ne formule pas de recours là où il pourrait exister une procédure juridique. Ce chiffre s’élève à 80% lorsqu’on parle de discriminations : seulement deux personnes sur 10 victimes de discriminations formulent un recours.

Parmi les causes évoquées s’agissant du non-recours en matière de lutte contre les discriminations, il a été mis en exergue :

<b>Des éléments relevant de l’usager :</b>	<b>Des éléments relevant du fonctionnement des institutions :</b>
Peur du jugement et des représailles, manque de confiance	Manque de qualification de certains professionnels en matière d’accueil du public, turn-over important
Manque d’informations sur ce qu’est une discrimination, parfois absence de prise de conscience chez les victimes	Manque d’informations sur ce qu’est une discrimination et donc de moyens pour prévenir les risques
Manque de connaissances juridiques, en particulier en matière de preuves (autorisées ou non, différences au civil et au pénal, etc.)	Manque de lisibilité dans les dispositifs, lourdeur et lenteur des procédures administratives et judiciaires

- *Aller vers davantage de recours aux droits en matière de lutte contre les discriminations, et notamment au sein des quartiers prioritaires de la ville*

Parmi les différents axes de progression et les solutions envisageables dans ce domaine, il a été évoqué :

- La nécessité de se former à la non-discrimination et, plus globalement, de favoriser une culture de l’égalité ;
- L’importance d’un accompagnement renforcé et adapté aux habitants victimes de discriminations, et notamment un accompagnement pluridisciplinaire qui permet d’aller au-delà de l’accompagnement judiciaire. En effet, les freins psychologiques qui interviennent lorsqu’on est victime de discriminations mettent souvent en péril l’amorce d’une quelconque démarche mais également une mobilisation constante jusqu’à l’aboutissement de la procédure. L’accompagnement psycho-social des victimes est par conséquent indispensable afin de développer le recours aux droits en matière de lutte contre les discriminations ;
- L’importance du travail partenarial et la complémentarité des compétences des acteurs ont occupé une place particulièrement importante dans les discussions ;
- Le sentiment de peur et de méfiance de certains usagers à l’égard des

institutions rend d’autant plus important le travail sur les relations de proximité et notamment les actions d’aller-vers.

Concernant ce dernier point, le dispositif « Ambassadeurs de l’égalité » du CCAS de Roubaix ou encore les permanences du Défenseur des droits organisées dans les locaux d’associations bien identifiées par les habitants constituent quelques exemples. Ainsi, l’expérience menée avec le collectif « Kif Kif » et la mise en œuvre d’une permanence du Délégué du Défenseur des droits au sein de leur local à Roubaix est particulièrement inspirante. Il s’agit d’une mobilisation collective qui hybride les compétences et permet de se détacher d’instances, lieux plus institutionnels. Le fonctionnement de la permanence repose sur un principe clé : les professionnels en charge de l’accueil sont formés s’agissant notamment de l’écoute du vécu discriminatoire.

Lors de la première séquence la journée, les participants ont insisté sur les conséquences de ce « fossé » entre les habitants et les institutions, notamment en termes de difficultés d’animation du contrat de ville. Les professionnels des collectivités locales présents lors de cette journée ont fait part de leur volonté de s’adapter à ce défi et de développer des actions d’aller-vers pour construire davantage de liens avec les habitants.

## II- Quelle complémentarité des approches juridiques et psychosociales dans l’accompagnement des habitants victimes de discriminations ?

Le processus d’engagement de l’association « IRIS Formation » sur la thématique des discriminations, et notamment des discriminations en raison de l’origine réelle ou supposée, résulte de l’expertise d’usage que l’équipe a consolidé au fil des années d’intervention dans le cadre de la médiation à l’emploi des personnes primo-arrivantes.

### **Saïd Zamoussi — Directeur d’IRIS Formation, Collectif Kif Kif**

Fondateur de l’association « IRIS Formation », initialement positionnée comme une association d’aide à l’insertion professionnelle et de médiation à l’emploi pour les primo-arrivants, Saïd Zamoussi, directeur de l’association, a développé une expérience forte sur les questions d’accompagnement des victimes de discriminations et d’agissements discriminatoires, jusqu’à fonder le Collectif Kif Kif qui est aujourd’hui spécialisé dans l’accompagnement des victimes de discriminations, notamment celles liées à l’origine réelle ou supposée.

Cette orientation progressive visait à répondre aux problématiques observées notamment s’agissant des personnes issues de l’immigration au cours de leur parcours professionnel. Face à l’inquiétude exprimée par les personnes accompagnées, à la difficulté d’apporter la preuve d’agissements discriminatoires dans le domaine de l’emploi mais également dans d’autres domaines, les professionnels de l’association ont développé des actions d’accompagnement liées spécifiquement au vécu discriminatoire.

Des *testing*<sup>1</sup> de grande ampleur ont également été réalisés par le collectif dans le but d’objectiver et de visibiliser les discriminations subies par les habitants de la métropole lilloise. L’ensemble de ces efforts ont contribué à mettre en évidence la réalité et l’existence des discriminations liées à l’origine réelle ou supposée. Parallèlement le premier appel à

projet dédié spécifiquement aux discriminations en raison de l’origine, au racisme et à l’antisémitisme émerge en 2022 à l’initiative de la DILCRAH, accordant ainsi une reconnaissance nationale à ces phénomènes et une réelle légitimité aux structures qui contribuent à les combattre.

#### ► *Un accompagnement psycho-social adapté aux ressentis discriminatoires*

Forts de leur expérience en faveur de l’écoute et de l’accompagnement des habitants, les professionnels du collectif ont identifié trois profils de « réactions » chez les personnes victimes de discrimination qu’ils ont pu suivre :

- La majorité des personnes victimes de discriminations ne sont pas à l’aise avec le fait d’en parler, voire sont dans le déni total en raison d’un sentiment de honte, de peur, etc. ;
- Parmi les personnes qui sont conscientes des discriminations qu’elles subissent,

<sup>1</sup> 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.

beaucoup de victimes font état d’un sentiment de renoncement, de découragement, or ces sentiments engendrent un phénomène d’auto-censure et de non-recours ;

- Certaines personnes, adhérant complètement à l’idéal républicain, refoulent tous les éléments qui pourraient venir le remettre en question et refusent donc catégoriquement de parler de discriminations.

Prenant en compte ces différents types de réaction et la diversité des situations rencontrées, la méthode développée par les membres du Collectif « Kif Kif » consiste à proposer des temps de soutien et d’écoute aux personnes qui les sollicitent, et à ne rediriger que dans un second temps les victimes de discriminations vers la permanence du Défenseur des droits ayant lieu dans leurs locaux. Cette première étape repose sur le fait de valider les émotions ressenties par les personnes accompagnées, qui connaissent généralement une détresse psychologique et un mal-être profond, indépendamment du fait que la discrimination soit qualifiable juridiquement ou non.

L’accompagnement psycho-social permet ainsi de proposer un soutien aux victimes qui n’ont pas la possibilité d’aller vers des démarches juridiques, de valider leurs ressentis et d’effectuer un travail à long terme de revalorisation de l’image que la personne a d’elle-même.

---

*« Notre rôle est essentiel : il s’agit de déconstruire les facteurs induisant un sentiment d’infériorité chez les personnes victimes de discriminations »*

---

*Saïd Zamoussi, Directeur de l’association IRIS Formation qui porte le collectif « Kif Kif »*

- *Un accompagnement qui se veut complémentaire de l’approche juridique*

Bien que l’étape suivante de la démarche initiée par le collectif consiste généralement à diriger les victimes vers un délégué du Défenseur des droits, il est à noter que, selon ces professionnels, la lecture juridique de la situation de la personne accueillie ne peut et ne doit pas représenter une solution unique. D’une part, les professionnels de l’association constatent qu’il est généralement nécessaire de vulgariser les éléments et procédures juridiques pour que les personnes puissent s’en saisir. D’autre part, les situations rencontrées par les habitants, bien que souvent extrêmement violentes et traumatisantes, ne peuvent pas toujours être reconnues par la loi comme des discriminations. C’est pourquoi l’approche adoptée par l’association consiste à écouter le récit de la personne dès que celle-ci sollicite l’association, sans le remettre en cause et sans mettre l’accent sur la nécessité de fournir des preuves. Enfin, le stress et la peur qui accompagnent la situation d’une victime de discrimination qui se présente à une permanence du Défenseur des droits provoquent parfois l’oubli d’éléments et complexifient l’expression du vécu. L’accompagnement psycho-social permet alors l’émergence des éléments nécessaires au cours de la mise en récit, dans un cadre sécurisé, du parcours discriminatoire de la personne.



### III- Quels accompagnements des acteurs accueillant du public favoriser pour introduire de manière transversale le principe de non-discrimination ?

- Favoriser l’expression du vécu discriminatoire en diffusant une culture de la tolérance et en formant les professionnels sur les enjeux de la lutte contre les discriminations : retour d’expérience de l’ACSO

#### **Eulalie Deneuille Cesbron — Chargée de mission lutte contre les discriminations et égalité à l’agglomération Creil Sud Oise**

Chargée de mission à l’ACSO, Eulalie Deneuille Cesbron anime le collectif de lutte contre les discriminations existant sur le territoire ainsi que le groupe de répliants ayant pour vocation d’essaimer le module de sensibilisation aux discriminations développé en 2023.

Retrouvez son interview via le lien suivant pour en savoir plus sur le PTLCD de l’ACSO et sur la dynamique de qualification des acteurs engagée sur le territoire : <https://irev.fr/atom/2908>

Dans le cadre de son Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD), l’Agglomération Creil Sud Oise (ACSO) a impulsé la constitution d’un collectif de lutte contre les discriminations. Celui-ci est composé d’élus et de professionnels des collectivités, du secteur médico-social et d’associations locales, volontaires pour travailler sur ces questions. Un guide permettant d’outiller les professionnels et les habitants en matière de lutte contre les discriminations a été réalisé par les services de l’agglomération pour

communiquer autour de ces enjeux et permettre la diffusion d’une culture commune en matière de promotion de l’égalité sur le territoire creillois.

En parallèle, un kit de sensibilisation a été réalisé avec le collectif de lutte contre les discriminations afin d’amorcer ou de renforcer la qualification des acteurs et ainsi contribuer à réduire les risques de discrimination sur le territoire. Pour ce faire, l’ACSO a sollicité l’appui de l’IREV et du cabinet EGAE pour leur expertise sur les questions de discriminations. Un travail collaboratif mené entre le cabinet EGAE, l’IREV et le collectif d’acteurs de l’ACSO a permis d’élaborer un module de sensibilisation d’1h30 ainsi que plusieurs supports de formation, le tout formant un kit facilement déployable.

La session de sensibilisation se constitue d’animations et d’exercices permettant d’appréhender les définitions et les enjeux entourant les phénomènes discriminatoires, ainsi qu’un ensemble de ressources utiles. Cette session de sensibilisation initiale étant destiné à être essaimée, une session de formation de répliants a également été mis au point par l’IREV et le cabinet EGAE. Un guide explicatif et un support de présentation commenté permettent ainsi de devenir répliants aux personnes qui ont suivi la session de sensibilisation et qui le souhaitent. Ces personnes peuvent ensuite assurer le module de sensibilisation à leur tour.

Ce dispositif a un double objectif : il vise, à court terme, à donner des clés de compréhension et d’actions aux professionnels, et à long terme, à favoriser la mise en œuvre de projets de lutte contre les discriminations de plus grande ampleur.



[Pour aller plus loin :](#)  
[Accéder au kit de sensibilisation mis au point par l'IREV et le groupe Egæ à partir de l'expérimentation creilloise.](#)

- *Renforcer le pouvoir d’agir des habitants à travers une meilleure qualification des professionnels en matière d’accueil et d’écoute des publics : retour d’expérience du collectif « Kif Kif »*

Les échanges entre les participants ont confirmé l’idée que chaque professionnel a un

rôle à jouer pour lutter contre les discriminations, même lorsque l’impulsion politique est moindre. La formation représente ainsi une opportunité pour les professionnels de s’outiller pour sensibiliser les publics accueillis, mais aussi pour sensibiliser leurs pairs dans le cadre de leur pratique professionnelle. La mobilisation des habitants est complexe notamment s’agissant de l’expression du vécu discriminatoire.

---

*« Lorsqu’on s’entretient avec les habitants, la première chose dont ils nous parlent ce n’est pas de discriminations mais de leur logement, de leur pouvoir d’achat... »*

---

Professionnelle de la politique de la ville des Hauts-de-France

Ainsi, les problématiques liées au logement, à l’emploi ou encore aux soins sont fondamentales. Elles sont des préoccupations quotidiennes et font régulièrement état de besoins forts au sein des quartiers populaires. Elles peuvent être une porte d’entrée pour détecter et laisser s’exprimer de potentiels agissements discriminatoires. Pour cela, les professionnels et services doivent être formés, quel que soit leur champ d’intervention, à l’accueil et à l’écoute des personnes potentiellement victimes de discriminations.

Le projet de « compagnonnage » engagé par le collectif « Kif Kif » avec le soutien de la Fondation de France s’inscrit dans cette optique. Il s’agit d’un cycle de formation dispensé à divers professionnels accueillant du public afin de monter en compétences dans leur fonction d’accueil, d’écoute active et d’accompagnement psycho-social des victimes de discriminations, s’appuyant sur l’expérience

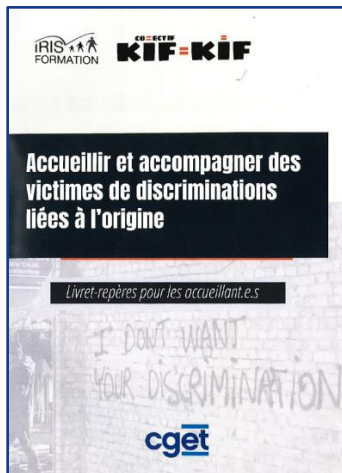
menée à Roubaix. Six journées de formations se sont déroulé en Seine-Saint-Denis et à Nice.

Elles sont basées sur les principes suivants :

- La nécessité d’envoyer un signal fort au sein de l’institution, dès l’accueil du public, pour signifier à la personne victime de discriminations qu’elle se trouve dans un lieu « sécurisé » où le climat de confiance est un préalable indispensable ;
- La diffusion des outils de lutte contre les discriminations à disposition sur le

territoire et une campagne de communication adaptée autour de ceux-ci ;

- L’importance de la mutualisation des ressources et des outils, et du développement du travail partenarial pour agir sur les discriminations à plusieurs niveaux, etc. Un réseau composé des différents acteurs ayant participé à ces formations va d’ailleurs se constituer à l’échelle nationale.



[Pour aller plus loin :](#)

*Un guide réalisé par le collectif « Kif Kif » à destination des professionnels et des bénévoles accueillant du public afin de leur donner les clés de compréhension et les outils nécessaires pour mieux accueillir et accompagner les victimes de discriminations liées à l’origine. Elaboré en 2019, il compile des savoirs théoriques et pratiques issus d’un processus de recherche-action mené de 2018 à 2019 sur les « dégâts invisibles des discriminations liées à l’origine ».*

## IV- Comment construire de nouveaux procédés d’expression ?

### ► *Retour d’expérience des ambassadeurs de l’égalité du CCAS de Roubaix*

Lancé en 2022 et financé par le contrat de ville, ce dispositif s’est traduit par un appel à candidature du CCAS de Roubaix afin de trouver des habitants volontaires pour s’engager auprès de leurs pairs, avec pour missions de :

- Lutter contre les discriminations ;
- Promouvoir l’égalité ;
- Renforcer, voire rétablir, le lien entre les habitants et les institutions.

Les ambassadeurs exercent cette activité bénévolement. Leur statut d’habitant et de bénévole leur permet d’ailleurs de réinstaurer un climat de confiance auprès des citoyens les plus éloignés des institutions.

### **Ambassadrices de l’égalité – CCAS de Roubaix**

Laëtitia Ghanai et Sylvie Wartel, toutes les deux habitantes de quartiers prioritaires à Roubaix, se sont engagées en tant qu’« ambassadrices de l’égalité » pour le CCAS de Roubaix en 2022. Laëtitia Ghanai est par ailleurs « ambassadrice de la santé » tandis que Sylvie Wartel est investie au sein d’une association roubaisienne d’aide aux personnes rencontrant des difficultés psychologiques.

Ces ambassadeurs et ambassadrices exercent un rôle de relais en effectuant des sessions de sensibilisation aux discriminations et en déployant des stratégies pour « faire avec » les habitants. L’une des méthodes mobilisées à cette fin est l’utilisation d’outils ludiques et pédagogiques pour permettre aux habitants de

s’exprimer plus facilement sur ces sujets complexes, comme le « Monopoly des inégalités ».



*Un jeu pour sensibiliser et faire réfléchir sur les inégalités et les discriminations développé par l’Observatoire des inégalités.*

Les ambassadeurs assurent également une fonction « ressource » car ils sont amenés à conseiller les personnes qui les sollicitent et à les orienter vers des services publics ou des associations lorsque c’est nécessaire. En accord avec les habitants, ils font parfois remonter les cas de discrimination au CCAS, voire directement aux élus, pour améliorer les situations problématiques dans lesquelles se trouvent certains citoyens.

Le CCAS de Roubaix organise régulièrement des actions « d’aller-vers » avec l’appui des ambassadeurs. Le « Village de l’égalité » déployé en octobre 2023 a rencontré un succès important. Le travail partenarial nécessaire à l’organisation de l’évènement a abouti à la mise en œuvre de divers ateliers à destination des scolaires et du grand public, des expositions, des conférences et un théâtre participatif. Les ambassadeurs et ambassadrices de l’égalité ont contribué, au travers de cette action, à faire le lien entre les institutions, les professionnels et les habitants. Dans cette optique, le dispositif mis en place par le CCAS permet également la montée en compétences des bénévoles y participant.



### A retenir

- L'importance du travail partenarial et des réseaux
- La complémentarité des approches juridiques et psycho-sociales
- La nécessité de travailler la proximité
- La responsabilité de chacun, à son échelle : "Nous avons tous un rôle à jouer"

### Les ressources et les actions facilement transférables sur mon territoire

- L'usage des kits de sensibilisation pour (re)mobiliser et comme outil d'aller-vers
- Le renforcement d'une approche de l'accueil du public basée sur l'écoute et le non-jugement
- La mise en place d'une permanence d'accueil des victimes de discriminations
- L'expérience des "ambassadeurs de l'égalité"



## Les apports de l'atelier de restitution de la journée

### Les besoins identifiés

- Le partage des savoirs et la communication
- La mobilisation politique
- La mutualisation et l'engagement
- La constitution de réseaux de personnes engagées
- La formation, le fait de devenir répliquant et de former à son tour
- L'accueil et l'écoute des victimes
- La veille sur les dispositifs et les actions
- La rencontre avec les habitants
- Le travail de visibilité des discriminations

## V- Ressources Conseillées

Retrouvez la bibliographie sélective « Lutte contre les discriminations et pouvoir d’agir des habitants » réalisée par l’IREV en suivant le lien suivant : [https://biblio.reseau-reci.org/doc\\_num.php?explnum\\_id=1817](https://biblio.reseau-reci.org/doc_num.php?explnum_id=1817) ou en flashant le QR Code ci-dessous :



Cette sélection documentaire s'appuie sur les ouvrages, rapports, études consultables au centre de documentation de l'IREV et grâce à la base de bibliographiques mutualisée du [Réseau Ressources pour l'Egalité des Chances et l'Intégration \(RECI\)](#).