

# Plan d'action territorial « Luttons contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT » 2019 - 2021

Ville de Vitrolles



# INTRODUCTION

Riche de son histoire, Vitrolles mène depuis plusieurs années aux côtés de l'Etat une politique volontariste de lutte contre toutes les formes de discriminations, de racisme et d'antisémitisme.

Le 1<sup>er</sup> mars 2016, Vitrolles s'est engagée dans un plan d'action global et transversal, signé avec la Fondation du Camp des Milles – Mémoire et Éducation (FCM), la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (actuelle DILCRAH) et le Préfet Délégué pour l'Égalité des Chances (PDEC). Ce plan visait à positionner, d'une part, la lutte contre les discriminations (LCD) comme enjeu central de la collectivité dans toutes ses directions, et d'autre part, la Ville comme pilote de la thématique sur le territoire pour les acteurs socioéducatifs et du monde économique.

Le premier plan (2016-2018) s'articulait autour de six priorités :

- Former et accompagner les acteurs
- Protéger et soutenir les victimes
- Sensibiliser le public jeunes et promouvoir la citoyenneté
- Travailler sur l'histoire et la mémoire
- Informer les habitants, favoriser l'échange
- Travailler spécifiquement sur le monde économique

Il a permis de créer une dynamique territoriale autour d'un sujet complexe, en suscitant l'intérêt, autant parmi les agents qu'auprès des partenaires de la ville. Cette dynamique, permise aussi grâce au travail partenarial avec la DILCRAH, la FCM, et les services de la PDEC, est aujourd'hui reconnue et saluée et la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme une priorité identifiée et largement partagée sur le territoire.

- En 2016, nous nous sommes focalisés sur la mobilisation en interne d'un groupe d'agents référents, représentant tous les services de la Ville ; et sur l'émergence d'actions de sensibilisation, notamment dans les écoles à travers les activités périscolaires.
- En 2017, au-delà des premières journées de formation, le sujet a été approfondi avec les référent-e-s afin d'impacter au quotidien leurs pratiques et postures professionnelles et de les aider dans la diffusion du message : création d'outils de communication, sensibilisation des cadres, etc. En externe, le travail a permis de susciter l'intérêt des premières associations.
- En 2018, l'accompagnement des référent-e-s dans leur rôle (notamment via le théâtre forum) a permis une meilleure compréhension du message en interne. L'accompagnement des associations vers la formation (notamment au Camp des Milles) a contribué à susciter un bond qualitatif et quantitatif dans les actions proposées.

Le soutien de la DILCRAH a été une condition absolument nécessaire à la réussite globale de ce premier plan d'action partenarial : l'aide de la DILCRAH a ainsi permis de sanctuariser des moyens conséquents (humains et financiers) à l'échelle de la Ville et le partenariat est venu légitimer et valoriser la démarche globale.

Par ailleurs, l'engagement dans une démarche de labellisation avec le Mémorial du Camp des Milles , et en particulier l'accès à la formation « label citoyen », est également devenu un vecteur fort de la mobilisation des acteurs du territoire dans la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme. Ces journées ont, en effet, permis de développer une dynamique de territoire par l'habilitation des agents-référents, la sensibilisation de nombreux agents mais aussi d'associations et d'habitants, l'impulsion de nouveaux projets, ainsi que la visibilité et la valorisation donnée aux actions phares portées par la Ville ou ses partenaires.

Enfin, la lutte contre les discriminations constitue une priorité transversale de l'Etat dans les nouveaux contrats de ville. De fait, les habitants des quartiers prioritaires se trouvent particulièrement exposés aux discriminations liées à l'origine dans l'emploi, le logement, l'orientation scolaire, etc. A cela vient s'ajouter le sentiment d'appartenir à un territoire stigmatisé. Les habitants des quartiers cristallisent donc les préjugés et les représentations négatives. Ces stéréotypes motivent parfois involontairement ou inconsciemment des inégalités de traitement. La réduction de ces inégalités constitue la raison d'être de la politique de la ville, et la lutte contre les discriminations son outil incontournable. Le Plan d'action intègre donc le volet LCD du contrat de Ville et portera une attention particulière, dans ce cadre, aux quartiers prioritaires, en partenariat avec les services de la PDEC.

A travers le renouvellement de son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme, et la haine anti-LGBT, la Ville de Vitrolles fait de cet enjeu une priorité durable de la collectivité grâce à un portage politique réaffirmé. Pour ce deuxième plan (2019-2021), il s'agira de développer la diffusion du message à de nouveaux agents et partenaires, de maintenir et d'amplifier la mobilisation sur le sujet par un accompagnement renforcé des actions, notamment en privilégiant l'approche systémique et des projets thématiques multipartenariaux ambitieux.

- En 2019, les différentes initiatives sont déjà davantage mises en lien et coordonnées pour un impact plus fort sur les publics ciblés; une attention particulière est portée aux domaines de l'emploi et de l'animation de manière à amorcer de nouveaux projets partenariaux.
- En 2020, il s'agira d'amplifier encore la mobilisation sur le sujet en interne comme en externe, par la proposition de nouveaux événements grand public et de consolider les actions de lutte grâce aux projets thématiques dans une approche systémique.
- En 2021, l'objectif est l'intégration totale de la problématique dans les pratiques de la Ville et de ses partenaires, dans le but de développer des actions toujours plus nombreuses et pertinentes.

**Forts des acquis, de l'ancrage et des partenariats activés par plus de dix années d'engagement sur la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme, mais également conscients du chemin qui reste à parcourir et de la nécessité de creuser le sillon, la Ville de Vitrolles, la DILCRAH, la FCM et la PDEC souhaitent formaliser un nouveau plan d'action partenarial qui a vocation à prolonger la dynamique et à la renforcer en investissant de nouveaux champs d'action, notamment la lutte contre la haine anti-LGBT et l'éducation aux médias et à l'information, en travaillant avec des acteurs inédits dans une ambition systémique réaffirmée.**

**Sur un territoire diversifié comme celui de Vitrolles, lutter contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme c'est tendre vers l'égalité entre les citoyens, promouvoir les valeurs républicaines de solidarité et de citoyenneté et ainsi participer au vivre ensemble.**

**Ce plan s'inscrit en cohérence et en complémentarité territoriale avec le Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et le plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT.**

# LES OBJECTIFS DU PLAN 2019 - 2021

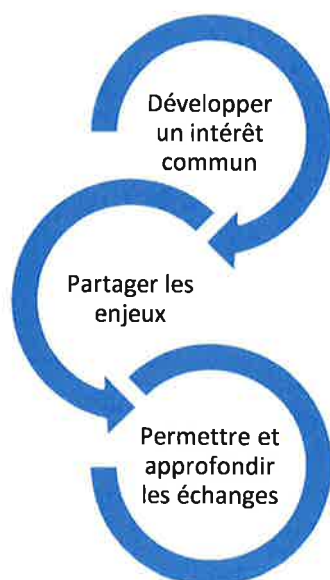
Le Plan de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT poursuit trois grandes finalités, dans la continuité de ce qui a déjà largement émergé :

1. **Approfondir la mise en culture et mobiliser les professionnels travaillant sur le territoire, de manière à impacter les pratiques organisationnelles et professionnelles.**
2. **Donner de la visibilité à la lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et les haines anti-LGBT pour sensibiliser les habitants et notamment les jeunes par des actions visant à faire reculer les préjugés.**
3. **Lutter contre les pratiques qui contribuent à générer des discriminations et accompagner les victimes.**

*Les éléments suivants n'ont pas vocation à reprendre de façon exhaustive le bilan du premier plan ni les actions qui seront mises en œuvre les trois prochaines années, mais à illustrer l'engagement des signataires par des actions représentatives de la dynamique territoriale et des ambitions partagées.*

## 1. Renforcer et amplifier la dynamique auprès des agents et partenaires travaillant sur le territoire

Tout plan de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et les haines anti-LGBT s'initie par la conscientisation de ceux et celles qui le portent. **L'ensemble des actions, événements et projets envisagés ne pourraient voir le jour sans une perception claire des enjeux et de l'impérative nécessité de lutter contre ces fléaux par l'ensemble des acteurs du territoire.** Il est donc fondamental de soutenir la mobilisation autour de la lutte contre les discriminations ; cela passe par un travail de formation, permettant une meilleure connaissance et appropriation du sujet par ceux qui en seront vecteurs auprès des publics. Par ailleurs, les formations des agents de la Ville participent de l'ambition d'être une administration exemplaire, non seulement en interne, mais également en direction des usagers. Les journées citoyennes organisées par la Fondation du Camp des Milles, la formation des agents référents et des partenaires ainsi que les échanges et l'implication dans des actions co-construites alimentent ainsi une dynamique de territoire.



- **L'existant et les premiers acquis :**

- **La journée citoyenne de sensibilisation au camp des Milles**, proposée à tous les agents, avec 5 à 9 dates par an : 404 agents ont été volontaires depuis 2016, soit 34% des agents de la Ville. Toutes les directions ont participé, avec, en moyenne, 33% pour les agents de l'Éducation, des Sports et de la Culture ; 50% pour les agents des Ressources humaines, des Finances et des Affaires juridiques ; 62% pour les agents de l'Administration générale, de l'Aménagement, l'Emploi, la Vie associative et la Solidarité.
- **La formation de référents dans tous les services** : une quarantaine d'agents, forts d'une lettre de mission, ont suivi la formation « label citoyen » du Camp des Milles entre 2016 et 2017. Parmi eux, une quinzaine a bénéficié de deux formations complémentaires avec des mises en situation (par les associations Artémia et Capacité); et une vingtaine est régulièrement impliquée sur des ateliers thématiques : événements, outils de communication, laïcité, approche juridique, fakes-news, égalité hommes-femmes, etc.
  - **L'ensemble des directrices et directeurs des activités périscolaires** font depuis le début partis du groupe des référent-e-s, soit 13 personnes. Grâce à elles et à eux, le message passe vers tous les animateurs et animatrices des activités périscolaires et extrascolaires, et des actions sont proposées aux enfants chaque année, notamment autour de la journée des droits de l'enfant.
- **L'importance de sensibiliser les cadres** et les services ressources: le portage politique a été répété à l'occasion des séminaires des cadres et des directeurs avec des présentations de la démarche; une formation par le Défenseur des Droits ainsi qu'une présentation du travail des référents via l'outil du théâtre forum ont été proposées, et ont connu beaucoup de succès (une trentaine de personnes à chaque fois et des retours très positifs).
- **La mobilisation de nouvelles méthodes de travail** : en 2019, la Ville de Vitrolles a participé à l'université de l'innovation publique organisée par le CNFPT pour proposer un « défi » en lien avec le Plan de lutte. Ainsi, plusieurs agents ont été formés au *design thinking* afin d'expérimenter des méthodologies innovantes, qui peuvent être utiles sur le sujet complexe qu'est la lutte contre les discriminations.

- **Par ailleurs, nos partenaires**, médiateurs, éducateurs, animateurs des centres sociaux, membres des conseil citoyens, etc. sont régulièrement incités à se former afin de développer des actions pertinentes. La Mission locale Est Etang de Berre est également impliquée historiquement et propose plusieurs ateliers annuels aux partenaires.
- **Continuité et nouvelles perspectives :**
  - **La Ville envisage de s'inscrire dans une démarche de labellisation auprès de l'Afnor pour le label « DIVERSITÉ ».** La Ville souhaite en effet être exemplaire à travers l'interrogation de ses pratiques.
  - **Approfondir les journées citoyennes**, d'abord en maintenant cette invitation pour tous les agents à hauteur de 2 ou 3 par an en fonction de la demande, en partenariat avec le CNFPT et prioritairement pour tous les agents dits de première ligne (guichets d'accueils, Police municipale, agents au contact des enfants, etc.). Ensuite en organisant, à la demande, des temps d'approfondissement visant à continuer les échanges initiés lors de la formation.
  - **Maintenir l'engagement des référents** : cela constitue un défi chaque année et à moyen terme, car cela leur demande un réel investissement. Une réunion d'échange annuelle permet d'ajuster les propositions de temps de rencontre ou de formation en fonction de leurs besoins. Les temps de travail et d'échanges à partir de 2019 sont de fait plus ciblés et seront encore davantage co-construits.
  - **Diffuser le message grâce à de la sensibilisation ciblée par corps de métiers** : après une approche globale, qui a permis de développer des liens inter-services, il est important de proposer des journées de formation par secteur d'activité, sur place ou au Camp des Milles, permettant des réflexions sur des cas concrets les concernant (ATSEM, animateurs périscolaires et sportifs, Police Municipale, enseignants artistiques, etc.). Nous souhaitons également continuer de façon ponctuelle mais ciblée les rencontres thématiques avec le Défenseur des Droits, en fonction des besoins identifiés, notamment et en premier lieu auprès des Ressources humaines, afin de creuser le sillon d'une administration exemplaire.
    - **Pour renforcer l'impact et l'implication des animateurs sur un tel sujet**, nous prévoyons l'organisation d'une journée de formation adaptée, en collaboration avec le Camp des Milles et l'association Capacité, associant la direction du Périscolaire et des loisirs à celle des Sports. Cette journée devrait permettre l'expression d'une centaine d'agents, qui a rarement l'occasion de se réunir, et leur donnera envie, nous l'espérons, de proposer de nouvelles actions auprès des enfants ou de leur public cible, tout en s'interrogeant sur leurs pratiques quotidiennes. Cette journée sera notamment l'occasion de leur présenter les autres dispositifs existants (dispositifs nationaux d'accompagnement sur des cas concrets, sites dédiés, prix Ilan Halimi, etc.) pouvant les accompagner dans leur projet.
    - **Pour le secteur sportif** notamment, un focus sera fait sur la question du racisme et de la haine anti-LGBT, grâce à des proposition d'évènement in-situ (diffusion de films, jeux, expositions, etc. dans les gymnases et les stades) ainsi qu'une formation au Camp des Milles ouverte à tous les clubs volontaires. L'objectif étant, pour commencer, de mobiliser des clubs de sports autour de la thématique, en

lien notamment avec l'axe 4 « La prévention et la sensibilisation dans et par le sport » du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT.

- **Créer un groupe d'échanges entre professionnels du territoire**, ayant vocation à fusionner avec celui des référents, voire à s'ouvrir aux habitants intéressés. A raison de deux ou trois réunions annuelles, ces rencontres permettraient une formation continue sur la question, participeraient à l'émergence et l'accompagnement de cas via un dispositif de signalement, ou encore de développer les liens entre les actions existantes des différents partenaires.



13/03/2019 - Formation  
Laïcité et Discrimination  
auprès des ATSEM -  
Théâtre Forum joué par  
les Référent-e-s.



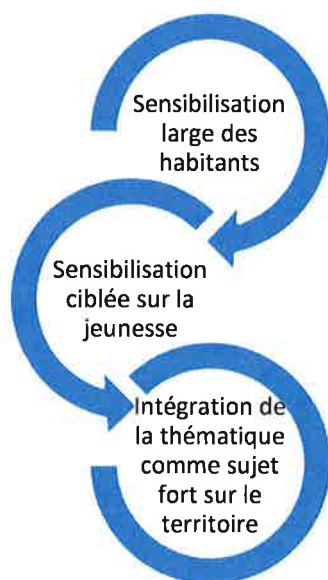
21/03/2019 - Théâtre  
témoignage *Quel regard  
porté sur le handicap*  
devant les agents de la  
ville.



21/03/2019 -  
Intervention de Mme  
Eskenazy, représentante  
du Défenseur des Droits,  
devant la DGA Ressource.

## 2. Donner de la visibilité à la thématique pour sensibiliser les habitants

Il est important de chercher à diffuser le message au plus grand nombre, grâce à des événements et actions culturelles contre les préjugés et les stéréotypes, pour toucher de nouvelles personnes, voire déclencher des réflexions et réactions de rejet de toute forme de discrimination. Le fort portage politique, illustré notamment par l'appel à projets spécifique de la Ville, ancre depuis 3 ans ce sujet dans les propositions d'actions et devient notamment un élément de la programmation culturelle à part entière. Cette récurrence du traitement du sujet participe de sa visibilité et de son approfondissement. De plus, les jeunes d'aujourd'hui sont les adultes de demain. Il est important de capter leur attention et de les amener à prendre en considération un tel sujet par des discours positifs. Les jeunes Vitrollais sont donc le public prioritaire du PLCDRA, et les écoles, avec les clubs de sports, le conservatoire et l'école d'art plastiques, les principaux outils de transmission des valeurs de citoyenneté. Il s'agit de s'adresser à celles et ceux qui sont au contact quotidien avec les enfants, les jeunes et leurs familles, pour passer des messages qui les inciteront à développer des actions et projets pédagogiques autour de la lutte contre les discriminations.



- **L'existant et les premiers acquis :**

- **Le 21 mars reste le « temps fort »** autour duquel s'articule des propositions différentes chaque année. La première édition, en 2017, a mobilisé de nombreux acteurs des secteurs associatifs et périscolaires, pour proposer tout au long de la semaine, différents événements ouverts au public. Plus de 450 enfants en ont bénéficié. En 2018, une pièce de théâtre en français et langue des signes a rassemblé un public varié, tandis que plusieurs restitutions d'actions se sont étalées sur le mois de mars. En 2019, le public cible a été prioritairement celui des agents, et notamment ceux de la Direction générale adjointe Ressources dans le cadre de leur séminaire, qui ont été invités à la présentation d'une pièce de théâtre témoignage sur le thème de la souffrance psychique liée au regard porté par les autres sur les personnes porteuses de handicap.







- **L'appel à projets local** du Plan est un outil central pour l'émergence de nouvelles actions ou événements. Il a permis, au début, aux associations volontaires de se lancer dans la problématique à travers des actions de sensibilisation, puis de prendre du recul et de se former, pour maintenant revenir avec des projets plus ambitieux. Cet appel à projet permet de proposer une dizaine de projets tout au long de l'année dans les écoles, les collèges, les quartiers ou les lieux culturels de la ville (ateliers vidéo ou radio thématiques, théâtre ou exposition participative, créations ludo-pédagogiques, interventions ciblées, etc.). En 2020, nous chercherons notamment à faire émerger des projets permettant de lutter contre la haine sur internet via l'éducation aux médias et à l'information, ou à accompagner les enseignants dans la prévention et la gestion des faits et propos haineux en lien avec les dispositifs de l'Éducation Nationale.
- A cela s'ajoute **le financement par la Ville de Vitrolles pour tous les CM2**, soit presque 500 enfants chaque année, **d'une sortie au Camp des Milles**, avec visite et atelier adapté. Une convention avec l'Education nationale a formalisé cet engagement de la Ville. Cette troisième année a vu émerger des projets autour de la thématique de la mémoire, pour certains en lien avec des collégiens de 3<sup>ème</sup>, visant à préparer et compléter la sortie pour en renforcer son impact. Les professeurs, interrogés (via un questionnaire) sur la pertinence de cette visite, confirment l'intérêt des enfants et la qualité de l'accueil.

#### • Continuité et nouvelles perspectives :



- **La date du 21 mars est maintenant inscrite dans l'agenda**. En 2019, le mois de mars a ainsi été consacré à la thématique au sens large. La mobilisation restera importante autour de cette date et le 17 mai sera également intégrée à l'agenda afin de sensibiliser le grand public à la lutte contre les haines anti-LGBT. Mais au-delà de ces propositions, le défi est de « donner envie » au public de venir à la rencontre d'une telle problématique. Pour cela, nous porterons une attention particulière à la communication sur ces différents événements, à la fois large et ciblée, mais également nous serons attentifs à en faire des événements qui permettent à tou-te-s de prendre la parole d'une manière ou d'une autre.
- Par ailleurs, la thématique est aujourd'hui intégrée **au sein de l'action et de la programmation culturelle** : théâtre, conférences, ateliers, accueil du public « empêché », etc. De plus, les médiathèques de la Ville s'enrichissent régulièrement d'un fond dédié permettant de mettre à disposition des outils pédagogiques ou théoriques.
- Au regard de l'évaluation positive, la Ville continuera de proposer la sortie au Camp des Milles à tous les CM2, tout en incitant l'émergence de nouveaux projets préparant à cette visite. En 2020, il est prévu notamment d'associer certaines classes au projet d'opéra « L'Empereur d'Atlantis ». Ces actions viennent entrer en résonance et compléter de façon territoriale les actions de l'objectif *Eduquer contre les préjugés* du Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.
- **La mise en synergie des projets** : les actions, notamment celles proposées dans le cadre de l'appel à projet, ont vocation à être coordonnées pour favoriser les échanges entre les groupes ayant travaillé sur le sujet, et ainsi maximiser l'impact sur les publics, notamment lors de restitutions communes de valorisation. Au-delà de l'appel à projets spécifique, l'ensemble des appels à projets initiés par la Ville et celui du contrat de ville portent une vigilance particulière au respect de l'égalité et des valeurs républicaines, mais également à l'implication des porteurs sur la lutte contre les discriminations.



- La présence d'un PRAHDA ainsi que des mineurs non accompagnés sur le territoire ont incité la Ville, sur l'impulsion de référent-e-s du PLCDDA, à proposer des actions favorisant l'accès aux sports et à la culture des demandeurs d'asiles et primo arrivants.



21/03/2017 : Exposition des ateliers des enfants de plusieurs écoles sur le thème de la Différence.



Ecole Picasso – 19/04/2018 : jeu de piste géant dans le quartier contre les discriminations.



4/02/2017 - Journée « Bouge contre les discriminations », dans le cadre de la semaine départementale.



Ecole Picasso – 21/03/2017 : journée pédagogique sur les discriminations, les préjugés et les stéréotypes.



Mars 2017 : Exposition grand format, en plein air, sur « Les grandes femmes résistantes ».



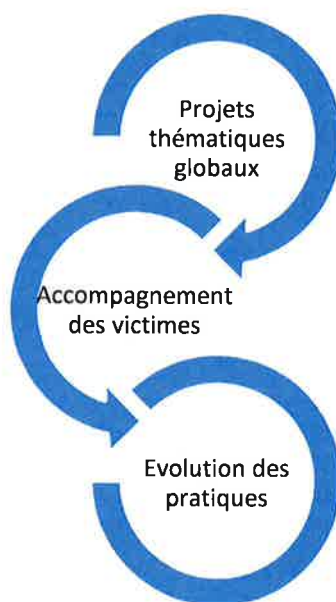
23/03/2017 : Pièce de théâtre « La révolte des Couleurs » sur la mémoire de la seconde guerre mondiale.

### 3. Développer une approche systémique pour lutter contre les pratiques discriminantes et accompagner les victimes

La lutte contre les discriminations, pour pouvoir agir à plusieurs niveaux, passe par la mise en oeuvre de projets ciblés portant sur l'un des domaines d'application de la loi (éducation, emploi, logement, ou accès à un bien ou un service), associant plusieurs acteurs et visant des publics divers dans une approche systémique. Au-delà des formations générales des acteurs du territoire et de la sensibilisation du public, nous cherchons donc à faire émerger de tels projets en travaillant spécifiquement avec les partenaires ciblés. Le domaine ici priorisé est celui de l'emploi, premier secteur pour le nombre de discriminations qui remontent auprès du Défenseur des Droits. Il ne s'agit pas d'aborder ce sujet sous une forme culpabilisante pour les potentiels discriminants, qui serait contreproductive. Il est donc proposé, à travers le projet « *Au-delà de l'Autoroute, cassons les frontières* », d'aborder le sujet de façon territoriale et systémique, afin de sensibiliser les acteurs de l'ensemble de la chaîne du monde du travail.

L'offre culturelle est également une porte d'entrée qui doit pouvoir s'interroger sur son public : que pouvons nous mettre en place afin que le plus grand nombre ai accès à l'éducation culturelle, et jouer ainsi pleinement notre rôle dans la lutte contre les discriminations systémiques.

Enfin, la lutte contre les discriminations ne peut pas oublier les premiers concernés. Comment aborder ce sujet sensible si ce n'est lors de groupes de travail plus restreints, où la confiance s'est instaurée, et où la prise de conscience peut se verbaliser ? En effet, le défi principal de la lutte contre les discriminations est celui de l'émergence des cas, le plus souvent tus, voir refoulés ; l'objectif est donc de lutter contre le fatalisme des victimes qui doivent être accompagnées et protégées. Pour cela, la permanence du défenseur des droit est le premier repère sur le territoire.



## LE DOMAINE DE L'EMPLOI : un projet allant du premier contact avec le monde de l'emploi jusqu'au recrutement.

### • L'existant et les premiers acquis :

- **La mobilisation des intermédiaires de l'emploi** constitue la base de notre projet : ils sont les mieux placés pour passer des messages et créer du lien entre les demandeurs d'emploi et les entreprises. Nous avons sur notre territoire un terrain favorable, grâce notamment à l'implication historique de la Mission locale Est Etang de Berre sur ce sujet. Deux conseillers emploi y sont formés et forment leur public ; mais l'ensemble de l'équipe est impliqué. La Responsable du Bureau municipal de l'emploi est également l'une des référente active du PLCDRA, et son implication est primordiale. Enfin, Pôle emploi est également très attaché au travail sur la problématique, grâce notamment à un diagnostic partagé et commun (2017-2018), financé par le CGET, sur les discriminations des jeunes peu ou pas diplômés d'origine étrangère des deux quartiers prioritaires de la ville.
- **L'émergence du projet « Au-delà de l'autoroute, cassons les frontières »** a été permise par la dynamique créée autour de ce diagnostic partagé. Ce projet vise à apporter une vision plus systémique, et donc une réponse plus globale. Ainsi proposons-nous de ne pas nous arrêter à un public cible, mais de faire le lien entre les différents publics Vitrollais, pour essayer de travailler le plus tôt possible, et tout au long du parcours vers l'emploi. Il s'agit de travailler sur les représentations de l'ensemble des acteurs de la chaîne, depuis les jeunes jusqu'aux employeurs, en passant par les intermédiaires de l'emploi que sont les médiateurs, les conseillers, les professeurs, les entreprises d'intérim, etc. Et ce grâce notamment à des rencontres « autrement » entre ces différents acteurs, permettant de dépasser les préjugés sans les nommer.
  - Un volet scolaire avec les collèges permet aux élèves d'aborder autrement leurs perspectives professionnelles, en commençant concrètement par leur recherche de stage de 3<sup>ème</sup>.
  - Un volet évènement, en co-organisation avec les intermédiaires de l'emploi, permet de proposer des temps d'information (par exemple sur le dispositif des emplois francs ou de la discrimination systémique) ou de formation (par exemple sur la législation en matière de recrutement) mais aussi en permettant des rencontres différentes entre employeurs et candidats (markethon, challenge sportif, etc.).
  - Enfin, le volet partenariat vise à créer et développer un « vivier » d'entreprises citoyennes, partenaires des actions, et prêtes à passer un peu de leur temps pour accueillir un candidat, parrainer, présenter leur métier, etc.

Ce projet vient donc en complémentarité des dispositifs existants sur le territoire, en apportant de la coordination et des « formations » spécifiques et ciblées.



5/07/2019 - Challenge  
« Cap Commun » mixant  
recruteurs et candidats :  
l'équipe verte sur le  
paddle géant.

- **Continuité et nouvelles perspectives :**

- En 2019, la Ville de Vitrolles a participé à l'université de l'innovation publique organisée par le CNFPT pour proposer ce projet comme un « défi » porteur de solutions innovantes : « *Comment accompagner candidats à l'emploi et entreprises à dépasser leurs représentations, pour lutter contre les discriminations sur le marché du travail?* ». Ces trois jours intensifs ont été un réel outil de réflexion, qui ont abouti à une proposition concrète pour « aller vers » les entreprises : un label « **Recruteur Responsable** », dont la faisabilité opérationnelle reste à étudier collectivement.
- Sur le volet collégiens, l'objectif visé est que la coordination des actions, d'abord entre les deux collèges REP et REP+, puis avec les autres collèges et les lycées, aboutisse également à des résultats concluant en termes d'orientation et de perspectives professionnelles pour ces jeunes. Un travail global visant à lutter contre les déterminismes sociaux est en projet pour 2020 et participe de cette volonté.
- Fort du succès des premières « rencontres autrement » entre recruteurs et candidats, de nouvelles propositions seront organisées par le groupe des partenaires du projet sur les prochaines années.



## LE DOMAINE DE LA CULTURE

- **L'existant et les premiers acquis :**

- Le travail de conscientisation initié dans tous les services a porté ses fruits, avec la mise en place d'un travail partenarial visant à s'interroger sur les possibilités de mieux attirer les publics très éloignés des propositions culturelles et de pratiques artistiques.

- **Continuité et nouvelles perspectives :**

- **Multiplication des actions d'aller-vers les publics éloignés ou « empêchés »** : portes ouvertes, actions sur les places publiques ou en pieds d'immeuble, etc.
- **Développement des partenariats** toujours dans une approche systémique : coordination des actions, réflexions partagées sur les besoins et sur les propositions, développement de projets avec les acteurs socio-culturels, etc.

## L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

- L'existant et les premiers acquis :

- **Le travail avec le Défenseur des Droits**, dont le délégué tient une permanence à la Maison du Droit – Antenne de Justice de Vitrolles, est extrêmement riche. Que ce soit en interne auprès des ressources humaines, auprès du groupe de référents, ou auprès des habitants, chaque rencontre avec le Défenseur des Droits permet de rappeler clairement le cadre juridique, ce qui est grandement appréciable lorsqu'on s'interroge sur des cas concrets.
- **Par ailleurs, des premiers contacts ont été établis auprès de groupes pré-existants d'habitants** (conseils citoyens, ateliers hebdomadaires des centres sociaux, etc.) pour proposer des sessions de sensibilisation. Les retours positifs font émerger un besoin d'expression sur ces sujets encore peu explorés.

- Continuité et nouvelles perspectives :

- **Approfondir le travail avec le Défenseur des Droits** : sa permanence sera bien-sûr maintenue, en lien avec l'orientation et l'accompagnement des victimes. Cet axe sera notamment intégré à la future Stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance, en lien avec l'association d'aide aux victimes et les référents racisme, antisémitisme et discriminations de la Direction départementale de la sécurité publique et en lien avec les référents LGBT.
- **Développer des lieux d'échange, type « café citoyens »**, dans lesquels pourra émerger la parole et la prise de conscience des victimes potentielles, afin de mieux les accompagner.



5/07/2019 – Les 5  
équipes du  
Challenge *Cap*  
*Commun*



Été 2018 - Ateliers  
de création  
artistique dans la  
rue

## SUIVI ET MISE EN ŒUVRE

L'ensemble de cette dynamique territoriale n'aurait pas pu émerger sans une volonté politique forte et réaffirmée à plusieurs reprises par Monsieur le Maire et soutenue par les cosignataires du plan. Deux élu-e-s sont également référents pour les actions du plan, et un comité de pilotage annuel fixe les priorités.

Le travail d'impulsion, de coordination, de mobilisation et de suivi est assuré au quotidien par une personne référente pour la Ville, avec notamment un budget dédié pour l'appel à projets, le partenariat avec le Camp des Milles et les événements.

Enfin, la réalisation de ces actions ne pourrait avoir lieu sans la dynamique partenariale déjà forte sur le territoire, et renforcée par le partage des valeurs que porte ce plan. Et au-delà du territoire, l'existence d'un groupe actif au niveau métropolitain de référentes sur la thématique des discriminations permet échanges constructifs et valorisation.

**Fait en quatre exemplaires, à Vitrolles, le 17 octobre 2019 :**

**La Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et le Haine anti-LGBT**  
Représentée par le Délégué Interministériel Frédéric POTIER



**La Préfecture Déléguée pour l'Égalité des Chances**  
Représentée par la Préfète Déléguée pour l'Égalité des Chances Marie AUBERT



**La Mairie de Vitrolles**  
Représentée par le Maire de Vitrolles Loïc GACHON



**La Fondation du Camp des Milles – Mémoire et Éducation**  
Représentée par son Directeur Cyprien FONTVIELLE

