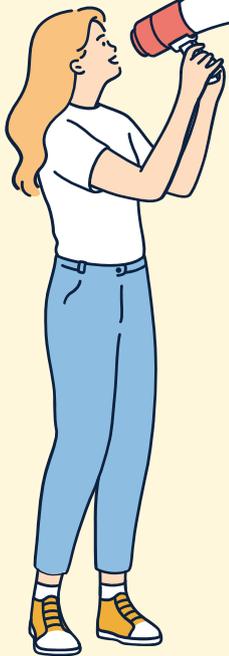


2022
2026

PLAN de lutte contre les discriminations à PAU



Édito

DIAGNOSTIQUER AVEC OBJECTIVITÉ, AGIR AVEC MÉTHODE

La prévention et la lutte contre les discriminations sont des enjeux quotidiens. Les retours du terrain, vos propres retours, illustrent ce que nous savions : il reste du chemin pour changer bien des mentalités et venir à bout de beaucoup d'injustices. De sexe, d'origine, de lieu de résidence, d'apparence...

Avec un taux d'emploi en forte hausse, des possibilités de formations nouvelles, un réseau de MJC et de centre-sociaux si dense, la ville de Pau se veut aux avant-postes de cette bataille contre toutes formes de discriminations. Des nombreuses réalisations pour une meilleure accessibilité dans les transports et les bâtiments, à l'école des Fraisiers, unissant enfants ordinaires et enfants extraordinaires dans le même centre de loisir, au programme Éloquence, en passant évidemment par le « *Culture en bus* », le plan contre la solitude, l'accueil en périscolaire, le repas du soir, le plan Angela contre le harcèlement de rue activé avec l'aide de très nombreux commerçants, bien des actions concrètes permettent de renforcer le projet solidaire, laïque et humaniste de notre ville. Un projet qu'il nous faut ajuster sans cesse et défendre tous ensemble.

Je vous dis mon amitié,

François Bayrou
Maire de Pau



Sommaire

3

PAU ET SON AGGLOMÉRATION
ENGAGÉES DE LONGUE DATE
SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ
ET DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS

4

POURQUOI UN PLAN
DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ?

4-5

UNE DÉFINITION JURIDIQUE
ET UNE APPROCHE LARGE
DE LA DISCRIMINATION

5

GLOSSAIRE

6

UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL
POUR DÉFINIR DES ACTIONS
PRIORITAIRES

6

UNE MOBILISATION
REMARQUABLE DES
PARTENAIRES DE LA VILLE
DE PAU

8-9

DES DISCRIMINATIONS
À PAU : RÉSULTATS DE
L'ENQUÊTE SUR LE RESSENTI ET
LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS

10-11

UN PLAN DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS :
AGIR ENSEMBLE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS

11

UN SUIVI, UNE ANIMATION
ET UNE ÉVALUATION DU PLAN
DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS POUR
UNE ACTION AU PLUS PRÈS
DES BESOINS DU TERRITOIRE

PAU ET SON AGGLOMÉRATION ENGAGÉES DE LONGUE DATE SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

➤ Depuis 2014, la collectivité porte un regard attentif sur les publics les plus fragiles. La lutte contre les discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences à l'égard des femmes et intrafamiliales, sont des ambitions fortes de la collectivité qui se traduisent par :

- **une politique publique à part entière** en faveur de la lutte contre les discriminations avec la dynamique engendrée par l'élaboration d'un Plan de Lutte Contre les Discriminations (PLCD) à Pau.

- **une politique de lutte contre les violences intrafamiliales** avec une démarche multi partenariale lancée en 2019 et portée par le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance Violences Intrafamiliales. La signature officielle du contrat local de lutte contre les violences intrafamiliales s'est tenue le 8 mars 2021.

- **une politique en faveur de l'égalité des chances dans les quartiers prioritaires de la ville** qui met au cœur des préoccupations du Contrat de Ville l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie.

- **une politique en matière d'égalité professionnelle** aujourd'hui affirmée avec l'adoption d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle pour la Ville, la Communauté d'agglomération et le Centre Communal d'Action Sociale de Pau.

- **le déploiement d'un plan de lutte contre le harcèlement de rue - Le Plan ANGELA** - et la désignation de Pau par l'Etat comme collectivité pilote pour le département des Pyrénées-Atlantiques pour expérimenter plusieurs actions dont les commerces refuges.

Au-delà de la structuration et du renforcement de ses politiques publiques, la collectivité en lien étroit avec l'Etat et ses partenaires, mène un travail de fond tout au long de l'année. Ce travail prend corps avec des sensibilisations comme la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes en novembre ainsi qu'avec la programmation de Mars Attaque, mois de la lutte contre les discriminations à Pau depuis 2018.

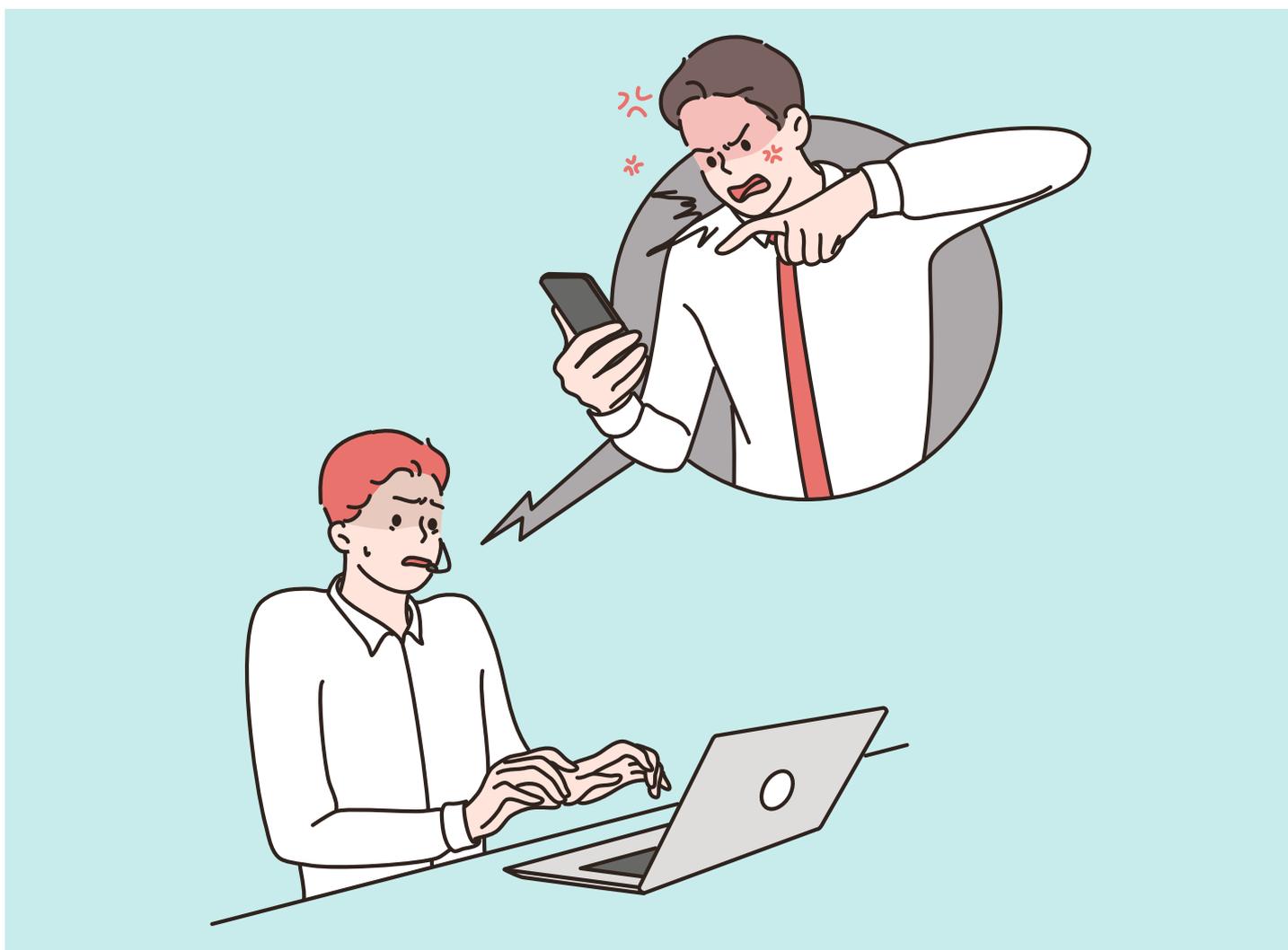
En parallèle des ambitions de la Ville de Pau, la loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale urbaine, organise un nouveau cadre d'action pour la politique de la ville.

Elle vient renforcer l'action publique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations en l'inscrivant comme axe transversal du contrat de ville. Ainsi depuis 2015, la lutte contre les discriminations est un objectif transversal de l'appel à projets du Contrat de ville qui doit irriguer toutes les thématiques (*accès aux droits, à l'emploi, participation des habitants, accès au sport, à la culture, à l'éducation...*). En 2016, un appel à projet spécifique « Lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes » dédié aux territoires de veille active de la politique de la ville est créé par le Gip-DSU. Il permet l'émergence de projets de sensibilisation, de prévention et d'amélioration de l'accès aux droits. Il incite également à la mise en place d'actions devant faire progresser significativement l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes les formes de violence, la lutte contre les stéréotypes de genre et la citoyenneté.

La lutte contre les discriminations est également une politique transversale intégrée au sein des services de la Ville de Pau et de la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées. Les sujets de lutte contre les discriminations, plus largement d'égalité et de lutte contre les violences concernent un grand nombre des politiques publiques locales. Leur traduction opérationnelle se retrouve dans la création de missions dédiées, telle que la Mission Handicap, ou encore dans la mise en place de schémas d'orientation, de plans locaux, de documents de programmation animés quotidiennement par les différentes directions ou services de la collectivité.

À titre d'exemple :

- le Contrat de Ville et son avenant
- la Charte relative à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le monde du sport
- la Convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- le Projet Educatif Territorial
- le Projet Educatif Global
- le Programme d'Education Artistique et Culturelle
- le Plan Anti Solitude
- le Plan d'action pour l'égalité professionnelle
- le Contrat Local de Santé, et le Contrat Local de Santé Mentale
- le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
- le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance
- le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance
- le Contrat Territoire Lecture
- le Plan d'action handicapé: pour une ville accessible et une ville inclusive
- l'Agenda d'Accessibilité Programmée,
- etc...



POURQUOI UN PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

- > La Ville de Pau structure et renforce sa politique depuis 2018. Elle propose d'être plus ambitieuse en adoptant un Plan de Lutte Contre les Discriminations qui permet de fixer des objectifs et de déterminer des actions concrètes pour prévenir et lutter contre les discriminations directes*, indirectes* et systémiques*.

Le Plan de Lutte Contre les Discriminations de la Ville de Pau 2022-2026 est le fruit d'un travail de réflexion mené depuis 2019 avec un grand nombre de partenaires de la ville, associatifs ou institutionnels, ainsi que les services de la collectivité concernés. Ce travail a également appelé la participation des habitantes et des habitants de la cité qui ont pu partager leur vécu et leur ressenti des discriminations à Pau.

UNE DÉFINITION JURIDIQUE ET UNE APPROCHE LARGE DE LA DISCRIMINATION

- > Une discrimination directe ou indirecte se caractérise par un traitement défavorable d'une personne qui se fonde sur l'un des 25 critères interdits par la loi : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence ou de la domiciliation bancaire, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

**UNE DÉFINITION
JURIDIQUE ET
UNE APPROCHE
LARGE DE
LA DISCRIMINATION**

Ce traitement défavorable doit s'inscrire dans un des domaines définis par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

- le cadre professionnel : refus d'embauche ou de stage, refus de promotion, de formation, différence de rémunération, licenciement, etc.
- l'accès à un bien
- l'accès à un service public ou privé
- l'accès à un droit accordé par la loi
- le domaine de l'éducation
- l'accès à un bâtiment public ou privé

Les auteurs de discriminations peuvent agir intentionnellement ou non. Les victimes de discriminations peuvent demander à la justice de condamner l'auteur de la discrimination à une sanction pénale et à verser des dommages et intérêts. La discrimination peut recouvrir une approche plus large que l'approche juridique, notamment en considérant les questions d'injures, de harcèlement (qui, elles-mêmes, peuvent avoir un caractère discriminatoire).

De plus, les discriminations peuvent concerner le sentiment d'avoir été confronté à une situation d'injustice ou d'avoir été traité de manière inégalitaire sur la base de critères personnels. Ce "sentiment de discrimination" déborde des définitions juridiques mais implique concrètement les notions de vivre ensemble, de citoyenneté et de participation.

Aussi, plusieurs atteintes aux droits fondamentaux sont englobées dans l'approche des discriminations telle qu'abordée par la Ville de Pau. C'est notamment le cas du racisme.

Le Défenseur des droits est compétent pour connaître de toutes les discriminations, directes* ou indirectes*, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie prenante. Toute personne s'estimant victime de discrimination peut saisir le Défenseur des droits de sa situation.



Une discrimination directe ou indirecte se caractérise par un traitement défavorable



Ce "sentiment de discrimination" déborde des définitions juridiques mais implique concrètement les notions de vivre ensemble, de citoyenneté et de participation.

* Glossaire

LGBTI : qui concerne les lesbiennes, les gays, les bisexuels, les transgenres et les personnes intersexes.

LGBTIphobie : désigne la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes.

Handiphobie : désigne la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap.

Âgisme : désigne la discrimination envers un individu ou un groupe d'individus en raison de leur âge.

Discrimination directe : se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le sera, dans une situation comparable, en raison d'un motif illégal.

Discrimination indirecte : se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison d'un motif illégal.

Discrimination systémique : implique les procédures, les habitudes et une forme d'organisation au sein d'une structure qui, souvent sans intention, contribuent à des résultats moins favorables pour les groupes minoritaires que pour la majorité de la population.

UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL POUR DÉFINIR DES ACTIONS PRIORITAIRES

➤ À l'initiative du GIP-DSU (*Groupement d'intérêt public - Développement Social Urbain*), dans le cadre de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la Ville et la cohésion sociale urbaine, et en lien avec L'Etat, architecte des politiques publiques de prévention et de lutte contre les discriminations et financeur, la Ville de Pau a lancé un travail de diagnostic sur le ressenti et le vécu des discriminations à Pau.

Cette enquête a été menée par l'association ARESVI (*Association de Recherche et d'Etude sur la Santé, la Ville et les Inégalités*). ARESVI élabore et produit des enquêtes, des évaluations, des formations et des diagnostics autour de la Santé, de la Ville, des Inégalités et des discriminations. L'association anime la revue « Les cahiers de la LCD - Lutte Contre les Discriminations ». Arnaud ALESSANDRIN et Johanna DAGORN ont été les deux chercheurs sociologues qui ont accompagné la Ville de Pau dans l'élaboration du Plan de Lutte Contre les Discriminations. Ils disposent d'expériences de travail significatives avec des collectivités territoriales (*Bordeaux, Niort, Angoulême, Poitiers, Limoges...*).

➤ Arnaud ALESSANDRIN

est sociologue à l'université de Bordeaux (*LACES*). Il codirige avec Johanna Dagorn l'Observatoire Bordelais de l'Egalité et la revue "*Les cahiers de la LCD*". Depuis 2019, il est membre du comité scientifique de la DILCRAH.

➤ Johanna DAGORN

est sociologue à l'université de Bordeaux (*LACES*). Elle codirige avec Arnaud Alessandrin l'Observatoire Bordelais de l'Egalité et la revue "*Les cahiers de la LCD*". Depuis 2007, elle est membre de l'Observatoire International de la Violence Scolaire.

¹ Membres du Conseil d'Administration du GIP-DSU et signataires du Contrat de Ville : Communauté d'agglomération de Pau Béarn Pyrénées, Préfecture des Pyrénées-Atlantiques et les services de l'Etat, Villes de Billère, Jurançon, Lons, Lescaur et Pau, Département des Pyrénées-Atlantiques, CAF des Pyrénées-Atlantiques, Education Nationale, ministère de la Justice, Pôle Emploi, la Caisse des Dépôts, Pau Béarn Habitat, Agence Régionale de Santé et le Conseil Citoyen de Saragosse.

Sous la forme d'une recherche-action, l'enquête a permis, grâce à la mobilisation des partenaires du territoire, d'analyser le témoignage de plus de 1 023 personnes : des victimes, des témoins, ou encore des auteurs qui vivent à Pau.

Elle comprenait :

- un questionnaire en ligne ;
- cinq groupes de discussion sur le sexisme, le racisme et l'apparence physique, la santé et le handicap, les LGBTIphobies* (*Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Transgenres et Intersexes*), l'âgisme et la précarité ;
- et des récits de vie...



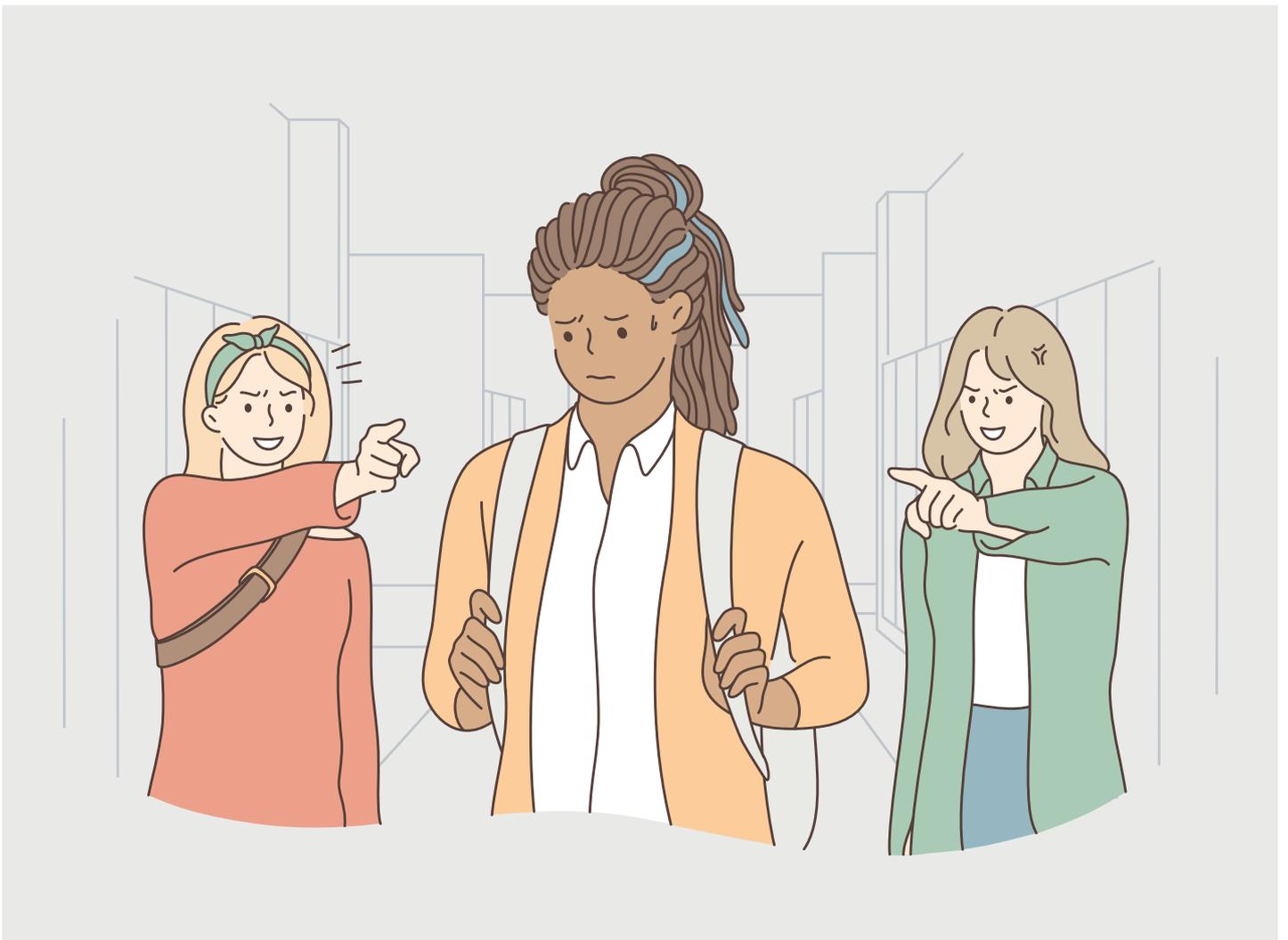
UNE MOBILISATION REMARQUABLE DES PARTENAIRES DE LA VILLE DE PAU

➤ Le réseau de partenaires de la Ville concernés par les discriminations grandit et se consolide année après année. Ce phénomène se confirme chaque année lors de la préparation de Mars Attaque, le mois de la lutte contre les discriminations à Pau. En 2020, la manifestation réunissait plus de 70 partenaires. Cette mobilisation reflète la vivacité de la vie associative et citoyenne paoise ainsi que son intérêt pour travailler avec la collectivité sur ces sujets.

En 2019, une vingtaine d'acteurs du territoire et des agents issus de différents services de la collectivité ont été consultés et ont lancé l'enquête sur le ressenti et le vécu des discriminations à Pau.

À la suite des résultats de l'enquête, une quarantaine de partenaires ont pris part à sa restitution et ont participé à huit groupes de travail en ligne, compte tenu du contexte sanitaire, pour travailler sur les résultats de l'enquête, confronter les résultats avec leur expertise et préciser les recommandations d'action.





DES DISCRIMINATIONS À PAU : RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LE RESSENTI ET LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS

> Par cette enquête, la ville de Pau, a pu mieux appréhender les situations de discrimination. Cette recherche-action s'est axée prioritairement sur les ressentis, les émotions, les conséquences des discriminations, que peuvent rencontrer les citoyennes et les citoyens, et ce sous des formes variées. Les analyses au plus près des vécus individus, les expériences du quotidien, les sentiments de discriminations (sans forcément qu'un dossier juridique soit demandé à l'appui de la déclaration) ont été privilégiées. Les résultats de l'enquête ont permis :

> 1 - De recenser des lieux de discriminations ressenties

C'est dans l'espace public (28%), au travail (28%), dans les services publics d'éducation (12%),

dans les services privés de commerce et de loisirs (9%) et dans les transports (9%) que l'on retrouve des discriminations déclarées.

> 2 - De déterminer différentes formes de sentiment de discrimination

Le mépris, les regards insistants, les injures, le harcèlement et le sentiment d'oppression prédominent. Par ailleurs, sur 1 023 réponses, 101 font état d'agressions physiques 100 font état d'agressions sexuelles.

> 3 - De mettre en évidence des critères de discrimination déclarés

- Le Sexisme : 44% des cas témoignés.
- L'apparence physique : 28% des cas témoignés.
- Le racisme : 26% des cas témoignés.
- L'âgisme* : 13% des cas témoignés.
- L'handiphobie* : 11% des cas témoignés.
- Les LGBT-phobies* : 10% des cas témoignés.

FOCUS SUR LA PRÉCARITÉ

Depuis 2016, la vulnérabilité économique entre dans le champ de la lutte non seulement contre les inégalités, mais aussi contre les discriminations, dans des domaines précis. Au-delà du cadre de la loi, la précarité renvoie, dans l'étude menée sur le territoire, à un fort sentiment de mépris et d'abandon. Les femmes, les seniors et les personnes également victimes de racisme sont très présentes dans les profils des répondantes et des répondants sur ce critère.

> 4 - Les secteurs de la discrimination

L'EMPLOI

36% des cas témoignés

L'ESPACE PUBLIC ET LES TRANSPORTS

36% des cas témoignés

LES SERVICES PUBLICS

22% des cas témoignés

Dans l'éducation, 8% des discriminations annuelles se déroulent dans des lieux d'éducation ou de formation.

LES SERVICES PRIVÉS

13% des cas témoignés

Dans la santé, 3% des discriminations annuelles ont lieu dans le domaine médical.

> 5 - La place du témoin

Lors de situations de discriminations déclarées, 74% des témoins n'auraient pas réagi.

Il est à noter l'importance de la mise en place d'actions de sensibilisation en direction des citoyennes et des citoyens pour inciter les témoins de situations discriminatoires ou de violences à agir, changer la perception des discriminations pour éviter des réactions individuelles fatalistes ou relativistes et garantir aux Paloises et aux Palois une écoute bienveillante des actrices et acteurs à qui ils s'adresseraient pour dénoncer des faits de discrimination.



Le sexisme, en dehors
des violences au sein du couple,
s'abat davantage
dans l'espace public et l'emploi.



Le mépris, les regards insistants,
les injures, le harcèlement et
le sentiment d'oppression
prédominent.



UN PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : AGIR ENSEMBLE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

➤ En 2021, une cinquantaine de personnes issues de la collectivité, du monde associatif et des institutions se sont réunies dans quatre ateliers sectoriels pour apporter leur expertise sur le diagnostic posé par Aresvi et réfléchir sur les préconisations formulées par les sociologues. Les secteurs étudiés étaient : l'Emploi, les services publics, les services privés et les espaces publics et les transports. Les préconisations demeurent des recommandations à travailler dans un plan d'intervention coconstruit par les services de la Ville de Pau et ses partenaires.

DANS L'EMPLOI

- **Combattre** toutes les discriminations à l'embauche et envers les jeunes, femmes, seniors, migrants dans le secteur public et privé.

- **Prévenir et sensibiliser** contre le harcèlement sur le lieu de travail.
- **Soutenir et accompagner** les victimes de discriminations à l'embauche et au travail.
- **Mobiliser** des réseaux d'entreprises et développer des formations sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement.
- **Favoriser** l'embauche des personnes en situation de handicap par des incitations concrètes.

DANS L'ESPACE PUBLIC, LA NUIT ET DANS LES LIEUX FESTIFS

- **Poursuivre** le déploiement du plan de lutte contre le harcèlement de rue pour sécuriser les victimes potentielles (*particulièrement les personnes LGBTI, les femmes quels que soient les critères associés, les personnes en situation de handicap*).
- **Identifier et sécuriser** les lieux et espaces décrits comme anxiogènes par les répondantes et les répondants.
- **Favoriser** des formations et sensibilisations sur les discriminations

DANS LES TRANSPORTS ET DANS LA RUE

- **Mener** une campagne de sensibilisation sur les discriminations et injures dans les transports en commun (*sur le thème du civisme par exemple*).
- **Développer** le dispositifs IDELIS d'arrêt à la demande la nuit.

UN PLAN DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS :
AGIR ENSEMBLE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS

- **Penser** les aménagements urbains et les mobilités dans la ville contre le sentiment de discrimination (ex. chemins sécurisés, développer les places dédiées aux personnes à mobilité, repenser les signalétiques pour les personnes malvoyantes).

DANS LES SERVICES PUBLICS

- **Lutter** contre les discriminations, les inégalités, les stéréotypes dès le plus jeune âge dans tous les lieux de l'éducation scolaire, périscolaire et extrascolaire.
- **Sensibiliser** les équipes éducatives aux discriminations et traitements différenciés (*importance de l'effet pygmalion et menace du stéréotype*).
- **Former** les agentes et agents d'accueil de service public de la Ville en matière de Lutte contre les discriminations.
- **Favoriser** des aménagements non discriminants dans les lieux publics (*toilettes féminines dans les emplacements sportifs, espaces mixtes...*).
- **Réhabiliter** l'image de certains quartiers prioritaires en proposant d'afficher des productions, des actions revalorisantes des habitantes et des habitants dans le centre-ville de Pau (et non l'inverse).

DANS LES LIEUX D'ACCÈS AUX DROITS

- **Mobiliser** les professionnels de l'accès aux droits autour des enjeux de la discrimination.
- **Créer** des formations continues avec les services partenaires de la Ville sur les questions de la lutte contre les discriminations.
- **Communiquer** sur les droits des citoyens et des minorités lors de journées dédiées.
- **Favoriser** la création de support de communication, de formation et de réseaux associatifs en faveur de la santé de leurs publics cibles.



UN SUIVI, UNE ANIMATION ET UNE ÉVALUATION DU PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS POUR UNE ACTION AU PLUS PRÈS DES BESOINS DU TERRITOIRE

➤ Un travail de suivi et d'évaluation continu sera mené avec les services de la collectivité, les services de l'Etat, et des partenaires qui ont contribué à la construction du Plan de Lutte Contre les Discriminations. Il permettra d'alimenter une réflexion renouvelée sur les actions.

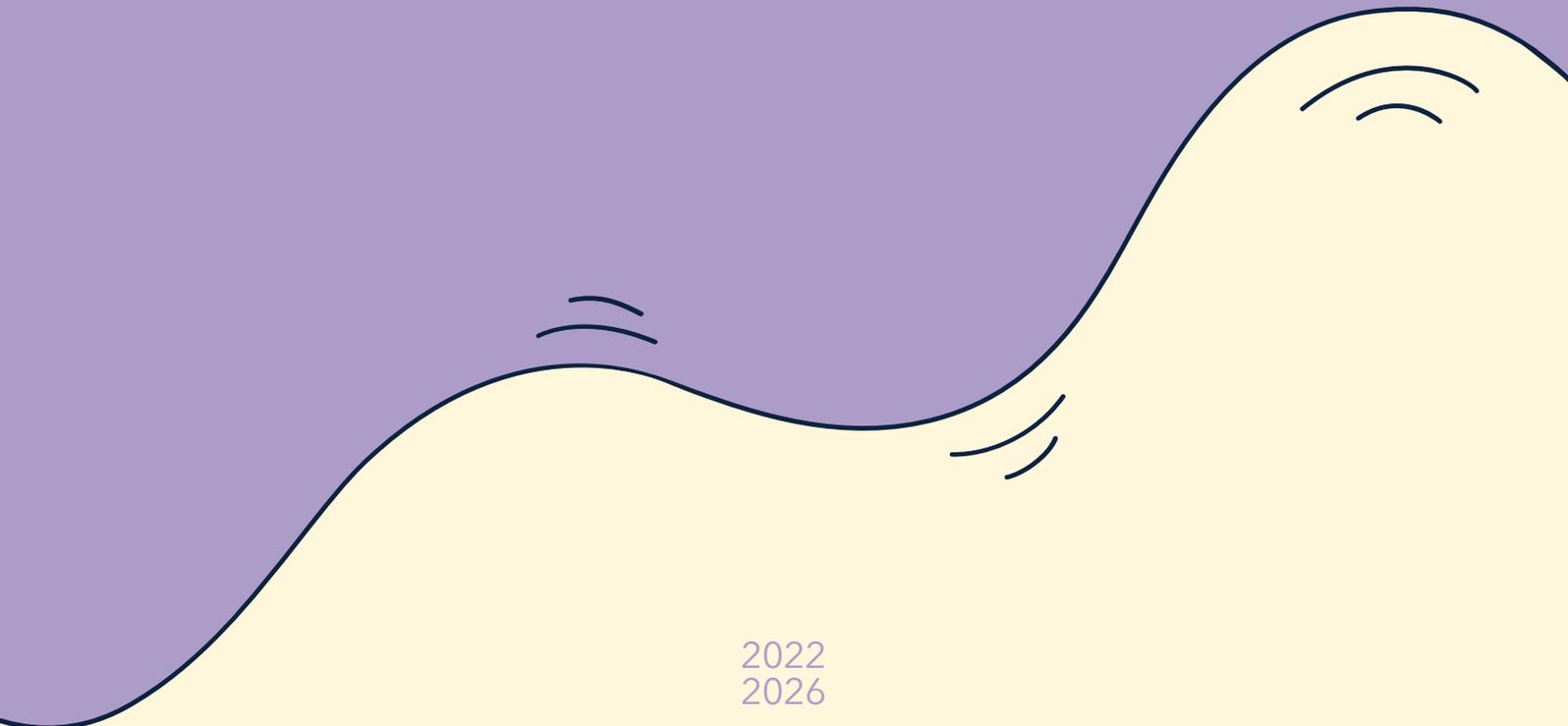
Pour cela, un comité de pilotage, une équipe projet et des commissions se réuniront chaque année. Le comité de pilotage constitue l'organe décisionnel qui définit et impulse les orientations à prendre. Il se composera des élu·es et élu·es en charge de dossiers en lien avec la Lutte Contre les Discriminations, des représentants de l'Etat, de partenaires institutionnels et associatifs incontournables et de représentantes et représentants des directions concernées de la collectivité.

L'équipe projet garantira la conception, la mise en œuvre et le suivi des actions. La coordination de cette

instance sera assurée par la mission Lutte Contre les Discriminations de la direction Vie des Quartiers, Politique de la Ville et Emploi du territoire qui, depuis 2018, coordonne des actions de sensibilisation et de formation en externe, anime un réseau partenarial dense grâce à l'ensemble des agents mobilisés dans les différentes directions de la Ville et intervient sur des sujets couvrant le champ des violences sexuelles, sexistes et intra familiales (*sensibilisation, prévention, contractualisation*).

Des commissions thématiques seront créées ou réunies pour garantir le suivi de projets et un travail de dialogue s'opérera avec les commissions existantes de la collectivité.

Des priorités annuelles par thématique ou secteur particulier seront déterminées sur les 5 ans à venir.



2022
2026

PLAN
de lutte
contre les
discriminations
à PAU

Ville de Pau et GIP-DSU (*Groupement d'Intérêt Public Développement Social Urbain*)
de l'Agglomération de Pau
Direction Vie des Quartiers, Politique de la Ville et Emploi du territoire

ARESVI - Johanna Dagorn
et Arnaud Alessandrin