

**ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS TERRITORIAUX DANS LA MISE EN
ŒUVRE DE PROJETS VISANT A LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Communauté d'agglomération Maubeuge Val de Sambre

**Construction d'un plan territorial de lutte contre les discriminations
inscrit dans les nouveaux contrats de Ville.**

Lot n° 6

Rapport final

Maubeuge Val de Sambre

Réalisé par

Saïd Bouamama

Juin 2015

SOMMAIRE

Première partie : Rappel des conclusions du diagnostic et actualisation	3
1. Rappel de la commande et de la démarche	4
1.1. La cible du plan de lutte	4
1.2. La méthode et la démarche	5
1.3. Constituer un réseau d'acteurs	6
2. L'actualisation du diagnostic	7
2.1. Le périmètre du souhaitable du plan de lutte	8
2.2. Une pauvreté diffuse	9
2.3. Une parole ouvertement raciste, sexiste et homophobe qui se libère	10
2.4. L'amnésie mémorielle	10
2.5. Le pilier sur lequel asseoir la lutte contre les discriminations	11
Deuxième partie : L'intégration de la démarche projet	12
2.1. Rappel des préconisations du diagnostic	12
2.2. Actualisation des préconisations.....	14
2.3. Veiller à s'inscrire dans les deux logiques, extensive et intensive.....	19
Troisième partie : Recommandations et préconisations.....	20
3.1. Construire progressivement une fonction observatoire	20
3.2. La sensibilisation et la conscientisation en s'adressant à toutes les catégories de public, y compris les techniciens et les élus	22
3.3. La mémoire du territoire et de sa population	23
3.4. La formation des acteurs et des structures	24
3.5. Le portage politique de la démarche	26
3.6. L'accompagnement des victimes	27
Conclusion : Les forces et les faiblesses du plan de lutte	29
Annexe	30

Première partie : Rappel des conclusions du diagnostic et actualisation

Conformément au Cahier des Clauses Particulières (CPP), le présent rapport final restitue « *la façon dont les acteurs territoriaux ont intégré la démarche projet, accompagné d'une évaluation des perspectives d'autonomisation des acteurs territoriaux, des atouts et des faiblesses du projet et d'un document de communication autour de la démarche*¹ ». Il fait suite à un diagnostic territorial court que nous avons accompagné en 2013 et qui sert en conséquence de point de départ de la présente démarche. Après avoir rappelé les conclusions de ce diagnostic et les actualisations qu'ont amenées les acteurs mobilisés, nous présenterons une synthèse des travaux portant sur la démarche projet ainsi que notre évaluation du processus d'intégration de cette démarche par les acteurs. Nous pourrons alors présenter dans une troisième partie une formalisation du souhaitable pouvant se traduire en document de communication de l'ensemble de la démarche. Nous présenterons enfin en conclusion de formaliser les atouts et les faiblesses du projet formalisé.

L'ensemble du travail du groupe d'action-recherche mobilisé pour la formalisation du plan territorial de lutte contre les discriminations a été impacté par deux facteurs qu'il convient de rappeler. Le premier est l'existence d'un temps de latence de plus d'une année entre la fin du diagnostic et le présent travail. Ce temps de latence nous a contraints de revenir sur certains acquis de la phase précédente et à réitérer des apports formatifs déjà réalisés antérieurement afin d'intégrer de nouveaux acteurs absents de la phase précédente. Le second est un délai d'exécution de 8 mois à compter de la notification. Un délai aussi bref se justifie par des préoccupations d'efficacité c'est-à-dire par le souci que les conclusions du diagnostic puissent éclairer rapidement les actions publiques. Ce souci d'efficacité impose cependant un rythme de travail intense qui rend difficile une implication optimale de l'ensemble des acteurs concernés. Plusieurs de ces acteurs n'ont ainsi pas pu participer aussi fortement qu'ils le souhaitaient aux ateliers d'action-recherche. Les acteurs du monde économique et les élus en font partie. Bénéficier de la présence des acteurs du monde économique et de la présence des élus suppose en effet un temps de démarchage suffisant d'une part et la prise en compte des temporalités spécifiques de l'entreprise et des élus d'autre part. Nous remercions l'ensemble des acteurs qui se sont rendus disponibles pour nos ateliers de travail et pour nos interviews en dépit de ce rythme soutenu.

Cette première partie présente le rappel des conclusions du diagnostic et leur actualisation. Dans un premiers temps nous rappelons la commande et la démarche adoptée pour y répondre. Une seconde sous-partie est consacrée au

¹ Cahier des Clauses Particulières (CPP), p. 7.

rappel des conclusions du diagnostic. Une troisième sous-partie est consacrée à l'actualisation formalisée par le groupe d'action-recherche.

1. Rappel de la commande et de la démarche

1.1. La cible du plan de lutte

Le cahier des clauses particulières de l'appel d'offre de l'ACSE définit la démarche d'accompagnement des acteurs territoriaux comme devant « appuyer la mise en œuvre d'un projet de lutte contre les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée à partir des préconisations formulées dans un diagnostic territorial stratégique antérieur à 2014²».

Comme pour le diagnostic antérieur, les acteurs mobilisés ont souhaité élargir la cible à l'ensemble des discriminations. Le débat sur ce point a été particulièrement riche avec les logiques argumentaires suivantes :

Pour certains acteurs la limitation aux discriminations liées à l'origine peut avoir un effet potentiel de stigmatisation d'une part et susciter des résistances entravant les actions d'autre part. Il est également mis en avant l'identité des processus discriminatoires indépendamment du critère retenu ainsi que la similitude des effets et conséquences sur les victimes de discriminations.

D'autres acteurs argumentent de la nécessité d'afficher clairement la priorisation du critère de l'origine réelle ou supposée en raison justement des résistances qu'il suscite. Ils soulignent le danger d'un discours général sur les discriminations qui évacuerait un des critères le plus récurrent des statistiques tant du défenseur des droits que des différentes recherches existantes.

Une double dérive du plan de lutte contre les discriminations est donc à anticiper et correspond aux évaluations des plans de lutte déjà mis en œuvre dans d'autres villes ou département :

- Ne se centrer que sur les discriminations liées à l'origine avec comme effet de sous-estimer la communauté des processus et des conséquences avec les autres discriminations d'une part et l'incapacité à prendre en compte les discriminations multifactorielles (celles touchant par exemple les femmes issues de l'immigration) d'autre part ;
- Se centrer sur l'ensemble des discriminations uniquement avec comme effet d'éluder les discriminations les plus récurrentes et les plus productrices de dénis et de contournements.

Pour prendre en compte les différents arguments et se prémunir contre les deux dérives formalisées ci-dessus, le groupe d'action-recherche décide de faire porter le plan sur l'ensemble des discriminations avec une vigilance sur celles liées à l'origine afin qu'elles ne soient pas être éliminées en cours d'action.

² Ibid, p. 5.

1.2. La méthode et la démarche

Un autre objectif du Cahier des Clauses Prioritaires est de « *Mettre en place une méthode de travail adaptée aux enjeux territoriaux de lutte contre les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée fondée sur la gestion de projet dans les délais impartis. Il s'agira de prendre en compte le positionnement des institutions et celui des publics*³ ».

Pour répondre à cet objectif nous avons choisi une méthode centrée sur « l'action-recherche » que nous pouvons synthétiser comme suit :

- Mettre en place un groupe d'action-recherche incluant la diversité d'acteurs la plus large possible ;
- Produire au sein de ce groupe une « culture commune » pouvant faire « repère commun » pour l'action. L'élargissement conséquent du nombre et de la diversité des acteurs en comparaison avec celui ayant élaboré le diagnostic, rendait nécessaire à la fois de nouveaux apports formatifs et une nouvelle formalisation de la « culture commune ». En particulier la présence de plusieurs élus et de représentants de la mission locale a permis un enrichissement de l'approche mais aussi la prise en compte de nouvelles contraintes ;
- S'appuyer sur ce groupe pour recueillir les données nécessaires à la production visée et en particulier la prise en compte de la subjectivité des victimes potentielles de discrimination ;
- Cette parole des premiers concernés concerne le diagnostic et le plan de lutte mais aussi les actions à mettre en place. Le plan de lutte aura donc à inclure le développement d'action permettant l'expression de la parole et de « l'expertise d'usage » sur les discriminations des victimes de discriminations et des catégories pouvant potentiellement l'être en raison de leurs caractéristiques ;
- Proposer à la communauté d'agglomération des fiches du souhaitable lui permettant de faire des choix rapides afin de produire une entrée dans l'action à une échéance courte.

Une telle méthode a supposé un investissement en temps important de la part des acteurs présents. L'expérience du temps de latence entre le diagnostic précédent et le présent travail a eu des effets négatifs en nous contraignant à revisiter des travaux déjà menés antérieurement. Plusieurs acteurs présents dans le travail antérieur soulignent leur crainte d'un nouveau temps de latence et les effets de scepticisme et de découragement qu'il aurait. Il appartient à la communauté d'agglomération d'être vigilante pour éviter ces retards dommageables.

³ Ibid, p. 5.

1.3. Constituer un réseau d'acteurs

Le CPP pose un troisième objectif formulé comme suit : « *mobiliser et favoriser une dynamique pérenne des acteurs territoriaux impliqués dans la démarche diagnostique⁴* »

Cet objectif est repris et précisé dans la fiche du cahier des charges spécifique au territoire de la manière suivante : « *L'accompagnement en mode projet permettra de : - faire perdurer le réseau de partenaires ; - renforcer le réseau de partenaires ; préparer la mise en œuvre du plan territorial⁵* ».

Sur cet aspect non seulement le cercle des acteurs impliqués s'est considérablement élargi et diversifié mais l'implication d'une élue à l'ensemble de la démarche et à l'ensemble des ateliers est à souligner. Par ailleurs les acteurs impliqués ont d'ores et déjà pris la décision de se constituer en réseau porteur de la démarche. A l'heure où nous finalisons ce rapport final, le réseau s'est organisé et a déjà prévu un calendrier de rencontres afin d'accompagner la suite du travail.

La traduction en objectifs opérationnels d'une telle ambition a été mise en travail lors de notre premier séminaire d'action-recherche avec les résultats suivant :

- Réunir les prérequis de connaissance ouvrant à une prise de conscience des processus discriminatoires, de leur ampleur, ainsi que des mécanismes produisant cette inégalité de traitement,
- Maîtriser les aspects transversaux à toutes les discriminations mais aussi les facteurs spécifiques à chacune d'entre elles,
- Approfondir la connaissance de certaines discriminations choisies du fait de leur complexité (discrimination multifactorielle), des résistances qu'elle suscite (discrimination liée à l'origine) ou de leur reconnaissance récente (discrimination territoriale),
- Partager et approfondir le diagnostic de l'année dernière avec le nombre important de nouveaux acteurs du fait de la modification de la géographie de la communauté d'agglomération,
- Comprendre la signification du concept de « démarche intégrée » et les mutations des raisonnements, des pratiques et des postures qu'elle suppose,

⁴ Ibid, p. 5.

⁵ Ibid, p. 18.

- Analyser avec les acteurs les raisons d'une sous-estimation du phénomène en général, et sur le territoire en particulier, ainsi que les difficultés à le reconnaître et à le nommer pour pouvoir le prendre en compte,
- Revisiter le corpus de culture partagée formalisé dans le cadre du diagnostic afin de prendre en compte les nouveaux acteurs impliqués,
- Articuler la démarche liée au plan territorial de lutte contre les discriminations et celle initiée par le conseil régional sur l'égalité entre les sexes,
- Actualiser les axes directeurs des actions souhaitables afin de prendre en compte les réalités des 42 communes de la communauté d'agglomération et plus spécifiquement de celles n'ayant pas participées au diagnostic,
- Produire une méthodologie permettant aux acteurs d'inscrire la lutte contre les discriminations dans les nouveaux contrats de ville,
- Préparer la mise en œuvre du plan territorial de lutte contre les discriminations

Au regard de ces objectifs opérationnels, nous pouvons considérer que les objectifs du diagnostic sont atteints. Nous basons cette conclusion sur les cinq indicateurs suivants :

- La diversité des acteurs ayant suivis l'ensemble de la démarche et donc intégré les apports formatifs,
- La richesse des débats au sein des ateliers d'action-recherche,
- Le partage d'une même approche pour aborder cette question complexe : vocabulaire commun, disparition des confusions conceptuelles, etc.
- La décision du groupe d'action-recherche de se constituer en réseau pérenne au-delà de la réalisation du diagnostic,
- L'implication dans l'ensemble de la démarche et la présence active à la totalité des ateliers de la vice-présidente « emploi, formation et politique de la Ville » de la communauté d'agglomération.

2. L'actualisation du diagnostic

La présence d'un grand nombre de nouveaux acteurs a rendu nécessaire une appropriation du diagnostic antérieur et la mise en évidence de quelques points d'actualisation. Si les débats ont été riches, ils ont aussi mis en évidence une faiblesse des données disponibles en matière de mesure du phénomène sur le

territoire. Nous pouvons formaliser cette phase de travail et ses résultats comme suit :

2.1 Le périmètre souhaitable du plan de lutte contre les discriminations

Le contrat de ville 2015-2020 de la communauté d'agglomération présente comme suit les « nouveaux périmètres d'intervention de la politique de la Ville : **« Le Projet Territorial de Cohésion Sociale de la CAMVS concerne les 42 communes de son territoire. Le contrat de ville quant à lui s'applique aux quartiers prioritaires de l'agglomération et couvre ainsi les différents périmètres donnant accès aux crédits⁶».**

Le contrat de ville précise en outre que 7 communes se situent en « géographie prioritaires » (Feignies, Ferrière la Grande, Hautmont, Jeumont, Louvroil, Maubeuge, Neuf-Mesnil) correspondant à un public cible de 22 727 habitants. Le contrat de ville précise en outre quatre zones situées en situation de « veille active » : la commune d'Aulnoye-Aymeries, le quartier de Rocq sur la commune Recquignies et les quartiers des inventeurs et le secteur de la gare.

Enfin le contrat de ville rappelle la nécessaire prise en compte des « quartiers vécus » c'est-à-dire correspondant « *aux usages des habitants et aux lieux qu'ils fréquentent*⁷ ». L'importance de cette notion est rappelée comme suit : « *Ils permettent à un porteur de projet situé hors des quartiers prioritaires de bénéficier des crédits spécifiques si son action impacte majoritairement les habitants d'un ou plusieurs quartier(s) réglementaire(s)*⁸ ».

Sur la base de ces données le groupe d'action-recherche s'est penché sur le périmètre souhaitable du plan de lutte contre les discriminations prenant en compte à la fois les contraintes budgétaires et la nature même des processus discriminatoires et de leurs territoires de déploiement. Le débat sur ce sujet peut se résumer comme suit :

- Les habitants des quartiers prioritaires sont de par leurs caractéristiques les plus touchés potentiellement par les processus discriminatoires. Ceux-ci fonctionnent en effet en se cumulant et/ou en s'articulant avec les autres facteurs d'inégalités. Ce premier aspect pousse à concentrer le plan sur ces quartiers prioritaires ;
- Une action publique sur des processus systémiques nécessite d'éviter le « saupoudrage » et de concentrer les efforts sur des points jugés stratégiques. En outre les financements rapidement mobilisable relèvent de la géographie prioritaire et il est important d'entrer rapidement dans

⁶ Contrat de Ville 2015-2020, CAMVS, p. 5.

⁷ Ibid, p.6 ;

⁸ Ibid, p.6.

des actions concrètes. Ce second argument plaide également en faveur d'un périmètre limité aux quartiers prioritaires et de « veille active » ;

- La lutte contre les discriminations ne peut pas s'adresser qu'aux seuls discriminés potentiels. Elle doit également prendre pour cible les discriminants potentiels. Hors ceux-ci sont majoritairement situés en dehors des zones prioritaires.
- En revanche les processus discriminatoires ne se déploient ni forcément, ni généralement sur le territoire d'habitation. Les habitants des zones prioritaires peuvent subir des discriminations dans les « quartiers vécus », dans la zone d'emploi et plus largement sur toute la communauté d'agglomération. Cet argument plaide à l'inverse des précédents pour un élargissement du périmètre. Il s'agit en quelque sorte de compléter l'entrée « territoire » par une entrée « population » ;
- D'autres acteurs soulignent la nécessité de prendre en compte le critère de discrimination territoriale ajouté récemment aux critères juridiques légaux. Ils mettent en avant l'existence d'une telle discrimination pour les territoires ruraux. Ici aussi l'argument pousse à l'élargissement du territoire.

Les échanges ont conduit à formuler les orientations suivantes en matière de périmètre de l'action :

- Prendre l'ensemble de la communauté d'agglomération comme périmètre du plan de lutte contre les discriminations avec une priorité pour les zones prioritaires et une recherche de financement spécifique pour le reste du territoire ;
- S'appuyer sur la notion de « territoire vécu » pour être le plus près possible des périmètres de déploiement des processus discriminatoires.

2.2 Une pauvreté diffuse et une désertification médicale

Les participants au groupe d'action-recherche valident globalement l'analyse des caractéristiques du territoire présentée dans le diagnostic. Ils insistent néanmoins sur une double caractéristique de la paupérisation sur le territoire. Celle-ci est à la fois :

- Diffuse c'est-à-dire que « *d'une façon générale, le territoire présente une pauvreté diffuse. En effet le taux de pauvreté des ménages est estimé à 28 % contre 15 % à l'échelle nationale* » ;

- Concentrée c'est-à-dire que la pauvreté est « *particulièrement accentuée dans les nouveaux quartiers prioritaires qui comptent 22 727 habitants*⁹».

Cette double caractéristique explique comme souligné dans le diagnostic certains processus de dénis des discriminations en mettant en avant la question sociale comme prioritaire.

Enfin les participants insistent sur la question de la « santé » comme étant un des champs de déploiement des discriminations. Ils rejoignent en cela une des conclusions du Contrat de Ville qui énonce : « *Avec une désertification médicale importante et un taux de personnes souffrant d'une affection de longue durée qui s'élève à 54, 5 % % de la population de 45 ans et plus, la santé est une préoccupation majeure du territoire*¹⁰».

2.3 Une parole ouvertement « raciste », « sexiste » et homophobe qui se libère

Entre le diagnostic et le présent travail des élections ont eu lieu. Pour plusieurs participants l'impression est celle d'une tendance à la libération d'une parole ouvertement raciste, sexiste et homophobe. Ils ressentent une autorisation plus grande à dire ce qui était retenu dans le passé. Ces opinions de rejet de l'autre s'affichent plus souvent et sont revendiquées plus fréquemment.

Les conséquences mises en avant dans la discussion sur ce point plaident en faveur d'une urgence et d'un volontarisme en matière de lutte contre les discriminations pour les raisons suivantes :

- L'existence grandissante d'une parole ouvertement raciste, sexiste et homophobe renforce les processus de déni déjà existant auparavant,
- Elle tend à produire un « tabou » à l'endroit des discriminations par crainte des conséquences politiques,
- Elle pousse à l'euphémisation pour éviter les « polémiques ».

Ce constat pousse les acteurs à situer le portage du plan à l'échelle de la communauté d'agglomération d'une part et à insister sur l'implication les élus d'autre part.

2.4 L'amnésie mémorielle

Le constat précédent est d'autant plus problématique que le territoire est une terre ancienne d'immigration. Cependant de nombreux acteurs soulignent la

⁹ Contrat de Ville 2015-2020, op.cit., p. 7.

¹⁰ Ibid, p. 7.

faiblesse du travail sur cette mémoire constitutive du territoire. Or les discriminations s'appuient sur une série de préjugés qui eux-mêmes se reproduisent par méconnaissance des réalités historiques. Il en découle la nécessité d'un volet d'action dans le plan de lutte contre les discriminations portant sur la déconstruction des préjugés. Il semble également nécessaire de développer des actions portant sur la mémoire du territoire et sur son histoire migratoire.

2.5 Le pilier sur lequel asseoir la lutte contre les discriminations

La politique de la ville est structurée autour de quatre piliers centraux : Développement économique et emploi, Cadre de vie et Renouvellement urbains, Cohésion sociale, Citoyenneté et Valeurs républicaines. La lutte contre les discriminations s'inscrit, bien entendu, de manière transversale dans l'ensemble de ces champs. Les participants au groupe d'action-recherche ont néanmoins estimé que la lutte contre les discriminations devait se rattacher essentiellement au pilier de la cohésion sociale. Les raisons en sont les suivantes :

- Une des conséquences majeures des discriminations est le repli sur soi et le développement de l'entre soi tant du côté des discriminés potentiels que des discriminants potentiels avec en conséquence une fragilisation de la cohésion sociale ;
- A l'inverse le rétablissement du principe d'égalité renforce le sentiment d'appartenance à un même corps social et, est de ce fait, porteur d'une plus grande solidarité et d'une cohésion sociale plus forte ;
- Les discriminations subies sont porteuses de violences destructrices sur les victimes pouvant se transformer en violence retournée contre l'environnement c'est-à-dire une nouvelle fois en fragilisation de la cohésion sociale.

Cette conclusion rejoint en outre la logique du contrat de Ville 2015-2020 qui énonce dans sa partie consacrée à la cohésion sociale : « Pour autant, plusieurs dynamiques sont à l'œuvre : **la mise en place des conseils citoyens** sur les quartiers prioritaires, la démarche engagée sur la **lutte contre les discriminations**, sont autant d'initiatives visant à replacer l'habitant au cœur du développement de son territoire¹¹. »

∞∞∞∞

Les apports formatifs qui ont précédé le travail sur l'actualisation du diagnostic ont permis aux dires des participants de démêler des réalités

¹¹ Ibid, p. 11.

auparavant confondues. Ainsi en est-il de ce qu'il convient de dénommer « discrimination » qui était auparavant confondue avec la question plus vaste de la pauvreté qui est une réalité massive du territoire. Il en découle la nécessité de porter l'action en direction simultanément des discriminés potentiels et des discriminants potentiels. Le choix du périmètre de l'action par la communauté d'agglomération aura à prendre en compte cet aspect. En outre une série de facteurs conforte les postures de déni (importance de la question sociale, libération récente d'une parole raciste, sexiste et xénophobe, peur des conséquences politiques, etc.). Il convient pour ces raisons que le portage du plan se fasse à l'échelle de l'agglomération et qu'une attention particulière soit portée en direction des élus. Les actions de lutte contre les discriminations sur ce territoire encore plus que pour d'autres, supposent un portage et un affichage volontariste. Faute de cela les processus d'euphémisation, de déni, de contournement, risquent de détourner le plan de lutte de ses objectifs.

Deuxième partie : L'intégration de la démarche projet

2.1. Rappel des préconisations du diagnostic

Le diagnostic précédent s'est déroulé au cours de l'année 2013 et il convenait en conséquence de le revisiter. Par ailleurs le renforcement conséquent du groupe d'action-recherche par des acteurs non présent dans la phase précédente rendait nécessaire une nouvelle mise à plat. Nous sommes en conséquence repartis des axes de préconisations du diagnostic.

Ceux-ci étaient au nombre de quatre formulés et argumentés comme suit dans le diagnostic :

Axe 1 : La sensibilisation et la conscientisation en s'adressant à toutes les catégories de public, y compris les techniciens et les élus :

- On en est qu'au début sur la ville, il faut commencer par sensibiliser ;
- Il faut un temps forts qui sensibilise régulièrement à cette question ;
- Les élus eux-mêmes ont besoin d'être rassurés mais aussi de se rendre compte des dégâts des discriminations ;
- Beaucoup de monde sous-estime encore l'ampleur et les conséquences des discriminations. La conscientisation est la première étape avant d'aller plus loin ;
- Il faut d'abord informer, beaucoup de gens ne voient pas la gravité de la situation.

La discussion sur cet axe a conduit à proposer une distinction entre la sensibilisation et la conscientisation en les considérant comme constituant deux phases logiques de sortie du déni de la réalité.

Axe 2 : l’affichage politique dans la durée avec une définition partagée des enjeux, des messages et des supports

- On n’a pas encore d’approche commune de la question et les actions restent isolées ;
- On devrait comme dans d’autres domaines avoir des ambassadeurs qui portent cette lutte contre les discriminations ;
- A terme il faudrait inclure la clause de la lutte contre les discriminations dans les critères d’éligibilité. Par ce biais la lutte contre les discriminations serait portée politiquement ;
- L’affichage politique, s’il est construit, évitera ce qui se passe aujourd’hui : des discours contradictoires sur les discriminations sur un même territoire.

La discussion sur cet axe a conduit à insister non seulement sur l’affichage politique mais également sur le portage politique de la démarche.

Axe 3 : La formation/qualification progressive des structures du territoire

- Il faut que l’on ait un vocabulaire commun sur ce territoire et cela passe par de la formation ;
- La formation devrait être généralisée dans toutes les formations initiales et en attendant il faut multiplier rapidement les petits modules de formation ;
- Il faut privilégier les formations qui concernent tous les membres d’une même équipe pour que les pratiques changent ;
- La formation devrait être obligatoire pour tous ceux qui reçoivent du public ;
- Il faudrait le faire en prenant deux structures par année : par exemple un centre social et un service municipal. De cette manière on verrait apparaître les obstacles les plus forts ;

Ici la volonté du groupe d’action-recherche a été d’inscrire l’axe formatif dans une logique de progression comportant trois niveaux : sensibilisation/conscientisation ; formation proprement dite ; qualification des structures et des services.

Axe 4 : l’accompagnement « psycho-socio-juridique » des victimes

- On est seul quand on vit une discrimination et on a besoin d’être écouté ;
- Il faut faire de la prévention pour que ceux qui rencontrent les discriminations ne soient pas entièrement déstabilisés ;

- Il faudrait demander à ceux qui ont vécus des discriminations leurs besoins sur le moment.

Cet axe a également été repris mais en insistant sur la distinction entre un accueil de proximité et un accompagnement spécifique.

Ces axes étant précisés, le groupe d'action-recherche les a complété par deux autres : la mise en place d'une fonction observatoire et la mémoire du territoire et de sa population.

Ces axes ont été ensuite inscrits dans la durée afin de prévoir une montée en charge progressive de l'action. Pour chacun d'entre eux, des recommandations et des préconisations ont été formulées. Les premières soulignant des orientations découlant du diagnostic, les secondes étant indicatives et devant permettre le choix de priorité par la communauté d'agglomération. Nous présentons dans la partie suivante les nouvelles formulations des axes du souhaitable et reprendrons les recommandations et préconisations lors de la présentation des nouvelles fiches en troisième partie du rapport final.

2.2. Actualisation du diagnostic

La présence de nouveaux acteurs et les débats suscités par le diagnostic ont modifiés les axes de préconisations tout en restant dans une même logique d'ensemble. Ceux-ci se présentent désormais comme suit :

Axe 1 : Construire progressivement une fonction observatoire

Lors de la recherche de données sur les processus discriminatoires sur le territoire, les acteurs ont été confrontés à la faiblesse des données existantes tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Il a de ce fait été souligné que l'absence de recherche de ces données contribue à la sous-estimation des processus de discrimination. Il est en conséquence proposé plusieurs démarches :

- Accompagner chacune des actions du plan de lutte d'un recueil de données quantitatives : recueil des exemples de discriminations rencontrés au cours de l'action, questionnaires à passer au cours de l'action, etc. ;
- Accompagner chacune des actions du plan de lutte d'un recueil de données qualitatives : comment le thème est abordé par les différents acteurs rencontrés, les dénis les plus récurrents auxquels sont confrontés les acteurs, etc. ;
- La mise en place d'un site internet dédié permettant de faire part anonymement des discriminations subies mais aussi des discriminations dont on a pu être témoin ;
- La réalisation d'une enquête qualitative sous la forme d'entretien permettant de recueillir les représentations sociales du phénomène auprès

des différentes composantes de la population et en particulier auprès des premiers concernés c'est-à-dire les victimes potentielles ;

- L'organisation d'une restitution de l'analyse de ces données afin d'une part de modifier le cas échéant certaines dimensions du plan de lutte et d'autre part d'enclencher des investigations plus fines selon les besoins.

Il est en outre proposé que cette fonction observatoire soit portée par l'agglomération et que celle-ci travaille en partenariat avec le réseau d'acteurs constitué à l'occasion de la présente action-recherche. Il est par ailleurs souligné une triple condition de réussite :

- Légitimer l'ensemble des recueils de données par une lettre de mission expliquant le sens de la démarche,
- Désigner un salarié de la communauté d'agglomération comme porteur technique du plan de lutte contre les discriminations et un élu comme porteur politique,
- Faire accompagner la démarche par une compétence scientifique extérieure afin d'aider à l'élaboration des outils de recueil de données.

Axe 2 : La sensibilisation et la conscientisation en s'adressant à toutes les catégories de public, y compris les techniciens et les élus :

La reprise de cet axe déjà présent dans le diagnostic confirme son importance. Les précisions suivantes sont néanmoins apportées :

- Sensibilisation et conscientisation sont définies comme deux étapes d'un même processus ;
- Elles nécessitent en conséquence la proposition de deux modules permettant pour chaque acteur engagé un approfondissement de la maîtrise de la question des discriminations ;
- L'objectif visé est la production d'une « culture commune » aux acteurs du territoire sur les processus discriminatoires. Les acteurs impliqués dans le présent travail soulignent unanimement que cette participation a eu des effets notables en termes de conscientisation et qu'ils ont désormais le sentiment de partager une même approche. Ils attendent de cette « culture commune » une diminution progressive des dénis et résistances qu'ils rencontrent auprès de leurs collègues et/ou dans leurs réseaux. Ils soulignent que de nombreux dénis proviennent de confusions conceptuelles et de craintes diffuses nécessitant des échanges dans un cadre sécurisé ;
- Afin d'irriguer plus rapidement le territoire, il est proposé que les bénéficiaires des modules de sensibilisation et de conscientisation

s'engagent à animer les mêmes modules auprès de deux autres structures du territoire. Les modules devront pour ce faire comprendre la fourniture d'une boîte à outils dont l'utilisation sera incluse dans les modules. Ils comprendront également l'apprentissage de quelques éléments de pédagogie ;

- Il est enfin proposé un objectif quantitatif annuel afin de pouvoir irriguer le territoire rapidement.

Axe 3 : La mémoire du territoire et de sa population

Nous l'avons souligné précédemment, le territoire est à la fois une terre ancienne d'immigration et un territoire ayant peu de traces valorisées de ces immigrations. Les acteurs présents considèrent que cette « amnésie mémorielle » contribue à la reproduction de préjugés sur lesquels se légitiment les discriminations. Cet axe du souhaitable est précisé comme suit :

- Etablir un diagnostic de ce qui existe en termes de travaux sur la mémoire du territoire et de ses immigrations à des fins de valorisation et de diffusion. Ce diagnostic permettra également de repérer les angles morts afin de les mettre au travail rapidement dans les actions consacrées à la mémoire ;
- Il est proposé de développer cet axe du souhaitable dans deux directions : l'action culturelle et l'action éducative. Concernant l'action culturelle, il est proposé d'initier une ou deux actions ambitieuses en utilisant les différents supports culturels existants (photos, films, théâtre, traces de l'immigration sur le territoire, recueil de témoignages, etc.) ;
- Concernant l'action éducative, il est proposé une action expérimentale en collaboration avec un établissement scolaire du territoire. Il s'agit de développer avec les enseignants et les élèves un projet d'action éducative portant sur cette histoire et cette mémoire. D'ores et déjà les participants au groupe d'action-recherche soulignent la présence sur le territoire de principaux et de proviseurs disposés à s'engager dans une telle démarche ;
- La restitution publique des actions culturelles et éducatives est proposée comme devant inclure un temps d'évaluation et de capitalisation à des fins de généralisation.

Axe 4 : Formation des acteurs et des structures

Cet axe déjà présent dans le diagnostic a été précisé de la manière suivante :

- Construire la formation pour qu'elle comprenne trois niveaux successifs à mettre progressivement en place sur le territoire : 1) la sensibilisation et la conscientisation abordée dans un axe précédent ; 2) la formation

proprement dite ; 3) La qualification des structures, services et institutions ;

- Le premier niveau serait composé de deux modules de deux demi-journées. Il serait pris en charge par les participants au réseau mis en place à l'occasion du présent travail puis élargis avec les bénéficiaires des modules. Il comporterait essentiellement sur la compréhension des processus discriminatoires et sur la distinction entre les idéologies, les préjugés et les discriminations. Il inclurait également une conscientisation des effets des discriminations sur les individus victimes comme sur l'ensemble de la société. Enfin ces espaces seront également investis comme lieu de recueil de données pour la fonction observatoire et comme espace de production d'argumentaires (sur les principaux préjugés rencontrés) ;
- Les bénéficiaires des modules devraient permettre d'élargir le réseau progressivement et d'aider ainsi à le transformer en un réseau « d'ambassadeurs de l'égalité » ;
- Le second niveau est consacré à une formation plus approfondie et en particulier à la compréhension des différentes formes de discriminations (directes, indirectes, systémiques) ainsi qu'à la connaissance de l'état de la législation. Ce niveau s'appuiera sur les plans nationaux du CGET encore peu investis sur le territoire. Il est proposé deux groupes de formation par année soit un objectif de 150 acteurs formés en cinq ans ;
- Le troisième niveau est consacré à la qualification d'une structure ou d'un service c'est-à-dire par la mise au travail de tous les acteurs et niveaux hiérarchiques de celle-ci ou de celui-ci simultanément. L'objectif est ici d'outiller cette structure ou ce service et d'inclure dans son projet la lutte contre les discriminations. Il est proposé une action expérimentale à des fins d'évaluation et de capitalisation et ensuite le rythme de deux structures ou services par année ;
- Les acteurs du groupe d'action-recherche insistent sur la nécessité d'une incitation à entrer dans la démarche. En particulier cette entrée pourrait être formalisée comme conditionnalité pour bénéficier d'un financement dans le cadre de la politique de la Ville. Cette mesure permettrait de sortir d'une incohérence actuelle constituée par l'affirmation de priorités nationales sans avoir de déclinaisons locales de ces priorités en matière de lutte contre les discriminations.

Axe 5 : Le portage politique de la démarche

Il s'agit ici d'une reformulation d'un axe présent dans le diagnostic avec les précisions suivantes :

- Il s'agit de porter l'ensemble de la démarche c'est-à-dire du plan de lutte contre les discriminations et non seulement d'afficher une sensibilité à la question ;
- Ce portage a pour périmètre l'ensemble de l'agglomération pour les raisons présentées plus haut même si les déclinaisons seront différentes pour les territoires prioritaires et pour les autres. Il est en conséquence proposée d'inclure la lutte contre les discriminations dans le Projet Territorial de Cohésion Sociale de la CAMVS et bien sûr dans le contrat de ville ;
- Une telle inscription devrait se traduire par une présence de la lutte contre les discriminations dans tous les documents cadres de la communauté d'agglomération ;
- Pour inscrire dans la durée la lutte contre les discriminations, il est proposé de constituer un Comité Intercommunal de lutte contre les Discriminations se déclinant progressivement en Comité Locaux de Lutte contre les Discriminations composés des « ambassadeurs de l'égalité » au fur et à mesure de leurs engagements ;
- Sur le plan des outils il est proposé la mise en place d'un « label de l'égalité » décerné aux établissements ayant rejoint la démarche de lutte contre les discriminations.

Axe 6 : l'accompagnement des victimes

Cet axe précise une préoccupation déjà présente dans le diagnostic de la manière suivante :

- La nécessité de penser l'accompagnement à un double niveau. Le premier niveau est celui de la proximité et vise à offrir une écoute à la victime afin qu'elle ne reste pas seule face à l'épreuve subie. Il pourrait être pris en charge par les « ambassadeurs de l'égalité » préalablement formés et l'attribution du label de l'égalité pourrait inclure comme conditionnalité de missionner un membre du personnel pour cette tâche ;
- Ce premier accueil permet une orientation vers un accompagnement spécifique en fonction de la situation (psychologique, espaces collectifs, juridique, etc.) ;
- Pour ce faire un recensement de ce qui se fait déjà sur le territoire en matière d'accueil des victimes est à mettre en place au préalable (défenseur des droits, associations, Maison de la Justice et du Droit, etc.) ;
- Il est également proposé de faire converger l'ensemble des actions du plan de lutte en direction de la mise en place à long terme d'une « maison de l'égalité » pouvant être missionnée pour la mise en place du numéro vert, l'animation du réseau d'acteurs et d'ambassadeurs, l'attribution du label,

des campagnes de prévention par affiches, supports audio et vidéos, l'organisation de testing ciblé en fonction des éléments réunis au cours des différentes actions. Une telle ambition pourrait avoir une échéance à cinq ans c'est-à-dire au terme du plan de lutte mais doit pour se concrétiser être enclenchée immédiatement par une commission de préfiguration s'appuyant sur l'évaluation des actions du plan de lutte ;

- Il est enfin proposé un bilan annuel avec l'ensemble des acteurs impliqués dans l'accueil et l'accompagnement des victimes afin de repérer les difficultés rencontrées et d'analyser de manière partagée et territoriale les solutions envisageables.

○○○○○

Le plan stratégique poursuivra ces axes sur une durée de cinq ans avec des objectifs annuels formalisés pour chacun d'entre eux. Pour le groupe d'action-recherche l'important n'est pas tant l'ampleur des objectifs annuels qui dépendent et sont limités par les financements mobilisables, mais l'affirmation d'une démarche systémique, intégrée et s'inscrivant dans la durée. Deux vigilances sont également formalisées pour garantir le caractère intégré de la démarche : la nécessaire évaluation de chaque action et de chaque annuité du plan d'une part et l'organisation d'un moment fort et commun de restitution publique de l'ensemble des actions du plan.

2.3. Veiller à s'inscrire dans les deux logiques, extensive et intensive

Ce qui peut se faire en matière de lutte contre les discriminations de manière séparée atteint rapidement une limite et peut de ce fait produire un « sentiment d'impuissance ». Bien sûr ces actions doivent être poursuivies et développées et cela constitue sans doute un premier axe du futur plan stratégique. Nous pourrions appeler ce premier axe, celui du **développement extensif** : élargir et généraliser les sensibilisations, formations, recueil des points de vue des premier-e-s concerné-e-s. Une attention particulière sera accordée aux secteurs géographiques qui ont encore été peu touchés par les actions de lutte contre les discriminations. En particulier les participants ont longuement insisté sur la nécessité d'agir à la fois sur les zones prioritaires et sur le reste du territoire. Les discriminations subies par les habitants des zones prioritaires ne se déployant pas seulement dans celles-ci. L'entrée territoire doit donc être complétée avec une entrée « population ».

Au-delà de l'axe extensif le besoin est surtout celui d'une action intégrée impliquant le plus grand nombre d'acteurs. Sans cette mise en système des actions de lutte contre les discriminations, l'épuisement et le

découragement peuvent se développer compte-tenu du caractère systémique des discriminations. A l'axe extensif s'ajoute en conséquence l'axe du **développement intensif** visant à initier de manière volontariste sur des aspects précis des actions communes, complémentaires et coordonnées, c'est-à-dire des actions intégrées. Cette nouvelle étape dans la lutte contre les discriminations sur le territoire suppose que des représentants des personnes potentiellement discriminables soient associées à toutes les phases des futures actions. De même un effort permanent pour impliquer les acteurs discriminants ou susceptibles de discriminer est nécessaire.

∞∞∞∞

Les axes du souhaitable qui ont été formalisés visent à inscrire la lutte contre les discriminations sur le territoire dans la durée. Ils visent également à permettre la mise en œuvre d'une démarche intégrée pour chacun d'entre eux. Il appartiendra aux décideurs de choisir des priorités, de s'inscrire dans les deux logiques citées plus haut (extensive et intensive) et d'enraciner la démarche dans la longue durée avec des objectifs annuels. C'est tout l'enjeu de l'étape suivante consistant en la formalisation d'un plan de lutte contre les discriminations. Pour aller dans ce sens, le groupe d'action-recherche a été invité à traduire les axes du souhaitable en recommandations et préconisations.

Troisième partie : Recommandations et préconisations

Nous présentons notre proposition sous la forme de cinq fiches correspondant aux axes prioritaires qui ont été formalisés. Nous utilisons par ailleurs deux expressions souvent confondues : recommandation et préconisation. Il convient donc de les distinguer pour éviter toutes ambiguïtés et clarifier les évaluations des initiatives qui seront prises sur la base du présent projet. Le terme « recommandation » s'entend ici comme orientation souhaitable articulée à un besoin mis en évidence par un diagnostic. Les recommandations constituent en conséquence le véritable résultat du diagnostic. Au-delà nous passons à une autre phase, celle du pronostic en fonction des choix effectués.

Les préconisations sont pour leur part la traduction d'une recommandation en pistes d'actions. Plusieurs systèmes de préconisations sont donc possibles à partir d'une même recommandation. Il s'agit d'un choix de l'acteur que de traduire dans tel ou tel dispositif d'actions une même recommandation. La seule contrainte méthodologique étant qu'une préconisation ne peut pas être contradictoire avec une recommandation. Si les ressources et moyens nécessaires à la mise en œuvre des préconisations viennent à diminuer, la conséquence en est une modification de ces préconisations. Les

recommandations pour leur part ne se transforment pas de ce seul fait. Le changement des préconisations signifie alors une baisse de l'ambition possible sans que le sens des changements, c'est-à-dire les recommandations, ne soit modifié.

3.1. Construire progressivement une fonction observatoire

Pour y parvenir nous proposons la poursuite des buts suivants :

- 1) Mettre en place un réseau d' «ambassadeurs de l'égalité» formés au recueil de données quantitatives et qualitatives,
- 2) Faire porter la fonction observatoire par l'agglomération (production des outils, synthèse des données, etc.),
- 3) Restituer publiquement et annuellement les données recueillies.

Les préconisations auront à être priorisées et planifiées sur l'ensemble de la durée du plan de lutte contre les discriminations.

Fiche 1 : construire progressivement une fonction observatoire

Recommandations	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une fonction observatoire gérée par l'agglomération
Préconisations	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un séminaire de production des outils de recueil de données, - Anticiper l'inscription du recueil de données dans chaque action du plan, - Initier une enquête qualitative sur les représentations sociales des discriminations sur le territoire, - Formaliser un réseau d'ambassadeurs de l'égalité, - Initier un site internet dédié pouvant recueillir dans l'anonymat les témoignages.
Éléments à réunir au préalable	<ul style="list-style-type: none"> - Temps de formation des « ambassadeurs » (à l'entretien, au testing, etc.)

Acteurs concernés	L'ensemble des structures ayant participé au présent diagnostic et ouverture à de nouvelles institutions
Acteurs susceptibles de porter l'action	L'agglomération
Éléments de vigilance	- Un tiers accompagnateur, - Un moment annuel de restitution
Effets attendus de l'action	- Une connaissance plus fine du territoire en matière de processus discriminatoires, - Une évaluation possible des actions à partir de critères plus objectivés

3.2 La sensibilisation et la conscientisation en s'adressant à toutes les catégories de public, y compris les techniciens et les élus :

Pour y parvenir nous proposons la poursuite des buts suivants :

- 1) Produire un document de référence clarifiant une approche partagée et formalisant une « culture commune » en matière de lutte contre les discriminations,
- 2) Irriguer progressivement le territoire en faisant des participants aux modules de sensibilisation et de conscientisation des animateurs de ces modules pour d'autres structures ou établissements,
- 3) Produire une boîte à outils d'usage facile permettant d'agir sur la sensibilisation et la conscientisation.

Fiche 2 : La sensibilisation et la conscientisation en s'adressant à toutes les catégories de public, y compris les techniciens et les élus :

Recommandations	- Se doter d'une définition stabilisée et commune de la notion de « lutte contre les discriminations, - Planifier les actions de cette fiche pour qu'elles touchent la diversité des réalités de l'agglomération.
------------------------	--

Préconisations	<ul style="list-style-type: none"> - séminaire de production d'un document de référence, - Production d'un contenu de module - Formalisation d'une boîte à outil.
Éléments à réunir au préalable	formation des acteurs actuels du réseau à l'animation des premiers modules.
Acteurs concernés	Le réseau d'acteurs ayant réalisé le présent travail.
Acteurs susceptibles de porter l'action	La communauté d'agglomération.
Éléments de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Un tiers accompagnateur pour la production du document de référence, - la prévision de l'évaluation des premiers modules expérimentés.
Effets attendus de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Une « culture commune » plus grande en matière de lutte contre les discriminations, - Une diminution du déni et des résistances en matière de lutte contre les discriminations, - l'élargissement progressif du réseau d'acteurs et des ambassadeurs de l'égalité.

3.3. La mémoire du territoire et de sa population

Pour y parvenir nous proposons la poursuite des buts suivants :

- 1) Développer les initiatives culturelles valorisant l'histoire et la mémoire du territoire et de sa population,
- 2) Initier une action expérimentale sur l'histoire et la mémoire avec un établissement scolaire à des fins de capitalisation et généralisation ultérieures,
- 3) Mettre en place un moment public fort dédié à la restitution des expériences menées.

Fiche 3 : La mémoire du territoire et de sa population

Recommandations	Faire connaître et valoriser l'histoire et la mémoire du territoire et la place des immigrations
------------------------	--

	dans celles-ci.
Préconisations	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un état des lieux des actions et outils existants sur la mémoire et l'histoire du territoire et de sa population, - Initier deux actions ambitieuses sur le plan culturel portant sur un des aspects de l'histoire du territoire et de la place de l'immigration dans celle-ci, - Mettre en place une action expérimentale avec un établissement scolaire.
Éléments à réunir au préalable	<ul style="list-style-type: none"> - Repérage des acteurs susceptible de développer une action culturelle d'envergure sur ce thème, - Appel d'offre avec un cahier des charges précisant les finalités de ces actions, - Co-construction de l'action avec l'établissement scolaire positionné, - Anticipation du moment de restitution publique et de l'évaluation des actions.
Acteurs susceptible de porter l'action	Le réseau d'acteurs né du présent diagnostic en lien avec le chargé de mission LCD de l'agglomération
Éléments de vigilance	Veiller à ce que les actions engagées mettent en évidence des aspects invisibilisés de l'histoire du territoire
Effets attendus de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Une diminution des préjugés portant sur certains secteurs et certaines populations, - Un effet d'entraînement dans les domaines de la culture afin de diminuer « l'amnésie mémorielle ».

3.4. Formation des acteurs et des structures

Pour y parvenir nous proposons la poursuite des buts suivants :

- 1) La mise en place d'une dynamique de formation comportant trois niveaux : sensibilisation/conscientisation ; formation et enfin qualification des structures et services ;
- 2) Adopter des objectifs annuels afin d'irriguer progressivement le territoire d'acteurs formé ;

- 3) Articuler les temps de formation avec la fonction observatoire en en faisant des temps de recueil de données quantitatives et qualitatives.

Fiche 4 : La formation des acteurs et des structures

Recommandations	Toucher progressivement l'ensemble des institutions et services du territoire
Préconisations	<ul style="list-style-type: none"> - Formaliser un module court de sensibilisation/conscientisation animé par les membres du réseau constitué au cours du présent travail, - Mettre en place un programme annuel de formation en utilisant les programmes du CGET, - Adopter un objectif quantitatif annuel (par exemple deux groupes par an soit 150 personnes sur cinq ans) - Un engagement des institutions bénéficiant de la formation à devenir des « structures sans discrimination » avec mise en place d'un label ad hoc, - Un engagement des institutions à inclure dans les missions d'un de leur salarié une fonction « d'ambassadeur de l'égalité », - Expérimenter une première qualification à des fins de formalisation
Eléments à réunir au préalable	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration des modules de sensibilisation et conscientisation et formation des membres actuels du réseau à l'animation pédagogique, - Formaliser le cahier des charges pour bénéficiaire de la formation et précisant les engagements qui en découlent, - S'appuyer sur le réseau d'ambassadeurs de l'égalité pour mettre en place les premières formations CGET dans les structures ayant participées au

	<p>diagnostic,</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accord et l'engagement du directeur de structure ou du service pour l'expérimentation de la qualification.
Acteurs concernés	L'ensemble des services et structures du territoire
Acteurs susceptibles de porter l'action	Le chargé de mission lutte contre les discriminations et le directeur de la structure ou du service
Eléments de vigilance	- Prendre en compte les contraintes des acteurs pour limiter les résistances.
Effets attendus de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Affichage d'objectifs LCD dans les projets de service, d'établissement ou de structure, - Fonction d'observatoire grandissante au fur et à mesure de l'augmentation du nombre de structures qualifiées, - Renforcement du réseau et des « ambassadeurs de l'égalité »

3.5. Le portage politique de la démarche

Pour y parvenir nous proposons les buts suivants :

- 1) Désigner un référent politique au sein des élus de la communauté d'agglomération,
- 2) Inclure la lutte contre les discriminations dans le Projet Territorial de Cohésion Sociale de la CAMVS,
- 3) Mettre en place à une échéance à déterminer un Comité Intercommunal de lutte contre les Discriminations se déclinant progressivement en Comité Locaux de Lutte contre les Discriminations composés des « ambassadeurs de l'égalité » au fur et à mesure de leurs engagements ;

Fiche 5 : Le portage politique de la démarche

Recommandations	- Porter politiquement la démarche et le
------------------------	--

	plan de lutte contre les discriminations,
Préconisations	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser une formation à destination des élus portant sur les enjeux et conséquences des discriminations sur un territoire, - Organiser un voyage d'étude dans un pays ayant une expérience plus ancienne dans la lutte contre les discriminations en y incluant une rencontre des élus concernés par cette expérience, - Mettre en place une commission ayant pour mission de préfigurer le comité intercommunal et les comités communaux de lutte contre les discriminations,
Eléments à réunir au préalable	<ul style="list-style-type: none"> - La désignation d'un élu de la communauté d'agglomération en charge du portage politique du plan, - Une formation courte des élus
Acteurs concernés	La communauté d'agglomération et l'ensemble des communes
Acteurs susceptible de porter l'action	L'élus désigné en collaboration avec le chargé de mission LCD et le réseau constitué à l'issue du présent diagnostic
Eléments de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à la diversité des sensibilités des élus impliqués dans la formation et dans le voyage d'étude, - Prévoir la restitution du voyage d'étude,
Effets attendus de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Une déclinaison de la lutte contre les discriminations dans chaque commune, - Une mobilisation plus forte des acteurs du fait du portage politique, - Une inscription dans la durée de la lutte contre les discriminations.

3.6. L'accompagnement des victimes

Les effets sur les victimes d'une épreuve discriminatoire sont lourds : repli sur soi, mésestime et perte de confiance en soi, intériorisation du stigmate, violence sur soi et sur les autres. Il est en conséquence primordial d'assurer un accueil de proximité sans lequel l'orientation vers des services plus spécialisés est inefficace. Il convient donc de mettre en place à la fois un accueil de proximité avec des personnes connues des publics et un relais vers d'autres instances (juridiques, psychologiques, etc.). Le réseau « d'ambassadeurs de l'égalité » mentionné ci-dessus pourrait être le support de cet accueil de proximité. Une articulation avec les services et associations déjà engagés dans la lutte contre les discriminations est également nécessaire.

Pour y parvenir nous proposons les buts suivants :

- 1) Mettre en place un réseau d'accueillants de proximité,
- 2) Préfigurer une « maison de l'égalité » afin qu'elle se mette en place à l'issue du plan de lutte contre les discriminations,
- 3) Articuler le premier accueil des victimes avec un réseau d'accompagnement spécialisé (suivi psychologique, accompagnement juridique, orientation vers une association, etc.).

Fiche 6 : L'accompagnement des victimes

Recommandations	Mettre en place un réseau d'accueil de proximité constitué des « ambassadeurs de l'égalité »
Préconisations	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un Etat des lieux de l'existant en matière d'accueil des victimes, - Formaliser une charte de partenariat entre l'accueil de proximité et l'accueil « spécialisé », - Désigner une commission de préfiguration d'une maison de l'égalité en charge du suivi du plan de lutte afin d'en tirer les leçons pour la future structure.
Eléments à réunir au préalable	<ul style="list-style-type: none"> - Former les « ambassadeurs » à l'accueil des victimes, - Clarifier les modalités de relais avec les accueils plus spécialisés, - Impliquer le tribunal, le défenseur des droits et la Maison de la Justice et du Droit.
Acteurs concernés	Le Procureur, le chargé de mission LCD et le réseau mis en place à l'issue de ce diagnostic.
Acteurs susceptible de porter l'action	La communauté d'agglomération et plus précisément l'élu en charge du portage politique

<p>Éléments de vigilance</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se pencher régulièrement sur l'extension du réseau « d'ambassadeurs de l'égalité », - Produire des éléments de communication permettant de repérer le réseau d'accueil de proximité.
<p>Effets attendus de l'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une diminution des effets négatifs de la discrimination subie et une hausse de la résilience - Une augmentation du nombre de plainte pour discrimination

Conclusion : Les forces et les faiblesses du plan de lutte

La mobilisation des acteurs a été exceptionnelle sur le territoire dans la réalisation de ce travail. Le groupe d'action-recherche a réuni des acteurs des différents secteurs de la vie sociale, du monde de la formation, du milieu associatif, des élus, des techniciens, etc. On y a retrouvé de nombreux acteurs ayant participé au diagnostic antérieur. Cette présence malgré une coupure de plus d'un an est le signe d'une détermination certaine sur l'objet qui nous a réuni. Le premier point fort du territoire est ce réseau d'acteurs mobilisés et désormais formés dans la mesure où nous avons introduit de nombreux apports formatifs dans le présent travail. Le fait que le réseau d'acteurs formés ait décidé de devenir pérenne est un autre indicateur de la dynamique enclenchée.

La communauté d'agglomération a suivi l'ensemble de la démarche non seulement par la présence de ses techniciens mais aussi par la participation d'une vice-présidente à l'ensemble du processus. Cela constitue selon nous un second atout pour le plan de lutte. L'acteur politique est en effet déterminant dans la réussite ou l'échec d'une dynamique de lutte contre les discriminations. D'ores et déjà un conseil municipal a souhaité bénéficier d'une formation spécifique aux élus sur les discriminations.

En revanche la faible expérience dans le domaine de la lutte contre les discriminations a pour résultat la présence de nombreuses postures de négation des discriminations et de résistances à l'idée même d'un plan de lutte. Cette situation dommageable est encore renforcée par le constat d'une libération plus grande de la parole raciste, sexiste et homophobe

depuis les dernières échéances électorales. S'il n'y a pas de portage politique suffisant ces facteurs négatifs peuvent freiner considérablement la mise en œuvre du plan de lutte contre les discriminations.

Enfin le temps de latence entre le diagnostic et le présent travail n'a pas été sans conséquences. Certains acteurs ne cachent pas leur scepticisme sur le débouché concret du présent travail. Il est en conséquence impératif que la suite du travail soit enclenchée rapidement. Sans cette mise en œuvre rapide nous risquons voir ses développer ce qui est constaté sur d'autres territoires c'est-à-dire un sentiment d'impuissance face à ces ruptures d'égalité que sont les discriminations.

Nous remercions une nouvelles fois tous les acteurs qui n'ont pas ménagés leur temps et qui se sont libérés pour respecter des échéances très contraignantes.

Annexe : Liste des personnes et structures participantes

Madame Nadia MEGUEDDEM	Vice-présidente chargée de l'emploi, de la formation, et de la politique de la Ville CAMVS
Madame Sabine VERDELET quartiers	Déléguée du Préfet dans les
Monsieur Moussa ALLEM	Chargé de mission Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
Madame Mariam PIERARD	Adjointe au maire de Louvroil
Madame Anne-Marie FERRAND Grande	Adjointe au maire de Ferrière la
Madame Iselande LICOUR	Chargée d'études mission contrat de territoire Conseil Général
Madame Delphine HOQUIDANT	Chargée de Conseil et de Développement CAF du Nord-site de Maubeuge
Madame Fatiha KACIMI Sambre-Avesnois	Chargée de Projet Réussir en
Monsieur Lakdhar GUEFIF	Référent politique de la ville mairie de Feignies
Madame Amélie ANGELI	Chargé de mission GUSP Hissez Haut
Monsieur Laurent BERNARD	Responsable service jeunesse mairie de Ferrière la Grande
Madame Laurie MENNE	Coordinatrice secteur famille centre social Rail-Atac Louvroil
Madame Frédérique DURET	Intervenante centre d'hébergement d'urgence ADOMA Louvroil
Madame Samia IMADOUCHENE	Responsable secteur formation Réussir en Sambre-Avesnois

Madame Françoise LAFORCE
Monsieur Nasser ACHOUR
Monsieur Richard MEUNIER
Monsieur Sullivan DURANT
Monsieur Karim ZAOUI
Madame Annie CATTELAINE
Monsieur Ismaël ALLEM

Monsieur Saïd BOUAMAMA
Madame Nadia AOUDJ
CAMVS
Monsieur Jean-Christophe CHANTRELLE
ville CAMVS
Madame Marlène LACOURT
Ville CAMVS
Monsieur Madjid ZATAR
ville CAMVS

CIBC Maubeuge
Président association Place publique
Président association le Fil
Secrétaire association le Fil
Directeur association secteur 7
Bénévole CIMADE
Coordinateur artistique association
trou de mémoires
Consultant IFAR
Chargé de mission cultures urbaines

Chargé de mission Politique de la

Chargée de mission Politique de la

Chargé de mission Politique de la