



PREFET DE LA REGION HAUTS-DE-FRANCE

Direction Régionale de
la Jeunesse, des Sports et
de la Cohésion Sociale
Hauts-de-France

Pôle politique de la ville

Courriel : drjscs-ndcp-ville-integration@drjscs.gouv.fr

REFERENTIEL FORMATION DES ACTEURS À LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

PREAMBULE,

Si vous souhaitez organiser une formation d'acteurs sur la prévention et la lutte contre les discriminations, vous devez intégrer dans la conception de votre dossier, les éléments de cadrage ci-dessous.

En tant que collectivité territoriale, si n'avez pas mobilisé les formations-sensibilisations-diagnostics du CGET (Commissariat général à l'égalité des territoires), dont la DRJSCS assure la coordination, la formation constitue un premier niveau de démarrage du plan de lutte territorial contre les discriminations

1 : ELEMENTS DE CONTEXTE / DEFINITION ET TYPOLOGIE

Lors du Comité interministériel des villes du 19 février 2013, le Gouvernement s'est engagé à refondre la politique de la ville en renforçant l'action publique en matière de lutte contre les discriminations. Cette décision fut confortée par les mesures des Comités interministériels à l'Égalité et à la Citoyenneté (CIEC) du 6 mars et 26 octobre 2015 puis par le dernier CIEC du 13 avril 2016.

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère illégal dans un domaine visé par la loi comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc.

Les discriminations, qui peuvent être cumulatives, constituent donc des injustices qui nuisent au «vivre ensemble». Elles touchent un grand nombre d'individus et plus particulièrement les populations des quartiers en difficulté, non seulement dans les domaines de l'accès à l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, des loisirs, de la santé, etc., mais également dans leurs relations avec les institutions, les services et les agents publics.

2 : ENJEUX DE LA FORMATION

Former, informer, échanger et agir contre les discriminations

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les personnes, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une intervention sur la prévention et la lutte contre les discriminations dans une institution ou association, sur un territoire donné. La formation permet également de décrypter les réalités et d'identifier les enjeux.

Une attention spécifique doit être apportée aux discriminations liées à l'origine et aux inégalités femme/homme, auxquelles sont particulièrement confrontées les populations des quartiers de la politique de la ville.

Les questions à se poser en amont de l'action ou du projet :

Au plan stratégique : Quelles sont les activités sur lesquelles il s'agit de travailler, et quelles sont les priorités (métiers, types d'interventions, types de publics, d'usagers, de bénéficiaires...) notamment au regard du diagnostic élaboré au préalable ?

Au plan du pilotage : Quelles modalités de fonctionnement ? Qui va conduire concrètement cette démarche (statut, références, etc..) ? comment vont être mobilisés les habitants, salariés et/ou les bénévoles concernés ?

Au plan des moyens : Quel temps peut être dégagé pour cette démarche, quels locaux... ? Quels sont les outils dont dispose la structure pour évaluer, identifier les compétences ?

Définir les contributeurs (salariés et/ou bénévoles expérimentés notamment et autres si les métiers ou les thèmes font l'objet d'évolutions récentes ou de divergences de vues entre les acteurs impliqués)

3 : LES DOMAINES D'INTERVENTION

- **Sensibilisation-Formation, conscientisation** aux phénomènes discriminatoires, déconstructions sociologiques des systèmes d'acteurs et des rapports sociaux, formation, information sur les préjugés, les stéréotypes ou les représentations pour mettre en évidence des situations de discriminations, se les approprier collectivement et inciter les partenaires à agir, en se coordonnant
- **Accompagnement juridique, psychologique, social** des victimes ou potentielles victimes de discriminations
- **Transformation des pratiques des potentiels** discriminants, actions de sensibilisation des potentiels discriminés
 - **Mise en réseau et concertation d'acteurs économiques, sociaux**, institutionnels sur le territoire (élus locaux, services déconcentrés de l'Etat, techniciens des collectivités, organisations syndicales patronales et salariés, intermédiaires de l'emploi, associations, entreprises, etc.) pour faire évoluer les pratiques professionnelles
 - **Communication et affichage des travaux et des résultats** (campagne presse, médias etc...) afin de mieux sensibiliser le grand public et diminuer les stéréotypes et les représentations.

Chaque formation, pour laquelle vous bénéficiez de l'accompagnement de la DRJSCS, ne peut excéder 3 jours (consécutifs ou non). Les groupes doivent être constitués de 5 à 20 personnes. Les formations sont conduites en proximité, sur les territoires.

4 : EVALUATION

L'évaluation remplit trois fonctions qui s'articulent de manière variable suivant les objectifs qui sont assignés aux actions et aux programmes auxquels elle s'applique.

- Connaître et comprendre (par référence à un « éclairage » de l'action ou du programme).
- Améliorer le programme, l'action ou la politique évalués (ce qui se réfère souvent à l'idée de démonstration de son efficacité, de son efficience ou de son utilité, par exemple).
- Rendre compte de l'usage de ressources (a fortiori sur le plan démocratique, dans la mesure où celles-ci ont un caractère public et d'intérêt commun).

L'action proposée doit être évaluée. Cette évaluation peut concerner quatre types possibles d'objectifs :

- les résultats de l'action
- les processus qui conduisent à leur obtention
- les pratiques individuelles ou collectives des personnes qui sont chargées de leur mise en œuvre
- les rôles des entités, des organisations ou des services impliqués dans la mise en œuvre des actions.

Pour mettre en œuvre et évaluer les actions de prévention et de lutte contre les discriminations, vous pouvez vous appuyer sur le guide méthodologique et cas pratiques - Prévention et lutte contre les discriminations dans les contrats de ville, ainsi que le cadre de référence discrimination produits par le CGET

http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/cget_discriminations_pap.pdf

<http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/cadre-de-reference-discrimination.pdf>