

Euro-Plateforme

Conférence européenne

Intermédiaires de l'emploi et de la formation

Synthèse et préconisations du séminaire

Maison de la Mutualité, Paris 8 et 9 Février 2007

Sommaire

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine..... 3

1.1 Du constat initial à la montée en compétences des institutions et des agents ... 3

1.2 Nouveaux services, nouvelles fonctions dans l'intermédiation à l'emploi 3

1.3 Les intermédiaires de l'emploi dans les territoires pour agir contre les discriminations 4

2. Préconisations 7

• La professionnalisation des intermédiaires de l'emploi est à renforcer 7

• La coopération des intermédiaires de l'emploi avec les publics discriminés est à amplifier 9

Une complémentarité des approches 10

• La légitimité de l'action anti-discrimination 10

• La diversité des concepts et des références 10

• Des solutions pour faire progresser la non-discrimination dans l'emploi 11

Liste participants..... 13/14

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations ethniques dans l'emploi, liés à l'origine

« EQUAL a élaboré des réponses et de nouvelles approches pour améliorer la situation des minorités ethniques et des immigrants dans les domaines du droit, de la représentation, de la reconnaissance et du respect. L'objectif du programme est de faire disparaître les schémas de discrimination bien établis et d'introduire d'importants changements systémiques. »

Elissavet PLATSOUKA, Commission européenne, Direction Emploi et Affaires sociales, Unité Equal.

La plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine dans laquelle s'inscrit ce séminaire a été pilotée par la France, en partenariat avec le ministère du travail allemand et l'autorité suédoise de gestion du Fonds social européen avec le soutien de la Commission européenne. Elle bénéficie également du label « année européenne de l'égalité des chances ».

Elle poursuit deux objectifs : D'une part, le partage des expériences des projets EQUAL¹, et un apprentissage collectif et, d'autre part, une meilleure articulation entre politiques publiques et initiatives de terrain.

La plateforme s'articule autour de séminaires de praticiens et personnes ressources préparant une conférence finale à Paris, en novembre 2007.

Cinq séminaires « entre pairs » se sont ainsi tenus de février à mai 2007, dont trois en Allemagne, un en France et un en Suède. Ils ont réuni à tour de rôle : des intermédiaires de la formation et de l'emploi, des syndicats de salariés, des acteurs dans l'entreprise, des associations et des organisations non gouvernementales, des acteurs locaux.

« Ces séminaires devront permettre d'examiner les expériences menées par les différentes catégories de praticiens, d'identifier les principaux obstacles rencontrés et de se pencher sur les conditions de généralisation de l'expérience. »

**Claude RACK, chef de la Mission des interventions nationales, DGEFP,
Autorité de gestion du Fonds social européen (France),**

Le premier séminaire s'est tenu à Paris les 8 et 9 février 2007. Il a réuni cinquante participants², intermédiaires de l'emploi et de la formation (services publics et privés de l'emploi, agences de recrutement et d'outplacement, agences de travail temporaire et organismes de formation) impliqués dans des projets EQUAL, ainsi que des personnes ressources.

1.1 Du constat initial à la montée en compétences des institutions et des agents

« Au cours des 25 dernières années, des politiques d'intégration ont été conduites afin d'intégrer les individus en les accompagnant. Néanmoins, nous avons rapidement constaté un écart entre ceux qui étaient 'dedans' et ceux qui restaient 'dehors' ».

**Bertrand Gaudin, Sous-directeur du Fonds social européen,
Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, France.**

« Comme l'illustre parfaitement l'intitulé du projet italien « Visibili-Invisibili », les discriminations sont visibles et mises en cause lorsque la banlieue brûle mais elles sont invisibles lorsqu'il s'agit d'assurer une égalité de traitement pour l'accès à l'emploi. »

**Claude Rack, chef de la Mission des interventions nationales, DGEFP,
Autorité de gestion du Fonds social européen (France),**

¹ Equal est une initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008, laboratoire d'expérimentations de nouvelles solutions de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion.

² Voir liste des participants.

Le point de départ des expérimentations EQUAL est souvent l'établissement d'un diagnostic de la situation. Ce travail revêt des formes différentes : repérage des besoins, analyse des représentations, recherche de bonnes pratiques dans les entreprises... Il peut porter sur l'organisation professionnelle des services d'intermédiation (**LATITUDE**, France) ou la situation spécifique des migrants (Espacios Abiertos, Espagne). Il peut être réalisé par des universitaires (Visibili-Invisibili, Italie) des experts externes (Solimar, France) ou des acteurs locaux (Acces Europe, France). Il peut rechercher la collaboration des migrants eux-mêmes au travers de focus-group, d'enquêtes ou de partenariat avec les associations représentantes des communautés (Promenio, Finlande). Dans tous les cas, la meilleure connaissance des discriminations s'inscrit dans une volonté de proposer des actions concrètes, efficaces, modestes... qui saisissent l'opportunité du soutien du Fonds social européen pour changer les choses. Ce temps de diagnostic peut être plus ou moins long – parfois même réduit à son minimum comme l'indique Wiebke Reyels (Kumulus Plus, Allemagne). Maria Cunha (Espere, France), pour qui l'enjeu « *ne consiste pas à analyser les discriminations mais à les transformer* » – souligne cependant que l'établissement du diagnostic constitue l'étape incontournable par laquelle les actions pourront trouver leur légitimité. Dans certains cas, l'objectif d'une meilleure connaissance des besoins des demandeurs d'emploi et des processus de discriminations représente l'essentiel du projet lui-même.

- **EN GRÈCE, LE PROJET STRENGTHENING OF ECONOMIC IMMIGRANT AND REFUGEES IN THE JOB MARKET**, montre la valeur ajoutée d'une connaissance actualisée de la situation des migrants pour faire évoluer les politiques publiques. Ainsi, l'observatoire de l'emploi pour les immigrés est un outil conçu pour faciliter l'intégration des immigrés et des réfugiés sur le marché du travail. L'observatoire réalise des études sur les phénomènes d'exclusion et d'accès des migrants aux différentes institutions. Il intervient également dans l'élaboration, la planification et l'application des politiques migratoires. Parallèlement, un réseau de conseillers a été créé pour le soutien individuel des immigrés (plus de 700 font partie du dispositif). Ces conseillers ont été formés pendant quatre mois : leur montée en compétences (droit du travail, approche interculturelle, réseau...) est essentielle pour assurer le soutien individuel et collectif des immigrés en difficulté d'intégration.

D'autres exemples, partant d'un diagnostic partagé, confirment que la montée en compétences des institutions et des agents est un gage de réussite pour faire reculer les discriminations liées à l'origine dans l'emploi.

- **POUR ADIA ET ADECCO**, agences de recrutement de travail temporaire, éviter toute forme de discrimination revêt un intérêt économique autant qu'éthique et relationnel. Le projet **LATITUDE** a été l'occasion pour elles, avec le soutien de la Direction de la population et des migrations en France et de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) d'agir contre les discriminations, par une approche reposant sur l'égalité de traitement de tous. LIMS-Entreprendre pour la Cité, réseau d'entreprises agissant pour la promotion du développement durable et de la responsabilité sociale, a également rejoint le projet. **LATITUDE** a été mis en place après une évaluation indépendante démontrant l'existence de discriminations sur le marché du travail au sein des agences de recrutement. Des actions de sensibilisation et des programmes de formation ont été conduits au sein d'Adecco et d'Adia, en réponse aux clients qui formulaient des demandes discriminatoires. 3500 agents ont ainsi été formés, des cadres dirigeants aux agents de terrain. Un référentiel de formation à l'égalité a été construit avec le partenaire portugais. La promotion d'une approche de recrutement fondée uniquement sur les compétences a été le pivot des actions. Un livre blanc, des argumentaires concrets et des lignes directrices pour un cadre juridique ont été élaborés. Fin 2004, les deux agences ont signé la Charte de la diversité dans l'entreprise. Des outils de suivi comme le rapport social annuel, des documents internes et des sites Internet sur le thème de la responsabilité sociale renforcent la lutte contre les discriminations à l'égard de l'ensemble des employés. La généralisation de l'expérience se poursuit au-delà du projet : les acquis et les outils de **LATITUDE** ont été transférés au syndicat professionnel du secteur du travail temporaire (Prisme).

- **LE PROJET NOBI, EN ALLEMAGNE**, s'adresse aux agents des services publics chargés de l'intégration professionnelle et leur propose un module de formation permettant d'acquérir des bases en matière de communication interculturelle. Il permet d'aborder des cas concrets rencontrés dans la vie quotidienne et ainsi d'anticiper et de résoudre des conflits. La formation propose un travail sur les représentations afin de favoriser une plus grande ouverture culturelle des recruteurs, et in fine, le management de la diversité dans les secteurs public et privé.

- LE PROJET **ACCÉES EUROPE**, dans le sillon du projet national Espere, se concentre sur un territoire précis, Châtelleraut, afin de faire progresser les pratiques non discriminatoires. Il prend en compte tous les acteurs : intermédiaires de l'emploi, entreprises, élus et personnes discriminées. L'approche repose sur l'acte professionnel. 60 intermédiaires de l'emploi ont été formés (agents des missions locales, des agences pour l'emploi, centres sociaux, organismes de formation, bureau d'information jeunesse). Sunergeia, l'organisme porteur du projet, a développé une expertise reconnue au plan local sur les questions des discriminations.

Qu'il s'agisse de stratégies reposant sur une meilleure connaissance mutuelle des migrants et du pays d'accueil, sur la mobilisation du droit pour assurer l'égalité de traitement ou sur la recherche d'une meilleure intégration des populations discriminées, les projets EQUAL démontrent le caractère essentiel de la montée en compétences des intermédiaires de l'emploi, pour faire face à des situations discriminantes.

Celle-ci passe par la formation autour des pratiques professionnelles, mais aussi par la création de relations nouvelles entre les institutions, la construction de nouveaux référentiels de formation et la sensibilisation des dirigeants.

1.2 Nouveaux services, nouvelles fonctions dans l'intermédiation à l'emploi

Dans leur diversité, les projets EQUAL ont contribué à une recomposition des rôles au sein des services publics et privés d'intermédiation à l'emploi. Ils ont, en particulier, développé de nouvelles fonctions de médiation pour les demandeurs d'emploi d'origine étrangère.

- En Espagne, en région de Castilla-La Mancha, le projet **Espacios abiertos** vise une meilleure intégration des migrants au sein du marché du travail local par la mise en place de nouveaux services et un accompagnement vers l'emploi. Pour ce faire, des **médiateurs** issus des communautés migrantes sont formés. La formation aborde l'histoire de l'immigration, la législation, la communication interculturelle, le développement des compétences en termes de soutien et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Le projet est aussi très actif en termes de communication, menant un travail en profondeur avec les médias locaux, en particulier dans le cadre d'une émission hebdomadaire diffusée sur une radio locale.
- En Italie, le projet **Visibili-Invisibili**, porté par une coopérative réunissant des entreprises et l'Université du Piémont oriental a mis en place un guichet pour les immigrés au sein des centres pour l'emploi dans une démarche d'individualisation des réponses aux besoins des personnes. Ce guichet offre des informations sur tous les services de droit commun dans le territoire, une orientation professionnelle, une assistance à la rédaction de curriculum vitae et des contacts avec des entreprises. 700 personnes ont bénéficié de ce nouveau service depuis son démarrage en avril 2006. Un guide destiné aux intermédiaires de l'emploi a été réalisé, ainsi que des supports de communication et un modèle de guichet virtuel. Les produits du projet sont intégrés dans le catalogue des services et instruments de la région du Piémont ouvert à tous les acteurs intervenant dans les politiques de lutte contre le chômage sur le territoire régional.
- L'élargissement des compétences **des conseillers d'orientation professionnelle** est au centre de la démarche du projet allemand **Kumululus Plus**, mis en œuvre à Berlin, afin de ne pas créer de situations discriminatoires. L'intermédiation entre les services publics et les migrants se fait par une bonne connaissance des besoins des deux parties. Partant d'une relation basée sur la confiance et le respect, Kumulus Plus développe une approche individualisée et d'empowerment des migrants qui s'appuie sur les qualifications des personnes. Les conseillers assurent deux nouveaux rôles : celui d'expert et de tuteur. Une formation spécifique leur permet d'aborder tous les sujets : information sur l'emploi, comportement, communication interculturelle...etc. L'approche repose ainsi à la fois sur l'implication des migrants et le savoir-faire des équipes multiculturelles.

- AU ROYAUME-UNI, LE PROJET **CREATE DIVERSITY IN EMPLOYMENT** se situe dans le cadre de l'action positive. Il est mené par Ceed Charity à Bristol, organisation en faveur des Noirs et des minorités ethniques et travaille au développement de services intermédiaires et d'un nouveau modèle de formation. Celle-ci a eu d'excellents résultats : 81 % des 137 stagiaires concernés ont trouvé un emploi à l'issue de leur formation et 11,5 % ont poursuivi leur formation par des études supérieures. Ce vaste projet mène de front deux approches complémentaires : action positive auprès des minorités ethniques en recherche d'emploi et management de la diversité dans les entreprises. Cette orientation s'est traduite par la formation de **médiateurs** ayant suivi 200 demandeurs d'emploi issus des minorités ethniques. Parallèlement, deux boîtes à outils ont été créées avec le partenaire français IMS-Entreprendre pour la cité. L'une est destinée aux employeurs, l'autre, aux demandeurs d'emplois.

Conseillers d'orientation, médiateurs, tuteurs... les projets EQUAL se sont efforcés d'accompagner efficacement les populations discriminées en formant de nouveaux intermédiaires et en améliorant la qualité des services offerts : meilleure individualisation du service, travail sur les outils (de profilage notamment). Par ailleurs, les projets EQUAL démontrent également que ces démarches ne sont efficaces que si elles associent étroitement les populations discriminées.

1.3 Les intermédiaires de l'emploi dans les territoires pour agir contre les discriminations

Partout en Europe, des partenariats territoriaux mobilisant les intermédiaires de l'emploi se sont noués, afin de lutter contre les discriminations.

- L'INTÉGRATION DANS L'EMPLOI DES MINORITÉS NATIONALES (ROMS, POLONAIS, RUSSES) est un enjeu majeur en Lituanie. **La Maison des Communautés Nationales**, après un diagnostic approfondi, a créé, développé et testé des réseaux de coopération dans quatre régions qui mobilisent 360 organisations non gouvernementales et 60 dirigeants d'entreprise. 40 agents des services publics ont été formés pour un travail mieux adapté auprès des minorités. Par ailleurs, 180 demandeurs d'emploi issus des minorités ont été qualifiés, et 40 personnes ont trouvé un emploi. Le projet a également organisé des rencontres/débats avec la population, afin de contrer les stéréotypes liés aux minorités, ainsi que des campagnes auprès des médias.

- DANS LE NORD DE LA FRANCE, À ROUBAIX ET TOURCOING, le **Plan intercommunal de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail** a permis la qualification des intermédiaires de l'emploi et des professionnels de la formation, du travail social et de l'insertion par l'activité économique. 250 personnes ont bénéficié d'un module de formation de 4/5 jours. La formation combine l'analyse des pratiques professionnelles et l'apport théorique (aspects juridiques, légaux, définitions...) Le projet a abouti à une déclaration commune d'engagement des organisations impliquées dans la lutte contre les discriminations, à l'élaboration d'un outil pédagogique pour agir (« le guide »), et à la création d'une cellule de vigilance, chargée d'analyser les cas rencontrés par les professionnels de l'emploi. Un outil de signalement destiné à faire remonter les cas vers la cellule de vigilance a été également élaboré. Enfin, un guide « repère », destiné aux professionnels, a été élaboré, pour les aider à réagir face à la discrimination dans leurs interventions au quotidien.

- LE PROJET **BRIDGE** S'ADRESSE À LA POPULATION ROM EN HONGRIE, fortement discriminée. L'approche privilégiée est ascendante, fondée sur les besoins et les capacités de la communauté. Des formations à l'intermédiation ont été proposées à des membres des communautés locales, afin de faciliter les relations entre la population Rom et les agences pour l'emploi. Les résultats de cette démarche ont été très positifs, car de nombreux Roms ont pu ainsi trouver un emploi.

- LE PROJET **MIGRANET**, MENÉ EN BAVIÈRE ET BRANDEBOURG EN ALLEMAGNE, cherche à apporter des solutions aux problèmes rencontrés par les agences de l'emploi avec les publics migrants : leur taux de chômage

est nettement supérieur à la moyenne régionale et leur sous-emploi est significatif. Une nouvelle fonction d'**interface** a ainsi été expérimentée, réunissant des agences pour l'emploi et les bureaux de conseil des organisations non gouvernementales. Le soutien, le conseil, la formation des agents du service public de l'emploi, l'organisation de manifestations culturelles et de conférences thématiques ont été mis en œuvre. Édith Wagner (MigraNet, Allemagne) souligne cependant que : « *Même si les actions au quotidien sont essentielles, il me semble tout autant primordial de réfléchir aux changements nécessaires pour que la situation des migrants soit améliorée de façon durable. La formation interculturelle est certes importante, mais elle ne suffit pas. Une amélioration structurelle doit être recherchée. Il convient que les agents du service public soient davantage formés* ».

- AU ROYAUME-UNI, LE PROJET **BRADFORD EQUALITY EMPLOYMENT PROJECT** se déploie dans un district urbain accueillant la plus importante communauté musulmane de Grande-Bretagne. Les minorités ethniques du territoire rencontrent des problèmes de logement, d'échec scolaire et de chômage. Le projet se concentre sur les problèmes d'emploi des personnes issues des minorités ethniques : des programmes de formation ont été mis en place pour aider les individus à obtenir des qualifications professionnelles et de l'expérience, un accent a été mis sur les chômeurs pourtant hautement qualifiés. Parallèlement, un travail important auprès des entreprises a été réalisé, afin de faciliter l'embauche de personnes issues des minorités ethniques. Une « boîte à outils » destinée aux employeurs a été élaborée, afin de contribuer à la diversité durable des effectifs. Cette approche démontre les bénéfices qu'une PME peut retirer, sur le plan économique, de l'embauche des personnes issues des minorités. Au total, plus de 1000 emplois ont ainsi été créés.

- EN PARTANT, EN 2001, d'un contexte territorial dans lequel évoquer la discrimination était tabou, la Ville de Marseille a mis en place **Solimar**. Le projet a contribué à développer une culture commune parmi tous les acteurs du territoire, en particulier les entreprises et les intermédiaires de l'emploi. L'approche a été pédagogique, sans culpabiliser les personnes. Des actions de sensibilisation et de formation ont été réalisées auprès des intermédiaires (formateurs, chargés de relation entreprise, accompagnateurs à l'emploi, conseillers en insertion...), à qui ces outils « anti-discrimination » sont destinés. La mise en place initiale n'a pas été aisée : certains professionnels rejetaient l'offre de formation, destinée à acquérir une attitude professionnelle face à la discrimination, probablement parce que ce faisant, ils se reconnaissaient incompetents en la matière. L'engagement des organisations dans des démarches anti-discrimination est une condition de réussite de ces programmes de formation.

- LE PROJET **MIGRAÇÕES & DESENVOLVIMENTO**, AU PORTUGAL, promeut une culture de coopération, de convivialité et de dialogue interculturel sur le territoire. Il s'adresse autant aux immigrants et minorités ethniques, qu'aux services chargés de leur intégration. Un pacte territorial a été élaboré pour le dialogue interculturel, un guide de ressources pour la citoyenneté, un référentiel de formation et un argumentaire intitulé « Et si c'était avec vous ? Bénéfice de la non-discrimination et de la diversité culturelle dans les entreprises ».

Le mot clé des projets territoriaux mobilisés sur la question des discriminations, est, sans surprise, la variété des partenariats, publics-privés notamment. Ces projets sont l'occasion d'un enrichissement mutuel (intégration/lutte contre les discriminations ; diversité/multiculturalité) dans des coopérations nouvelles où chaque catégorie d'acteur a un rôle à jouer.

2. Préconisations

• La professionnalisation des intermédiaires de l'emploi est à renforcer

La montée en compétences des acteurs, en particulier des intermédiaires de l'emploi et de la formation, et donc leur professionnalisation dans le domaine difficile de l'identification et de la lutte contre les discriminations est une clé de réussite des politiques. Pour cela, la formation des agents, la mobilisation des dirigeants, la sensibilisation et la communication

sont de puissants leviers. La volonté politique de pérenniser et de généraliser ces actions nécessite la mobilisation de moyens significatifs, dans la durée.

Des formations ont été expérimentées, puis généralisées dans les dispositifs de droit commun, nationaux et régionaux. On observe une forte recherche de cohérence entre la production de connaissances et la création d'outils, d'une part, et la formation des acteurs, d'autre part.

Les contenus de formation sont très variables d'un projet EQUAL à un autre. Ils portent, notamment, sur le management de la diversité (BRIDGE, Grande-Bretagne), la connaissance interculturelle (Kompetenz, Allemagne) ou la mobilisation de la loi et des techniques d'intermédiation (ESPERE, France). Dans ce dernier, le choix a été fait de privilégier la réflexion sur l'acte professionnel.

Enfin, la formation des agents interroge les stratégies d'intervention ascendantes et descendantes : faut-il sensibiliser le management pour l'inciter à s'engager auprès des collaborateurs ou bien former les collaborateurs pour qu'ils entraînent le management ?

À partir de constats et de diagnostics préalables, certains projets EQUAL ont spécifiquement travaillé les outils d'intermédiation (profilage, mise en relation de l'offre et de la demande, réponse à une demande discriminatoire émanant de l'entreprise...). Cette approche se retrouve dans les projets Accées Europe, ESPERE et LATITUDE (France), Kumulus Plus (Allemagne) ou Migrações & Desenvolvimento, (Portugal).

De nombreux projets EQUAL ont développé un axe de communication important, afin de rendre leur action plus visible et de valoriser les résultats obtenus. Il peut s'agir, par exemple, de la réalisation d'un DVD et de fascicules pour les intermédiaires (Solimar, France) et les entreprises (Create, Royaume-Uni). Si la communication est un levier essentiel, elle n'a d'efficacité que dans la mesure où elle est proposée par des professionnels formés (LATITUDE, France) ou des partenaires associatifs (PROMENIO, Finlande). Sans cet accompagnement, les supports de communication ne modifient pas les pratiques durablement, les professionnels ne se les approprient pas.

Focus sur le projet EQUAL ESPERE (France)

ESPERE est un projet emblématique dont le partenariat, interinstitutionnel, réunit notamment toutes les composantes du service public de l'emploi français (institutions centrales, Agence nationale pour l'emploi, Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, missions locales...etc). Les différents partenaires partageaient donc des valeurs et des pratiques professionnelles communes en matière d'accompagnement des bénéficiaires. Le projet a permis de repérer comment les intermédiaires publics de l'emploi et de la formation peuvent, au travers de leur activité de médiation, générer des discriminations ou les relayer. L'objectif du projet est de développer des moyens de mettre un terme à ce problème par un travail sur les pratiques professionnelles.

Les partenaires impliqués dans le projet avaient tous conscience du poids de la coproduction des discriminations par les intermédiaires de l'emploi. Ils partageaient donc la conviction que les intermédiaires de l'emploi représentaient une piste de travail stratégique, puisqu'ils étaient susceptibles de créer des situations de discrimination mais également de devenir de véritables leviers dans la lutte contre les discriminations. Le travail à mener dans le domaine de la formation s'est rapidement imposé comme une priorité, étant donné son ampleur. La notion de compétences qui caractérisait la culture commune des partenaires, a orienté l'approche relative à la formation. Le projet de formation défini se caractérise par deux logiques distinctes : dans la première, il s'agit de réunir les acteurs de terrain du service public de l'emploi sur une base très large. Cette logique ascendante permet de partir des réalités locales (mise en place de formations/actions sur des sites expérimentaux) et de faire remonter des besoins du terrain. La deuxième logique propose une action collective massive du service public de l'emploi en identifiant les incontournables de la lutte contre les discriminations et en les diffusant largement. Ce deuxième volet du projet de formation a abouti à la création d'un kit pédagogique portant sur certains actes professionnels et à la constitution d'une équipe nationale et interinstitutionnelle de formateurs chargée de développer des actions de formation pour lesquelles des objectifs opérationnels ont été très précisément définis. Le but était de travailler sur une large démultiplication et de faire évoluer le levier de formation en le transformant en un mouvement de modification des pratiques des institutions.

Principaux enseignements et résultats :

- Une charte commune de lutte contre les discriminations a été signée par les partenaires du programme. Cette charte établit la pérennité du réseau de formateurs institué dans le cadre d'ESPERE.
- L'intégration de la compétence est essentielle. Il faut que la compétence en matière de lutte contre les discriminations devienne une compétence propre à chaque institution pour qu'elle puisse être démultipliée.
- Le succès de l'action dépend étroitement de l'implication de tous et du positionnement du formateur qui doit être celle d'un accompagnateur et non d'un expert.

• La coopération des intermédiaires de l'emploi avec les publics discriminés est à amplifier

Lutter contre les discriminations dont sont notamment victimes les personnes issues de l'immigration ne peut se faire sans elles : la coopération avec les populations concernées est à rechercher en permanence. Ceci passe par la reconnaissance comme acteurs à part entière des victimes avérées et/ou potentielles et/ou leurs représentants, dans les stratégies de changement des pratiques professionnelles. Associer les populations à l'action publique et leur permettre d'accéder à la citoyenneté constitue l'une des voies développées par les projets EQUAL. La participation des populations est souvent recherchée comme le moyen d'adapter les actions au plus près des besoins :

« Les associations de migrants jouent le rôle d'experts et de porte-parole des groupes sociaux qu'elles représentent »
Ulla Gronlund, PROMENIO Project (Finlande).

Par ailleurs, certains projets EQUAL ont permis le développement de **nouveaux services** aux demandeurs d'emploi. L'idée est toujours d'aller au devant des publics ou de prendre en compte ses besoins particuliers. Ainsi, le projet EQUAL Visibili-Invisibili (Italie) a créé des guichets s'adressant plus particulièrement aux migrants. Le projet Kompetenz (Allemagne) a formé des médiateurs. Le projet Bridge (Hongrie) s'appuie sur l'accès au micro-crédit des populations Roms. Les nouveaux services posent la question de la pérennité des actions car il est nécessaire de convaincre de l'utilité de ces nouveaux services pour que les organisations les intègrent durablement.

En offrant de nouveaux services, plusieurs projets EQUAL affirment la nécessité d'individualiser les réponses apportées aux demandeurs d'emploi. Les outils standard de profilage ou de traitement de l'offre produisent parfois des effets discriminatoires. La recherche d'une réponse individuelle – qui repose souvent sur des fonctions de médiation – se situe parfois à la limite de ce que peut faire un intermédiaire à l'emploi. En effet, l'individualisation implique de prendre en compte tous les aspects des besoins (logement, statut administratif, santé...). Les intermédiaires sont alors dans l'obligation de construire des relations partenariales hors de leur sphère professionnelle, notamment avec les travailleurs sociaux ou les réseaux d'assistance.

L'individualisation suppose de s'interroger comme le suggère Kamal Massimiliano Yamine (Visibili-Invisibili, Italie) sur « la manière dont se diffuse la méthodologie adaptée en dehors du contexte de notre projet EQUAL car il est difficile d'assumer une individualisation à l'extrême ». Cette difficulté rejoint une préoccupation exprimée par Claude Rack (autorité de gestion FSE, France) : *« comment passer d'un travail sur les catégories administratives à une individualisation des politiques qui prennent en charge les besoins des personnes en tant qu'individus ? »*

De nombreux projets EQUAL ont créé des fonctions de médiation au sein des services privés et publics d'intermédiation à l'emploi. Ce constat interroge la nécessité à laquelle ont été confrontés les acteurs de créer des intermédiaires... pour les intermédiaires. Le positionnement In et Out des actions de lutte contre les discriminations est donc central. Il nécessite d'être pensé en amont car il détermine les possibilités de pérennisation des nouveaux services au sein des organisations. La généralisation des expérimentations suppose, en effet, de passer d'une réponse spécifique à une réponse générale qui suppose des financements adéquats.

Focus sur le projet EQUAL PROMENIO (Finlande)

Le ministère de l'Emploi finlandais dispose d'un ensemble de services et d'outils visant à promouvoir l'intégration des migrants en Finlande. L'agence pour l'emploi de Turku, site de l'expérimentation, où les immigrants sont relativement

nombreux, propose déjà de nombreux services à l'attention des immigrants, notamment des formations linguistiques, des formations professionnelles, des formations pré-emploi et un service de conseil en orientation. De plus, des organisations actives de soutien aux migrants (ou ONG) jouent un rôle fondamental dans ce processus d'intégration. Toutefois, le travail quotidien de ces organismes avec le service public de l'emploi a révélé des difficultés de communication, un manque de coopération et une méconnaissance de l'expertise et des aptitudes des communautés de migrants.

PROMENIO a construit une coopération solide et une communication efficace entre le service public de l'emploi et 60 organisations et associations de soutien aux migrants. Celles-ci, souvent de très petite taille et disposant de ressources très limitées, jouent le rôle d'experts et de porte-parole des groupes sociaux qu'elles représentent. PROMENIO vise donc à dynamiser le travail des organisations de migrants en développant de nouveaux vecteurs de communication et de coopération entre ces organisations et les autorités. Le projet s'efforce en outre de promouvoir de nouveaux modèles d'intégration dans la société et la vie active en Finlande.

Grâce à une coopération et un développement en réseau, PROMENIO vise à responsabiliser les organisations de migrants afin qu'elles puissent agir en qualité de partenaires égaux dans la société mais aussi comme prestataires de services pour contribuer au développement des services existants. Un élargissement des capacités et des compétences des associations de soutien aux migrants est donc nécessaire. L'objectif en ce qui concerne les administrations de l'emploi, est d'élaborer des services plus fortement axés sur les besoins des populations concernées, d'améliorer leur connaissance des communautés d'immigrants et de mettre en place des méthodes de travail plus flexibles. Tout au long du projet, il a fallu trouver des modes de collaboration et des référentiels communs entre des acteurs qui partageaient des objectifs et des modes d'action différents. La formation interculturelle peut permettre de résoudre ces difficultés.

Mais l'attitude du personnel de l'agence pour l'emploi a évolué avec le temps. Les associations de migrants ont été présentes sur différents forums, et elles ont réussi à démontrer leurs compétences et savoir-faire. Deux grandes associations régionales d'encadrement ont été créées dans le cadre de ce projet, chacune regroupant une douzaine de petites associations de migrants. La réussite du projet se mesure à l'aune de la coopération continue et régulière entre les services pour l'emploi et les associations de migrants. Cette coopération doit partir du postulat que les deux parties sont égales. Pour que ces services soient efficaces, les minorités ethniques doivent être impliquées dès le départ dans le développement de services, et ce de façon régulière.

Une complémentarité des approches

• LA LÉGITIMITÉ DE L'ACTION ANTI-DISCRIMINATION

La confirmation de la légitimité de leur action demeure une priorité pour les porteurs de projets EQUAL. Pour agir, il est nécessaire de faire reconnaître le bien-fondé d'une action de prévention et de lutte contre les discriminations et de justifier son inscription dans les agendas des organisations. Parfois fragile, la légitimité des porteurs de projet EQUAL peut se construire à partir de plusieurs entrées, complémentaires et inscrites dans la durée : sensibilisation des élus et des acteurs politiques du territoire (Bradford, Acces Europe...), production d'éléments de connaissances et de constats justifiant la conduite d'actions de médiation et/ou de prévention des discriminations (Grèce, LATITUDE...), recherche de coopérations avec les associations de migrants (Espagne, Grèce, Finlande...), construction d'une expertise des discriminations dans l'intermédiation à l'emploi (Acces Europe, SOLIMAR...).

• LA DIVERSITÉ DES CONCEPTS ET RÉFÉRENCES

La formule du projet EQUAL de Bradford, dont le slogan « *a landscape, many points of view* » (*un seul paysage, divers points de vues*) pourrait se traduire par extension par « un objectif, plusieurs chemins » illustre bien la diversité des concepts et références sur lesquels reposent de manière implicite ou explicite tous ces projets EQUAL, pour faire reculer les discriminations liées à l'origine.

Le droit et l'égalité de traitement. Que l'on se réfère à la déclaration universelle des droits de l'homme (Migrações & Desenvolvimento, Portugal) ou aux lois nationales transposant les directives européennes (France, Suède), la réponse juridique aux discriminations participe d'une volonté de faire porter le poids des

discriminations sur le producteur de l'acte plutôt que sur sa victime. L'idée principale reste, notamment en France, que les victimes de discrimination ne souffrent pas d'un déficit d'intégration mais des lacunes des organisations chargées de les intégrer. Le recours au droit peut lui aussi être décliné pour des motifs divers. Comme l'indique Patrick Aubert (Direction de la Population et des Migrations, France), on peut mettre en avant le risque juridique pour l'entreprise sans s'interdire d'évoquer les profits d'une politique de non-discriminations. Dans certains cas, comme en Allemagne ou au Royaume-Uni, où un arsenal juridique contre les discriminations existe depuis longtemps, le recours à la loi paraît contreproductif pour mobiliser les intermédiaires et les entreprises. Il s'agit, avant tout de convaincre par des arguments positifs.

La promotion de la diversité. Elle est à comprendre dans un contexte d'action positive, au Royaume-Uni notamment. Comme l'indique Everton Barclay (CREATE, Royaume-Uni) dans une formule qui résume l'enjeu : « *Comment mettre en œuvre de l'action positive sans préparer l'intégration des salariés par une gestion de la diversité ?* » La diversité passe par des actions centrées sur les bonnes pratiques d'entreprises, à partir d'argumentaires sur les bénéfices de la diversité, par la preuve du bénéfice économique, notamment pour les PME, d'intégrer aux équipes des personnes issues d'horizons très variés. Elle prend des formes très concrètes, notamment par la création d'outils d'aide au management de la diversité pour les entreprises.

L'intégration par l'interculturalité. « *Nous disposons d'une méthodologie propre à l'approche interculturelle pour être en mesure de répondre aux personnes que nous recevons. Il est important d'essayer de comprendre la manière dont les gens communiquent, dont ils gèrent les relations avec les autres, dont ils perçoivent le facteur temps, ... etc. en s'intéressant à leurs pratiques culturelles.* » Kamal Massimiliano Yamine, Visibili-Invisibili (Italie). Dans de nombreux contextes, notamment en Allemagne, en Finlande ou en Italie, beaucoup de discriminations trouvent leur origine dans la méconnaissance des intermédiaires à l'emploi des populations migrantes. Réciproquement, ces populations peuvent ignorer les codes de communication du pays d'accueil. L'approche interculturelle cherche, par conséquent, à renforcer les capacités d'écoute des professionnels par la formation interculturelle. Elle passe, parfois, par un service dédié aux migrants sous la forme de médiateurs issus des communautés (Promenio, Finlande) ou de professionnels spécialistes de l'interculturel (Kumulus Plus). La difficulté consiste à intégrer les migrants, sans les assigner à une identité. Généralement, les contenus de formation portent donc sur la situation de communication plutôt que sur les contenus culturels propres à telle ou telle origine.

Le point commun de tous ces concepts et références auxquels les projets EQUAL ont fait appel est l'intérêt mutuel à agir.

• DES SOLUTIONS POUR FAIRE PROGRESSER LA NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

Quel que soit le concept moteur des expérimentations, le problème commun auquel les projets EQUAL sont confrontés est celui des carences des organisations pour contrer les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail. Aussi, trois solutions sont proposées : le changement des pratiques professionnelles à l'intérieur des organisations et des institutions ; le développement de nouveaux services à l'extérieur des institutions actuelles ; la mise en place de dispositifs intégrés, notamment au niveau d'un territoire.

Des changements tangibles dans les organisations. « *Même si les actions menées au quotidien sont essentielles, il me semble tout autant primordial de réfléchir aux changements nécessaires pour que la situation des migrants puisse être améliorée de façon durable* » Édith WAGNER MigraNet (Allemagne). Renforcement des compétences professionnelles des conseillers (ESPERE, France), outils professionnels pour l'orientation (KOMPETENZ, Allemagne) constituent des actions à pérenniser. Comment faire bouger les organisations de l'intérieur ? Si ESPERE en France, a d'abord outillé les agents de proximité et les cadres intermédiaires, LATITUDE (France) a initié le travail par une sensibilisation des dirigeants des enseignes de travail temporaire ADIA et ADECCO. Ascendante ou descendante, les deux approches doivent se rencontrer à un moment donné. Faute de quoi, les changements au sein de l'organisation sont nécessairement limités. Finalement, un projet EQUAL modifie l'organisation dans son ensemble pour un meilleur service rendu à ses usagers et c'est en cela qu'il trouve des chances de pérenniser ou de généraliser son action. En somme, la lutte contre les discriminations acquiert une dimension irréversible dès lors qu'elle se trouve au cœur des engagements des organisations, légitimée à

tous les niveaux de la hiérarchie. Ceux-ci gagnent à être visibles et valorisés : les chartes d'engagement contre la discrimination et pour la diversité créent des conditions favorables pour la transformation des pratiques professionnelles.

Nouveaux services, nouvelles fonctions. En créant de nouveaux services, souvent offerts par des organisations extérieures au service public de l'emploi, plusieurs projets EQUAL affirment également la nécessité d'individualiser les réponses apportées aux demandeurs d'emploi. Les outils standard de profilage ou de traitement de l'offre d'emploi produisent parfois des effets discriminatoires. De nombreux projets Equal ont créé des fonctions de médiation, certains ont confié cette fonction à des associations émanant des minorités ethniques.

Les dispositifs intégrés. Il s'agit de la mise en œuvre d'actions conjointes, notamment au niveau d'un territoire, reposant sur un diagnostic partagé et sur une méthodologie construite en commun. Ces nouveaux modes collaboratifs reposent souvent sur l'expérience des associations et se proposent de décloisonner les relations entre les acteurs, comme c'est le cas du projet finlandais Promenio. Faire travailler ensemble des organisations souvent isolées dans leurs champs de compétences spécifiques est un bénéfice essentiel des projets EQUAL. Systémiques, les discriminations appellent toujours des réponses partagées entre acteurs.

En conclusion, les différentes approches de lutte contre les discriminations liées à l'origine expérimentées en Europe au nom du droit et pour l'égalité de traitement, la gestion de la diversité ou l'intégration par l'interculturel, s'avèrent des composantes complémentaires et interdépendantes, concourant toutes au changement des pratiques professionnelles. Ceci nécessite un maillage fin et raisonné de solutions concrètes, mobilisant autant les services publics de l'emploi, que les populations concernées, ainsi que toutes les catégories d'acteurs. Il s'agit tout à la fois de faire bouger les institutions et de mieux répondre aux besoins des personnes confrontées à des situations discriminantes, qu'elles soient « visibles ou invisibles ».

Ainsi, Patrick Aubert, Direction de la population et des migrations, résume bien l'inspiration réciproque qui résulte de ce séminaire :

« Le projet finlandais est riche en enseignements à plusieurs niveaux : travail avec les petites associations, création de têtes de réseau, structuration particulière, etc. La France, qui oriente davantage son travail vers les institutions que vers les publics, devrait s'en inspirer ».

Patrick AUBERT, Direction de la population et des migrations, France.

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisme	E-mail
Allemagne	NEUHAUS	Thomas	Kompetenz und Vielfalt erkennen- Betriebliche Integration von MigrantInnen	Employment office District Unnam North rhein Westfalia	thomas.neuhaus@arge-sgb2.de
Allemagne	REYELS	Wiebke	Kumulus Plus	Arbeit und Bildung e.V.	wiebke.reyels@aub-berlin.de
Allemagne	ROCHER	Anne-Gaëlle	NOBI	Verikom	rocher@verikom.de
Allemagne	WAGNER	Edith	MigraNet	Arbeitsagentur Augsburg	edith.wagner2@arbeitsagentur.de
Espagne	JIMENEZ RUIZ	José Carlos	Espacios Abiertos	Oficinas Centrales Proyecto Pangea	coordinacion@equalpangea.com
Finlande	GRONLUND	Ulla	PROMENIO	Employment Office of Turku	ulla.gronlund@mol.fi
France	GRANDIN	Catherine	ACCEES Europe	Sunergeia	sunergeia-equal@wanadoo.fr
France	GAÏOR	Stéphane	ESPERE	AFPA-INMF	sgaior@afpa-inmf.com
France	ALHINC ROCH	Cécile Bruce	LATITUDE	ADECCO	cecile.alhinc@adecco.fr
France	VANHUYSSSE	Eric	Plan intercommunal de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail	Comité du bassin d'emploi de Roubaix Vallée de la Lys	cbertvl59@cbertvl.org
France	INAUDI	Rosy	SOLIMAR	POLE 13	rosy.inaudi@pole13.com
Grèce	KRIATSIOTI	Vasiliki	Strengthening of Economic Migrants and Refugees in the Job Market	KEK / INE – GSEE (The Center of Vocational Training of the Labor Institute of the General Confederation of the Greek Workers)	krisvanessa@inegsee.gr
Hongrie	CSONGOR	Anna	BRIDGE	Autonómia Foundation	a.csongor@autonomia.hu
Italie	YAMINE	Kamal Massimiliano	Visibili-Invisibili	CEQ – Consorzio Euroqualità	massimiliano.yamine@euroqualita.it
Lituanie	JAKUBAUSKAS	Adas	L'intégration des minorités nationales sur le marché du travail	House of National Minorities	jakubauskas@gmail.com
Portugal	MOURA	Paula	Migrações e desenvolvimento	DGACCP - Direction générale des affaires consulaires et des communautés portugaises	paula.moura@dgaccp.pt
Royaume-Uni	BARCLAY	Everton	CREATE Diversity in Employment	THE CEED CHARITY LIMITED	everton@ceed.co.uk
Royaume-Uni	SHAH	Qudrat	Bradford Equality Employment Project (B-Equal)	Bradford Metropolitan District Council - Equalities Unit	qudrat.shah@bradford.gov.uk

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Organisme	E-mail
Allemagne	KOCH	Katharina	ZWH	kkoch@zwh.de
Allemagne	SCHATTAUER	Andree	Hamburgische Arbeitsgemeinschaft SGB II	andree.schattauer@arge-sgb2.de
Allemagne	SCHWENDOWIUS	Dorothee	ZWH	dschwendowius@zwh.de
Espagne	SAEZ	Javier	Unidad Administradora del Fondo Social Europeo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	jsaezdela@mtas.es
France	AUBERT	Patrick	Direction de la Population et des Migrations	patrick.aubert@sante.gouv.fr
France	BOUTIER	Alexandra	DGEFP (MA)	alexandra.boutier@travail.gouv.fr
France	CUNHA	Maria	Agence de cohésion sociale (ACSE)	maria.cunha@lacse.fr
France	DONLEVY	Vicki	RACINE (NSS)	donlevy@racine.fr
France	ESTER	Jean-Claude	HALDE	jean-claude.ester@halde.fr
France	FRANCOIS	Aliette	Direction de la Population et des Migrations	aliette.francois@social.gouv.fr
France	GAUDIN	Bertrand	DGEFP/Autorité de gestion FSE (MA)	bertrand.gaudin@travail.gouv.fr
France	LARET BEDEL CORREZE	Catherine Anne	Service des Droits des Femmes et de l'Egalité	catherine.laret-bedel@sante.gouv.fr anne.correze@sante.gouv.fr
France	MORA	Fernanda	RACINE (NSS)	mora@racine.fr
France	RACK	Claude	DGEFP/Autorité de gestion FSE (MA)	clauderack@travail.gouv.fr
France	REIS	Sandrine	DGEFP/Autorité de gestion FSE (MA)	sandrine.reis@travail.gouv.fr
France	ROUSSET	Dominique	Modératrice, journaliste	domrousset@wanadoo.fr
France	VITEAU	Julien	ALETEYA	julien.viteau@aleteya.fr
Suède	EMILSSON	Henrik	NTG Asyl & Integration	henrik.emilsson@temaasyl.se
Suède	JANSSON	Sven	Swedish Managing Authority NSS	Sven.Jansson@esf.se
Evaluation	GINESTE	Sandrine	BBC	
Union Européenne	PLATSOUKA	Elissavet	EC EQUAL UNIT	elissavet.platsouka@ec.europa.eu
Union Européenne	WELBERS	Gerhard	IFAPLAN GmbH	g.welbers@netcologne.de

Euro-Plateforme

Conférence européenne

L'action des employeurs

Rapport du séminaire

Stockholm, Suède, 26 Avril 2007



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous



Sommaire

Ce texte, produit lors de séances de travail en plusieurs langues porte encore la trace de ce multilinguisme et de traductions multiples. Nous avons toutefois voulu conserver à ce document sa forme originale sans retouche. Les lecteurs, y trouveront ainsi « en direct » l'écho des propos des intervenants citant maintes fois la question linguistique comme difficulté importante du travail transnational.

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine	3
2. Introduction : Pour enrayer les discriminations raciales dans l'emploi	3
2.1 Semer les bonnes graines	4
2.2 Ouvrir la voie	4
2.3 Créer des prototypes	5
3. Atelier I – La gestion des ressources humaines sous le signe de la diversité	5
3.1 AVERROES – France	6
3.2 ELMER – France	6
3.3 NUAUTILUS – Portugal	7
3.4 DISI – Suède	7
4. Atelier II – Compétences professionnelles et diversité du personnel.....	8
4.1 DK – Working Cultures	8
4.2 ZIP – Allemagne	9
4.3 EMPLEATE – Espagne	9
4.4 CEMESME – Royaume-Uni	10
4.5 AHEAD – Italie	11
5. Atelier III – Recruter pour assurer la diversité	11
5.1 Et pourquoi pas vous avec nous ? – France	12
5.2. HORIZONS – Grèce	12
5.3 Centre pour l'emploi des Roms – Slovénie	13
5.4 FAIR – Suède	13
6. Cinq grands thèmes	14
6.1 Communiquer	14
6.2 S'initier	14
6.3 Assurer l'équilibre	14
6.4 Relier et rassembler	14
6.5 Définir le rôle des bénéficiaires et des employeurs	14
7. Synthèse des résultats et recommandations	15
7.1 Objectifs valeurs et définitions	15
7.2 Les mots	15
7.3 La diversité ou l'anti-discrimination	15
7.4 Recrutement	16
7.5 Les petites et moyennes entreprises, PME	16
7.6 Méthodologie et mesures	16
7.7 Collaboration et lieux de rencontre	16
Liste des participants	18/19

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine

Ce séminaire, consacré à l'action des employeurs en faveur de la diversité et contre la discrimination, s'inscrit dans la « Plateforme Européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine, » pilotée par la France, en partenariat avec le ministère du travail allemand et l'Autorité Suédoise de Gestion du Fonds Social Européen avec le soutien de la commission européenne. L'ensemble de cette plateforme s'inscrit dans le cadre du programme EQUAL de l'Union Européenne. Elle bénéficie également du label « année européenne de l'égalité des chances ».

La plateforme s'articule autour de 5 séminaires de praticiens et personnes préparant une conférence finale à Paris, en novembre 2007.

Elle poursuit deux objectifs :

- D'une part, le partage des expériences des projets EQUAL¹, et un apprentissage collectif et,
- D'autre part, une meilleure articulation entre politiques publiques et initiatives de terrain.

Cinq séminaires « entre pairs » se sont ainsi tenus de février à mai 2007, dont trois en Allemagne, un en France et un en Suède. Ils ont réuni à tour de rôle : des intermédiaires de la formation et de l'emploi, des syndicats de salariés, des acteurs dans l'entreprise, des associations et des organisations non gouvernementales, des acteurs locaux.

Le séminaire de Stockholm quatrième de ces « cinq séminaires » s'est tenu le 26 avril 2007 et a été organisé par l'Autorité de Gestion Suédoise du FSE.

Structure du Séminaire

Le séminaire a été ouvert par Mme Éva Loftsson, de l'Autorité de gestion Suédoise du FSE.

Puis Mme Claude Rack, du ministère de l'économie, des finances et du travail, DGEFP / Autorité de gestion du FSE France, a accueilli les participants² :

*« C'est avec grand plaisir que nous entamons cette journée, qui promet d'être riche en idées. Les conclusions que nous en tirerons, en cette **Année pour l'égalité des chances**, seront reprises et déclinées dans l'ensemble de nos pays et dans L'Union Européenne.*

Ce séminaire doit également nous permettre de tisser des liens entre les acteurs afin d'enrichir les politiques publiques. Un compte rendu de chacun des séminaires sera présenté lors de la Conférence Européenne de conclusion qui se tiendra en novembre à Paris. Nous en tirerons les leçons, avant de relier les projets réalisés à la politique européenne et de formuler des recommandations ».

Après l'intervention liminaire de Gill Wedell³ sur la lutte contre les discriminations dans l'emploi, trois ateliers ont été constitués pour permettre aux participants d'échanger leurs expériences entre « pairs », autour de trois thèmes :

- pour une gestion des ressources humaines sous le signe de la diversité,
- compétences professionnelles et diversité du personnel,
- recruter pour assurer la diversité;

l'ensemble du séminaire était animé par Gerhard Welbers (IFAPLAN / Europs, Cologne).

¹ Equal est une initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008, laboratoire d'expérimentations de nouvelles solutions de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion.

² Voir liste des participants.

³ Université d'Économie et de Droit de Göteborg

2. Introduction : pour mettre fin aux discriminations raciales dans l'emploi

Gill Widell, de la Faculté des sciences économiques et de droit de l'Université de Göteborg, présente le point de vue suédois sur la diversité, en s'appuyant sur des études réalisées sur différents lieux de travail, par le Groupe de recherches LEO de l'Université de Göteborg, et sur une étude des projets EQUAL menés en Suède.

La diversité, selon Gill Widell, n'est qu'une façon de cataloguer les individus, en fonction de critères supposés communs, par exemple selon le sexe, l'âge ou l'origine ethnique.

Or la diversité devrait être rencontrée. Je suis une femme d'origine suédoise, d'âge « mûr ». Mais cette apparence n'indique pas tout. La première impression est naturellement visuelle : on voit une femme ou un homme, d'un certain âge, une couleur, un style vestimentaire. Puis, sans s'en rendre compte, on classe cette personne au sein d'un groupe, défini au fil des expériences de la vie. C'est une logique toute humaine. Nous ne savons percevoir la réalité qu'à travers ces catégories. Pour illustrer le phénomène du classement biaisé, Gill Widell évoque les années 90 en Suède, lorsque les nouveaux migrants étaient étiquetés « immigrés » dans l'opinion et pris en bloc, comme un objet.

Plus leur peau était foncée, plus ils risquaient de rester au chômage, explique Mme Widell, avant de poser la question :

Quelle stratégie économique peut-on tirer de cette problématique ?

Tout d'abord, il s'agit de recadrer le problème : celui-ci ne vient pas des immigrés, mais des « autochtones ». Les immigrés sont déjà dans une optique mondiale ; ce sont les personnes « de souche », nous, qui devons nous intégrer au monde « mondialisé », affirme-t-elle, avant d'ajouter que la politique européenne en la matière traduit d'ores et déjà un nouveau regard sur la situation.

Au lieu de parler de racisme, nous parlons de diversité.

Les stratégies visant la diversité s'intéressent avant tout aux groupes exclus du marché du travail et des échelons supérieurs de la société. La diversité peut être un puissant allié de l'intégration de ces groupes. La diversité peut se muer en stratégie économique, aussi bien dans le cadre du développement de produits que du marketing. Grâce à une stratégie pour la diversité, les DRH peuvent mieux valoriser leur personnel et se lancer dans le recrutement de compétences nouvelles.

Mais ces stratégies pour la diversité sont à double tranchant. En effet, si elles visent à favoriser l'égalité dans l'emploi et dans la société, elles peuvent aussi faire l'objet d'abus. Ainsi, certains organismes font volontiers croire à une mise en œuvre de la diversité, alors que leurs « réflexions » et les plans d'actions élaborés ne comportent aucun objectif substantiel et resteront sans lendemain.

Au cours de l'année 2007, le Groupe de recherches LEO a analysé les compte rendus de l'ensemble des projets EQUAL conservés dans les archives du FSE. Ce travail a fait apparaître trois grandes lignes stratégiques pour faire évoluer le marché de l'emploi, résumées ainsi par le Groupe de recherches : « semer les bonnes graines », « ouvrir la voie », « créer des prototypes ».

2.1 Semer les bonnes graines

Dans cet axe stratégique, il s'agit de faire évoluer la perception et les idées reçues. On sème l'idée de la diversité comme une graine dans le vent, « dès que l'on doit faire accepter des méthodes nouvelles n'ayant pas encore fait leurs preuves, lorsque les actions en question sont perçues comme pouvant être problématiques, ou lorsque l'accès ou la marge de manœuvre sont insuffisants ». Tenter de semer les bonnes graines, c'est chercher à faire évoluer les mentalités.

Tantôt cela réussit, tantôt les graines se perdent dans le vent, dit Gill Widell.

Parmi les projets EQUAL s'appuyant sur cette stratégie, citons le projet DISI. Ce projet a semé ses graines en grand nombre dans les entreprises auxquelles il s'adressait, mais beaucoup de celles-ci n'ont pas germé. Dans certains cas, les entreprises ne faisaient qu'affecter leur volonté de diversité. Dans d'autres, les graines ont trouvé un sol fertile, qui leur a permis de pousser. Évoquons notamment la « formation à la gestion du stress » destinés aux cadres féminins : au cours d'un stage de six mois, elles ont bénéficié d'entraînements à des techniques physiques et psychologiques, de thérapies autour de la parole et de temps de réflexion personnelle.

Autre exemple de « semaison » stratégique, le projet IFTIN, qui avait pour objectif d'intégrer les Somaliens au marché de l'emploi dans la région de Stockholm. Plus globalement, le projet visait à faciliter la recherche d'emploi des Somaliens, les accompagner dans la création d'une activité ou leur permettre d'accéder à l'enseignement. Certains volets du projet n'ont pu aboutir, mais d'autres, comme celui visant la scolarisation des mères somaliennes, aidées par leurs enfants pour les devoirs, ont été un franc succès.

Enfin, dans ce dernier exemple de semaison, on peut observer tout ce que peut « rapporter » une stratégie axée sur la diversité. Lors d'un séminaire organisé dans le cadre du projet, l'un des intervenants expliquait que les Suédois avaient tendance à ne pas voir plus loin que le bout de leur nez ; il en voulait pour preuve la publicité d'une marque suédoise de caviar, où figure un petit blondinet aux yeux bleus.

Dans l'assistance, le PDG d'un des fournisseurs de Volvo eut une révélation : depuis toujours, sa société ne s'était adressé qu'aux Suédois blonds aux yeux bleus, à l'exclusion de tous les autres. De retour dans son entreprise, il mit en œuvre des stratégies pour la diversité et en tira le plus grand profit.

Au lieu des quarante millions de pertes en stocks non écoulés, il pouvait désormais compter sur cinquante millions de couronnes de bénéfices, conclut Gill Widell.

2.2 Ouvrir la voie

Cette stratégie est particulièrement adaptée aux situations où l'on veut partir d'une idée générale et la décliner en fonction de différentes circonstances. Pour que l'idée perdure, elle doit être adaptable à un nouveau contexte. Parmi les projets Equal, nombreux sont ceux qui adoptent ce type de stratégie pour la diversité devant des environnements de travail qui appellent à un changement.

C'est notamment le cas du projet « Dans la ligne de mire — une entreprise sociale Kävlinge », qui a assuré une formation à certains « ambassadeurs en milieu professionnel » chargés d'enseigner des pratiques pour une meilleure santé et limiter les congés maladies parmi les salariés. On peut également citer le projet « Une diversité normative », au sein de la Police, de la Défense nationale et de l'Église. Ce projet avait pour objet d'amener les salariés à prendre conscience de leurs normes inconscientes concernant l'hétérosexualité. Enfin, le projet BASTA alliait développement économique et réintégration de toxicomanes.

Les actions pour « ouvrir la voie » peuvent prendre de nombreuses formes. L'essentiel est de fédérer les participants autour d'une même vision. Ceux-ci doivent, en partant d'une idée générale, inventer leur propre stratégie. Les résultats varieront selon les situations.

2.3 Créer des prototypes

La troisième stratégie pour la diversité adoptée par les projets EQUAL consistait à créer des prototypes. Cette stratégie est à privilégier en cas de besoins urgents au sein d'une organisation. Elle peut, par la suite, se généraliser et se laisser adapter à d'autres contextes.

Ci-après, quelques exemples :

- Dans le projet « *Towns together* », la Swedbank a bénéficié d'une assistance pour mettre en place des succursales où règne la diversité, dans les banlieues limitrophes ;
- Le groupe Ikea a eu recours à un projet pour le recrutement d'un personnel ethniquement diversifié pour l'un de ses nouveaux magasins ;
- L'entreprise Sydkraft a pu demander un accompagnement pour la mise en place de produits visant de nouvelles cibles clientèles, qui s'est appuyée sur le recrutement de personnes multilingues ;
- Les sociétés Fonus (pompes funèbres) et Arla (produits laitiers) ont eu l'idée d'étoffer leur gamme de produits afin d'attirer une nouvelle clientèle grâce à des « entremetteurs » chargés de favoriser les contacts avec différents groupes ethniques et la découverte de nouveaux débouchés commerciaux.

Dans l'ensemble de ces projets, la réussite a tenu à une rencontre, entre les sociétés et une personne qui a su leur faire passer le message de la diversité.

En guise de conclusion, Gill Widell explique que, dans l'ensemble de ces projets, EQUAL joue un rôle d'intermédiaire entre les associations et les entreprises. Au final, les projets ont renforcé l'insertion ou la réinsertion professionnelle au sein de la population cible, tout en permettant à un plus grand nombre d'entreprises de bénéficier des compétences nécessaires, grâce à ce travail d'intermédiaire personnalisé et adapté aux besoins des entreprises.

Voici un bel exemple de ce que peuvent apporter les projets EQUAL, dit Gill Widell.

Elle conclut son intervention en expliquant que l'entreprise peut facilement devenir une machine à classer.

Mais plus nous avançons dans la mondialisation, plus nous devons savoir aborder les individus comme autant de personnes uniques. Les entreprises qui se raccrocheront aux vieux stéréotypes finiront pas devoir fermer boutique. En revanche, celles qui sauront reconnaître l'unicité de chacun, celles qui sont prêtes à se laisser surprendre, à voir le marché d'un œil toujours nouveau, iront de découverte en découverte et permettront leur propre développement.

3. Atelier I

La gestion des ressources humaines sous le signe de la diversité

Ce premier atelier a été l'occasion de présenter différents projets EQUAL visant la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines dans une optique de diversité. Parmi les grands thèmes développés :

- l'élaboration et la mise en œuvre de codes de conduite pour les entreprises,
- le renforcement des capacités et les stratégies pour la gestion de la diversité,
- la responsabilité sociale des entreprises dans la valorisation de la diversité,
- la panoplie des chargés de ressources humaines.

3.1 AVERROES - France

Ce projet vise à mesurer la discrimination dans les dispositifs de gestion des ressources humaines. Ces recherches ont été menées à Grenoble et à Lyon, au sein de trois entreprises privées et dans certaines régions de France.

Le premier enjeu pour nous a été de faire évoluer les pratiques au sein des entreprises. Mais force nous a été de constater que l'intégration et l'insertion ne sont pas synonymes d'égalité des chances, explique Annie Maguer, d'ISM Chorum, en présentant le projet,

En France, il est difficile de faire admettre l'existence des discriminations ; c'est pourquoi ce projet mettait en œuvre de nouvelles méthodes de mesure de la discrimination. Sans données chiffrées, en France, on a tendance à se voiler la face, dit-elle.

Cette étude a pris pour parti de mesurer les discriminations interdites par la loi en France. Elle s'intéressait ainsi aux discriminations et non à la diversité. Une évaluation a été réalisée, portant sur un certain nombre de pratiques en ressources humaines, selon la définition de la discrimination établie en droit français, dont : les modalités de recrutement, l'accueil des nouveaux personnels et les parcours professionnels. Un outil de ressources humaines spécifique a été élaboré pour analyser les modalités de recrutement.

La mise en œuvre de dispositifs pour la diversité est apparue comme un moyen de masquer des pratiques moins favorables pour certaines populations. On pouvait en conclure que si la non-discrimination est une condition nécessaire pour la diversité, la diversité n'est pas toujours pas synonyme de non-discrimination.

La situation dans les deux secteurs, public et privé, présente des différences. Là où, le plus souvent, le secteur public ne prend pas en compte la question de la discrimination, le secteur privé reconnaissait généralement l'existence de discriminations.

Il faut élaborer des outils de réflexion afin de mieux connaître et de maîtriser les discriminations, là où ils se nichent. Le travail de sensibilisation auprès des syndicats, des cadres et des chargés de ressources humaines se révèle également indispensable car les mécanismes de la discrimination constituent encore une notion nouvelle et peu facile à saisir pour beaucoup.

3.2 ELMER – France

Ce projet concerne à la gestion de la diversité au sein des entreprises. Il vise à sensibiliser les entreprises françaises aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, en s'appuyant sur l'analyse des dispositifs de gestion et sur la formation. Ce travail a donné lieu à différents audits de la diversité, à des outils de sensibilisation, à des formations et à des ateliers sur la diversité. Il s'adressait à 160 entreprises françaises.

Nous adhérons entièrement aux propos selon lesquels la diversité n'est pas synonyme de non-discrimination, dit Henri de Reboul en présentant le projet ELMER,

Dans notre projet, les « carottes » se sont révélés plus efficaces que les « bâtons ».

Nous abordons la question de la législation, tout en expliquant que les politiques de relations humaines seront plus objectives à partir du moment où elles servent la diversité et sont efficaces.

Quatre entreprises ont accepté de parler de leur expérience dans le cadre de ce projet fondateur, parmi lesquelles Peugeot-Citroën et IKEA. Toutes les quatre donnaient la priorité à l'analyse qualitative de la non-discrimination et de la diversité.

On ne peut résoudre les problèmes pratiques en s'appuyant sur un patrimoine juridique, dit Henri de Reboul. Le projet a donc été axé sur un audit qualitatif des dispositifs pour la diversité, d'après les modalités de sa mise en œuvre, telles qu'expliquées par les collaborateurs.

Le projet ELMER a travaillé en collaboration avec une troupe de théâtre sur des scènes de la vie quotidienne, afin d'illustrer les exemples donnés en formation des personnels. Le projet a également préparé une boîte à outils à l'intention des entreprises désireuses de moyens plus concrets en faveur de la diversité.

La Charte pour la promotion de la diversité en France a été diffusée au sein de nombreuses fédérations d'employeurs partenaires. À ce jour, 1 500 signatures ont été recueillies.

Signer une charte pour la diversité est un engagement public, visible pour les salariés comme pour la presse, c'est une obligation d'agir, expliquait Henry de Reboul.

L'objectif du projet était l'intégration, la reconnaissance de la différence, la fin des discriminations liées au sexe ou aux autres différences, et non une mesure ou un recensement des différents groupes.

Toutefois, il a été rappelé que, dans la mesure où les entreprises sont le reflet de la société, elles peuvent faire coexister diversité et discrimination. En effet, une société peut recruter des personnes d'origines diverses pour ses emplois non qualifiés, sans leur proposer d'autres débouchés plus qualifiés.

3.3 NAUTILUS - Portugal

Il s'agit d'un projet de grande envergure, pouvant s'assimiler à un mouvement social au Portugal, en faveur des emplois aidés.

Dans un premier temps, l'essentiel était de faire passer l'idée que l'emploi pour tous était possible. Nous avons ensuite associé les employeurs à notre travail, en les formant pour qu'ils puissent transmettre ces idées à leurs pairs, explique August Sousa, du projet NAUTILUS.

Ce projet s'est appuyé, sur l'implication d'associations pour la création d'emploi, la valorisation de nouvelles démarches de gestion des ressources humaines et de nouvelles politiques de responsabilités sociales dans l'entreprise (RSE). Il a mené des campagnes d'information contre la discrimination, tout en visant à améliorer les conditions de travail pour les personnes défavorisées. En parallèle, plusieurs études ont été menées sur le rapport coûts – bénéfices de l'emploi assisté. Ces études ont conduit à la création d'une boîte à outils pour les directeurs des ressources humaines, à la réalisation d'un guide de bonnes pratiques relatives à la gestion de la diversité, un fascicule sur le marketing social et la création de partenariats, une boîte à outils sur le marketing personnalisé pour les groupes défavorisés.

Dans l'intermédiation, il s'agit de reconnaître les compétences du candidat, d'une part, et de les relier aux besoins d'une société, de l'autre. Il faut donc examiner à la fois les individus et les besoins en face, explique Augusto Sousa, du projet NAUTILUS.

L'adhésion des employeurs n'a finalement posé aucun problème, puisqu'ils ont été près de 800 à s'impliquer dans le cadre des réseaux régionaux.

Les employeurs étaient motivés avant tout par la volonté d'améliorer la situation des ressources humaines dans leur entreprise, et non par la lutte contre la discrimination, dit Augusto Sousa.

Le projet NAUTILUS a également permis de nouer des liens forts entre les associations de défense des chômeurs. Aujourd'hui, les candidats et les entreprises continuent de travailler en collaboration avec les associations de formation professionnelle pour créer de l'emploi pérenne. Il s'agit d'une coopération tripartite, à laquelle s'est joint l'Institut national de la formation professionnelle. Au final, le projet NAUTILUS démontre que l'emploi assisté peut en effet favoriser la diversité.

3.4 DISI - Suède

Dans le cadre du projet DISI (*La diversité dans l'industrie suédoise*), sept entreprises se sont associées en faveur de la diversité. Après une première période de dialogue et de réflexion, marqué par des rencontres biennuelles placées sous le signe de l'émulation et de la sensibilisation, des activités communes et des séminaires, le projet DISI est entré dans une deuxième phase, consacrée au travail dans les entreprises.

La diversité, c'est la rencontre entre des mondes différents, c'est la possibilité pour chacun de faire entendre sa voix, affirme Cécilia Ramberg du projet DISI.

Le dialogue a été mené simultanément avec quatre groupes d'acteurs : les individus, les dirigeants, les syndicats et les collaborateurs.

Notre volonté stratégique était d'introduire de la diversité dans le monde des entreprises, explique Cécilia Ramberg, avant de présenter trois exemples issus du projet : les groupes Plastal, Volvo et Finnveden.

Le groupe Plastal a été le plus actif dans le cadre du projet. Il a élaboré une politique pour la diversité, reprenant toutes les formes de discrimination, et a renforcé le recrutement féminin à des postes à responsabilités et des postes d'encadrement. La « cartographie des compétences » réalisée au sein de l'entreprise a permis de mettre en évidence des talents jusque-là ignorés. Enfin, lors des entretiens menés à l'issue du projet, les collaborateurs ont estimé que le projet leur avait beaucoup apporté.

Les tabous n'étaient plus et les langues se sont déliées. La réalité de la discrimination étant en pleine lumière, ils ont pu nous parler de leurs difficultés en toute liberté. Puis, à force, ces problèmes se sont évanouis, dit Cécilia Ramberg.

Le retour pour Plastal a été conséquent, puisque le Groupe a échangé un déficit opérationnel contre un bénéfice d'environ 10 millions d'euros par an, grâce à la baisse du *turn-over* amoindri, à la diminution des jours de maladie et à un environnement de travail apaisé.

Le groupe Volvo, quant à lui, a d'abord lancé une formation à la gestion du stress pour les femmes, dans l'optique de recruter davantage de femmes à des postes d'encadrement. Il a également organisé des ateliers sur la diversité pour tous les collaborateurs, en plus des 130 entretiens menés avec des membres du personnel sur les conditions de travail. Aujourd'hui, il existe au sein du Groupe une réelle volonté d'égalité entre les sexes et les femmes représentent 20 % de l'encadrement.

Finnveden est un groupement d'entreprises plus modestes, constituées en groupe mondial. Ici, la démarche a été de réaliser un organigramme des compétences désirées, puis d'attribuer des postes sur cette base et non selon l'origine ethnique. De nouvelles modalités de recrutement ont été mises en place, d'où notamment un renforcement du nombre de femmes à des postes de direction. Enfin, Finnveden a tenté de transformer la diversité en rentabilité, mais pour l'heure, il n'y a pas de résultats notables dans ce domaine.

4. Atelier II

Compétences professionnelles et diversité du personnel

Ce deuxième atelier a traité de la question des compétences, en s'employant à répondre à la question suivante : comment inciter les employeurs et les directeurs des ressources humaines à faire fructifier les talents nichés dans un personnel diversifié. L'atelier a abordé les thèmes suivants :

- savoir puiser dans des ressources cachées,
- comment reconnaître les besoins de formation spécifiques,
- la diversité culturelle comme « atout commercial ».

4.1 DK – Working Cultures

Le projet danois Working Cultures s'appuie sur un travail de coopération entre les organisations professionnelles et syndicales au Danemark, d'une part, et les confédérations de municipalités, la municipalité de Køge, les écoles de Koføed et le Centre pour l'emploi d'Odsherred.

L'objectif était de créer un modèle pour l'emploi et l'intégration, d'étoffer les dispositifs de formation au sein des entreprises et de renforcer les compétences des conseillers professionnels et des tuteurs.

Le projet Working Cultures a notamment créé une boîte à outils pour l'employabilité, nommée « WEL – CoM – E ». Cette boîte à outils a été testée et élaborée en collaboration avec d'autres projets EQUAL au Royaume-Uni, en Hollande et au Danemark. Elle est composée de trois éléments : WEL, qui facilite le choix du placement en fonction de l'expérience professionnelle du candidat ; CoM, un outil d'intermédiation qui permet d'orienter les réfugiés et les immigrés vers les sociétés dont la culture d'entreprise leur correspondra le mieux ; et E, un guide destiné aux employeurs potentiels de réfugiés et d'immigrés.

Dans ce guide, les employeurs trouveront des conseils, des comportements à adopter avec les collaborateurs d'origine différente, indiquait Mona Engberg, le projet a été riche en apprentissages pour nous. Chacun a pu prendre conscience de ses valeurs, de sa diversité.

L'outil d'intermédiation a été élaboré pour mieux cerner, d'une part, la culture d'entreprise de chaque organisme participant et, d'autre part, le profil des chercheurs d'emploi. On évite ainsi les situations où un candidat est retenu mais refuse de travailler dans le service auquel il a été affecté parce que son responsable se révèle être une femme.

Quant au guide, il doit être une ressource pour l'employeur et en aucun cas une directive, d'autant que les employeurs ne souhaitent souvent pas consacrer leur temps à l'écriture. Il comporte notamment une auto-évaluation qui tient sur une seule page : êtes-vous ouvert d'esprit, ou vos équipes sont-elles très homogènes ? comment voyez-vous la mondialisation et les relations humaines ?

Cette boîte à outils peut être une révélation pour ceux qui ne savent pas comment réagir dans des situations délicates ; ses auteurs espèrent qu'elle favorisera la fidélisation des équipes. Elle est conçue dans le cadre d'une formation à l'intention des conseillers professionnels et peut également être utilisée dans le cas de contacts avec d'autres populations que les réfugiés et les immigrés.

Toutes les agences municipales pour l'emploi du Danemark vont maintenant tester la boîte à outils.

À terme, nous mettrons en place un dispositif national qui permettra d'aborder l'intégration au Danemark d'une manière méthodique et structurée, dit Mona Engberg.

4.2 ZIP – Allemagne

Le mot « migrant » est horrible ; nous préférons mettre l'accent sur les portes que nous ouvrirons à ces personnes, expliquait Norbert Kreutzkamp, en présentant le projet ZIP, basé à Stuttgart, en Allemagne.

ZIP est un acronyme qui signifie Stratégies plurielles et pérennes pour le développement des ressources humaines ; le projet porte sur la diversité culturelle en tant qu'avantage concurrentiel. Parmi les acteurs, tous basés à Stuttgart, on compte les organismes pour les migrants, un organisme patronal, l'Institut de recherches IRIS, la municipalité de Stuttgart et un institut pédagogique.

L'un des axes du projet porte sur la formation professionnelle internationale de jeunes migrants issus d'Italie, d'Espagne, de Croatie et de Turquie.

Un deuxième axe consiste en un travail d'audit de la diversité culturelle au sein de petites et moyennes entreprises, et dans des organismes publics.

Nous ne proposons pas de gestion du changement, uniquement des audits, indiquait M. Kreutzkamp. Souvent, les petites entreprises ont déjà une démarche pour la diversité, sans pour autant la nommer.

Suite à différents entretiens réalisés dans cinq PME, l'équipe du projet a élaboré un ensemble de questionnaires et d'outils de sensibilisation et de préparation à l'audit, à l'intention des entreprises.

Au départ, les dirigeants disaient n'avoir aucun problème, tous leurs collaborateurs ayant le même traitement, mais à l'issue de l'audit, force leur était de constater que ce n'était pas le cas.

C'est un apprentissage, dit Norbert Kreutzkamp, en rappelant qu'avant tout, celui qui réalise l'audit doit instaurer un climat de confiance et de respect mutuel avec les équipes de ressources humaines.

Pour les jeunes migrants, l'objectif était de renforcer leur maîtrise de la langue, de leur proposer une formation professionnelle en rapport avec leurs connaissances pluriculturelles, afin qu'ils puissent répondre à la demande croissante d'entreprises présentes à l'échelle mondiale.

Aujourd'hui, l'examen de fin de stage exige des connaissances en trois langues et ceux qui le réussissent peuvent se présenter en véritables ambassadeurs de la diversité.

Le projet ZIP prévoit maintenant d'élaborer des recommandations sur l'apprentissage transnational, des fascicules destinés aux immigrés venus de Croatie, de France, d'Italie, d'Espagne et de Turquie, ainsi qu'une mallette pour la réalisation des audits culturels.

4.3 EMPLEATE – Espagne

Inés Dominique López présente le projet EMPLEATE, visant les immigrés de la ville de Saragosse, en Espagne. Élément central du projet : un centre où ont collaboré des ONG, des organismes publics et les syndicats, trois ans durant, afin de trouver de l'emploi pour les groupes visés.

Fin mars 2007, 264 immigrés avaient signé un contrat d'embauche ou exerçaient une activité en indépendant ; 168 personnes étaient en poste. Ces immigrés ont bénéficié de l'appui d'une équipe de professionnels de l'action sociale et de la formation professionnelle, qui ont trouvé des emplois grâce à leurs contacts avec les entreprises, les intermédiaires de l'emploi ou encore en s'adressant directement à différents secteurs (bâtiment, entretien, gardiennage), à des centres public pour l'emploi ou à des agences de travail temporaire. Certains immigrés n'ont pu trouver d'emploi, en raison de leur âge, d'un manque de formation ou de difficultés d'adaptation au nouveau milieu professionnel.

Le projet avait pour objectif secondaire d'inciter à l'exercice d'une activité en indépendant, comme voie alternative à un poste traditionnel. Différentes animations, rencontres ou journées d'information ont été organisées à cette fin avec des créateurs d'entreprise aujourd'hui installés. Différents guides pratiques ont également été élaborés à l'intention des nouveaux créateurs d'activités, comme « Comment créer son entreprise ».

Pour trouver les postes traditionnels, l'équipe du projet EMPLEATE s'est adressé aux employeurs ayant signé la charte Solidarité entreprises, sans pour autant oublier de faire connaître à d'autres entreprises l'existence d'aides pour ceux qui engageaient des bénéficiaires du programme EQUAL.

Nous avons également proposé une information aux sociétés et aux syndicats désireux d'en avoir davantage sur l'emploi des immigrés, des personnes de religions différentes, etc... disait Inés Dominique López

L'équipe du projet EMPLEATE a réalisé un important travail auprès des collaborateurs des entreprises et organismes concernés, pour les sensibiliser à différentes questions comme l'interculturel, l'égalité des chances, les minorités ethniques, les jeunes peu qualifiés... Elle s'est adressée en priorité aux délégués syndicaux. Aujourd'hui, plusieurs accords ont été signés pour donner un statut privilégié aux bénéficiaires du projet.

Interrogée sur l'incidence des lois contre la discrimination, Inés Dominique López indiquait que :

Il est toujours important que les lois existent, comme la loi espagnole sur l'égalité des sexes, mais dans notre projet, nous allons plus loin, nous visons plus haut.

Une deuxième question relative à la législation contre la discrimination portait sur d'éventuelles pénalités financières pour les responsables ou, au contraire, des gains pour ceux qui prennent le parti de la diversité.

Quelques réflexions sur la question du rapport risque bénéfice :

Jusqu'à récemment, l'emploi des personnes d'origine étrangère était, aux yeux des employeurs, un risque opérationnel ; depuis la nouvelle législation, le risque encouru est de nature juridique, pour les entreprises qui ne respecteraient pas le principe de l'égalité des chances. En même temps, il ne faut pas en rester à la répression, car il serait facile pour l'employeur peu intéressé par la question de faire passer le dossier de la Direction des ressources humaines à la Direction juridique. Au contraire, il faut amener le dirigeant à voir l'intérêt de la diversité et non seulement ses risques... Il existe des avantages commerciaux à ne pas s'ouvrir à la diversité, mais il y a également de plus en plus de risque de procès. Certaines entreprises ont dû verser d'importantes indemnités... Méfions-nous également des sociétés qui créent de l'emploi sans mettre en œuvre les meilleures pratiques !

4.4 CEMESME – Royaume-Uni

Ahsan Malik de l'Institut Priae présente le projet CEMESME, qui s'emploie à mettre en lumière l'apport des collaborateurs issus de minorités ethniques aux petites et moyennes entreprises.

Nous faisons la promotion de la diversité culturelle comme outil commercial. Une entreprise riche de sa diversité se portera mieux sur le marché, dit Ahsan Malik.

L'équipe du projet CEMESME a pris contact avec 200 PME pour leur proposer d'intégrer des post-doctorants à leur activité dans le cadre d'un programme de tutorat, afin de garantir de meilleurs résultats à ces entreprises à l'international. Une fois le dialogue engagé avec une entreprise l'équipe lui présentait, à la manière d'une présentation commerciale, tout ce que pourrait apporter un collaborateur international, par exemple dans le cadre d'une étude de marché pour mieux connaître des pays comme l'Inde ou la Chine.

Au départ, nous ne prononçons pas le mot "diversité", nous évoquons uniquement les débouchés commerciaux, comme le commerce en Chine.

Les avantages ont été réciproques, puisque les post-doctorants ont pu mener leurs recherches sur des exemples concrets, pendant quelques mois, tandis que les PME ont trouvé des pistes pour leur développement à l'international.

Dans le cadre du programme de tutorat, les entreprises commencent à percevoir l'étudiant de troisième cycle d'avantage comme un consultant qui donne au dirigeant de la PME les outils pour sa conquête des marchés.

C'est par la suite que la notion de diversité a été introduite.

Dans un premier temps, nous laissons cela germer seul dans l'esprit des tuteurs, qui perçoivent rapidement l'intérêt de la diversité et ne manquent pas d'en parler à leur direction. À la fin, les dirigeants des PME participaient activement aux séminaires de formation à l'université, afin de renforcer la diversité en tant qu'atout commercial.

L'objectif du projet CEMESME était d'associer un plus grand nombre de PME à son travail et à terme de généraliser ses méthodes au niveau européen. Nous voulons assurer la participation la plus large possible. Il existe beaucoup de potentiel, non seulement à travers la diversité ethnique, mais également du côté de la parité homme-femme et de la diversité des âges, qui peuvent aussi donner plus de valeur au travail des entreprises.

L'un des participants demande à M. Malik quelles solutions le projet CEMESME peut trouver face à la discrimination ethnique.

À partir du moment où l'entreprise voit la diversité d'un bon œil, il y a très peu de discrimination. Face à la diversité, l'entreprise ne peut qu'en reconnaître la valeur et n'aura pas de traitement abusifs envers ces personnes, dit-il.

Une deuxième question porte sur les stéréotypes. Dans ce projet, les étudiants de troisième cycle avaient passé la première partie de leur vie à l'international. Qu'en aurait-il été pour des personnes d'origine différente nées au Royaume-Uni ; auraient-elles bénéficié des mêmes débouchés ?

À terme, ce projet profitera à toutes les minorités. Le chemin est long mais nous avons semé les bonnes graines en ce qui concerne la diversité, répond Ahsan Malik.

4.5 AHEAD – Italie

Le projet Ahead – Accompagnement des artisans créateurs d'entreprise contre la discrimination – a débuté en 2005, à l'IPRS, l'Institut psychanalytique de recherches sociales.

En Italie, la lutte contre la discrimination en est à ses débuts. Il y a une prise de conscience et on voit apparaître de plus en plus d'actions, mais il reste beaucoup à faire, dit Sabine Ravestein, en présentant le projet à Stockholm.

Le projet Ahead est fondé sur une large coopération. L'IPRS a recensé les différentes formes de discrimination sur le marché du travail et a sensibilisé les syndicalistes et les PME de l'artisanat à cette question. Le syndicat patronal, Confartigianato, qui menait une action similaire parmi ses membres, lui a prêté main forte. Il Sole 24 Ore, société travaillant dans les médias, a proposé différents supports issus de sa campagne d'information sur l'égalité des chances et la discrimination, y compris des documents en plusieurs langues, pour pouvoir s'adresser aux populations minoritaires. Panafrica, autre partenaire du projet Ahead, lutte contre la discrimination, en s'intéressant particulièrement aux réfugiés et aux immigrés d'Afrique et d'autres parties de la planète. Enfin, Unicredit Banca, banque italienne, a mis en place un code de conduite pour des entreprises contre la discrimination et pour la diversité.

Sabina Ravestein explique que l'un des problèmes auxquels se heurtent les immigrés réside dans l'impossibilité d'accéder à un prêt.

La discrimination est telle sur le marché du travail que les immigrés n'ont souvent d'autre choix que de monter leur propre activité. Or, ne pouvant obtenir de crédit, ils doivent se tourner vers leurs propres réseaux.

Dans le cadre de ce projet, Unicredit Banca s'est engagé à remettre une attestation aux PME qui mettent en œuvre le Code de conduite, afin qu'elles puissent obtenir un crédit à la banque. La banque a par ailleurs ouvert des guichets spécialement dédiés aux immigrés créateurs d'entreprises, derrière lesquels se trouve des personnes d'origines diverses, formées à la médiation culturelle par l'association Panafrica.

Le projet Ahead souhaite faire évoluer les mentalités et ouvrir la voie à des relations humaines plus « éveillées ». Entre autres, l'équipe Ahead a préparé un Code de conduite et un Guide des bonnes pratiques.

Nous souhaitons faire comprendre aux créateurs d'entreprises qu'ils ont tout à gagner dans cette lutte contre la discrimination, dit Sabine Ravestein, en ajoutant qu'elle n'affectionne pas le terme « diversité ». La diversité est

une notion trop vague s'il l'on veut parler d'égalité des chances. De plus, elle met l'accent sur les différences. Puis elle perpétue les catégories figées, les Noirs, les handicapés... affirme-t-elle. Il s'agit de voir tous les individus comme des êtres humains et d'échanger avec eux sur un autre plan. Il faut voir plus loin que la simple diversité. Dans le projet Ahead, nous parlons d'égalité des chances.

5. Atelier III – Recruter pour assurer la diversité

Recruter pour assurer la diversité, tel était le thème du dernier atelier, qui portait plus précisément sur :

- la sensibilisation de l'encadrement y compris par l'action des médias,
- les études de comparaison,
- les modes de recrutement,
- les outils d'évaluation.

5.1 Et pourquoi pas vous avec nous ? — France

Ce projet, présenté par Valérie Schneider du GEMIP, avait pour objectif de mettre en valeur les politiques en faveur de l'insertion et de l'emploi. Il a accompagné le groupement d'employeurs de Midi-Pyrénées pour l'intégration et la qualification en lui proposant un service d'insertion professionnelle. Il s'agit de favoriser l'insertion professionnelle des individus et, à terme, de leur assurer un emploi stable. Pour 70 % des participants, c'est aujourd'hui chose faite.

Ce projet réunissait huit partenaires, dont une organisation patronale de l'industrie française, une organisation des droits de l'homme et un centre pour les jeunes créateurs d'entreprises.

Nous voulons faire mieux connaître les dispositions de la loi en matière de discrimination, explique Valérie Schneider. Ainsi ont été prévus des formations à l'intention des dirigeants de PME comportant par exemple une audience simulée où sont entendus accusation et défense dans un cas de discrimination raciale, ou, dans un contexte plus expérimental, un volet sur l'homophobie et l'accompagnement de personnes sur le point de révéler leur homosexualité.

Les groupements d'employeurs existent en France depuis 1985. Ils permettent aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter, par le biais d'un contrat de travail unique. Ils assurent également la formation professionnelle et des services de conseil en ressources humaines et dans le domaine de l'emploi.

Les GE ne peuvent exercer d'activité à but lucratif. Les entreprises employant plus de 300 salariés doivent négocier un accord collectif avant de pouvoir y adhérer.

« **Pourquoi pas vous avec nous ?** » a organisé des GE pour l'intégration et la qualification, représentant 700 entreprises et 1 700 contrats de travail. 1 150 personnes ont pu accéder à l'emploi, dont 900 avec un contrat permanent. Il s'agit d'un travail colossal portant sur plus de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Ce projet démontre que le modèle du GE peut s'adapter à toutes les populations, du jeune ayant des difficultés à intégrer le marché du travail à cadre licencié par son entreprise à l'âge de cinquante ans, en passant par les immigrés.

Le groupement d'employeurs est un dispositif de travail, qui ne tient aucun compte du sexe, de l'âge ou de l'origine ethnique. Il s'agit de mutualiser les compétences pour faire fonctionner les entreprises. Que le candidat vienne d'Europe de l'est ou du Sahara, le GE mutualisera ses compétences de la même manière, conclut Valérie Schneider.

5.2 HORIZONS – Grèce

Stathis Paraskevopoulos présente le projet Horizons (Actions en faveur du travail et de l'intégration sociale). Ce projet s'est appuyé sur trois partenaires : une école de journalisme et de montage de films, une chaîne de télévision privée et une société de production. Le projet Horizons a également collaboré au travail de centres antiracisme dans quatre villes de Grèce.

Nous souhaitons faire évoluer les mentalités par le biais des médias, explique Stathis Paraskevopoulos, lui-même Directeur de l'école des arts des médias participant au projet.

Le pouvoir des médias dans la société est considérable. Dans ce projet, il s'agissait de mettre ce pouvoir à profit pour véhiculer un nouveau message. Des groupes de migrants ont reçu une formation aux techniques des médias et pourront postuler à des postes dans ce secteur. En parallèle, des séminaires ont été organisés au sein des entreprises partenaires à l'intention des journalistes et des directions des ressources humaines.

L'équipe du projet a intégré son message à la programmation télévisuelle quotidienne, tandis que l'école de journalisme a réalisé des émissions qu'elle a ensuite proposées gratuitement à la chaîne locale. Les étudiants se sont également rendus dans les lycées de la région pour aborder la question de la xénophobie.

Dans ce projet, une équipe de conseillers dédiée a assuré le lien entre l'agence publique de l'emploi, les immigrés et les employeurs – association réussie puisque le taux de placement a été très élevé.

Nous avons une agence de l'emploi. Lorsqu'un employeur se présente avec un poste à pourvoir, ce sont les compétences qui priment. Jamais il n'est question d'origine ou de sexe ; la priorité est donnée à la qualification et aux compétences, affirme Stathis Paraskevopoulos

Ce projet a également été l'occasion pour certains chômeurs d'apprendre les techniques de présentation enseignées aux présentateurs d'émissions pour mieux assurer leurs entretiens.

Tout est dans la façon de présenter les choses. Il faut savoir ce que cherche l'employeur et montrer que l'on possède exactement ces qualités.

5.3 Centre pour l'emploi des Roms – Slovénie

Mateja Softi présente le Centre pour l'emploi des Roms en Slovénie. Ce centre a pour vocation de trouver de nouvelles incitations à l'emploi, à l'intention des Roms comme des employeurs.

Notre problématique était tout à fait singulière : non seulement nous devons amener les employeurs à recruter des Roms, mais nous devons amener les Roms à vouloir travailler, dit Mateja Softi.

Elle décrit la situation des Roms en Slovénie, où environ 10 000 personnes sur 12 000 vivent dans la région sud-est, dans des campements sauvages, sans eau ni équipements. Elle explique que la majorité des Roms en Slovénie sont peu instruits, ayant rarement été jusqu'à la fin de l'école élémentaire. Le taux de chômage est élevé et nombreux sont ceux qui travaillent au noir. L'économie des Roms subsiste largement grâce à l'aide de l'État.

D'après Mateja Softi, les employeurs slovènes ont souvent des préjugés contre les Roms, qu'ils jugent paresseux et peu fiables pour le travail, même si certains, ayant déjà eu une expérience heureuse de collaboration avec des Roms, seraient plus disposés à le faire.

Grâce à plusieurs ateliers et un travail personnalisé auprès des employeurs, on a pu voir une évolution positive des mentalités. Parmi les 610 employeurs associés au projet, 43 % se sont déclarés prêts à engager des Roms.

Pour inciter les Roms à participer au projet, l'équipe a visité les campements. Six cent Roms se sont dit intéressés par cette démarche et prêts à travailler dans des usines et des ateliers d'artisans, malgré les conflits auxquels ils s'attendaient avec les autres ouvriers. Ils fondaient aussi beaucoup d'espoir dans le centre pour l'emploi des Roms.

Au final, deux cents employeurs et deux cents Roms ont adhéré au projet. Mais aujourd'hui, celui-ci est suspendu suite aux difficultés de gestion du programme EQUAL au niveau national.

Ainsi, le projet n'a pas encore porté les fruits escomptés, mais nous vous tiendrons informés. Les participants s'impatientent et nous perdons le bénéfice de notre travail. Nous continuons néanmoins d'espérer la réouverture du Centre pour l'emploi des Roms avant la fin du printemps, dit Mateja Softi.

Son intervention est suivie d'un débat sur la culture et la démocratie.

Quel est l'objectif de ce projet ? Vise-t-il à transformer la culture romani ?

Nous avions à un moment la collaboration de quatre associations romani, mais elles ont subi des pressions et ont dû se retirer. Le projet vise à transférer les aides sociales actuelles d'une manière plus concrète, mais nous avons rencontré une forte opposition au sein des deux populations, dit Mateja Softi.

Quel était l'intérêt du projet pour les Roms, que pouvaient-ils en espérer ?

Étaient-ils associés à la prise de décision ?

Oui, nous avons associé des Roms à l'élaboration du projet au niveau national. Par ailleurs, la législation slovène prévoit un siège au conseil municipal pour les Roms dès lors qu'il existe une communauté romani dans la circonscription.

Nous avons rencontré de nombreux Roms désireux de travailler et de ne plus dépendre de leurs familles et de leurs clans. Sur les 600 rencontrés, 200 ont joint le geste à la parole. Nous n'avons pas déplacé des montagnes, mais la démarche est suffisamment nouvelle pour être difficile de mise en place, a-t-elle ajouté.

5.4 FAIR – Suède

Le projet FAIR – *Future Adapted Inclusive Recruitment* – est présenté par Ulla Zetterberg, de la chaîne de télévision suédoise de service public. Ce projet a donné naissance à un modèle de recrutement non-discriminatoire qui tient uniquement compte des compétences, inspiré largement des bonnes pratiques en vigueur au sein de l'Union européenne. Ici, il n'est pas seulement question de diversité ethnique, mais aussi de la parité homme-femme, des préférences sexuelles, de l'âge et du handicap.

Au cœur du dispositif, un entretien systématisé des candidats, portant exclusivement sur les compétences. Les questions sont définies à l'avance et l'employeur ne peut s'en départir, par exemple en interrogeant le candidat sur ses loisirs. Il s'agit de définir le profil du candidat avec la plus grande objectivité, y compris dans l'évaluation de son expérience professionnelle et de ses qualités.

25 profils de poste ont été élaborés dans le cadre du projet, correspondant à autant de grands métiers dans l'entreprise. Les énoncés ont été élaborés en commun par un groupe de professionnels, de cadres et de syndicalistes, sous l'impulsion d'un chargé des ressources humaines, également chargé de conserver une trace écrite des réflexions.

L'ambiance au travail dans cette grande chaîne publique a fait l'objet d'une analyse et les collaborateurs ont été sondés. Une évaluation a également été menée pour établir le profil du Suédois idéalement adapté à cette maison. Les cadres et le personnel des ressources humaines ont, pour la quasi-totalité, été formés à cette démarche de recrutement.

Aujourd'hui, les premiers recrutements sous le sceau de la méthode FAIR sont en cours. Le projet FAIR a permis de faire mieux connaître l'importance de la non discrimination, dit Ulla Zetterberg.

Il reste à généraliser, aujourd'hui le recours à la démarche FAIR au sein du Groupe, d'élaborer des méthodes de mesure de la diversité du personnel et de faire du lieu de travail un véritable lieu d'intégration !

Les personnels formés à la démarche FAIR ont très bien réagi et adhèrent pleinement à la méthode.

Le problème réside dans le nombre important de contrats à durée déterminée. La Direction refuse d'appliquer les principes FAIR à ces postes, ce qui est regrettable dans la mesure où ces personnes finissent souvent par décrocher un CDI. Nous devons faire modifier le regard de la Direction et adapter cette méthode à l'emploi à court terme.

Quelle importance accordez-vous à la personnalité, à ce que dégage le candidat à première vue ?

Il faut savoir dépasser les deux premières minutes de la rencontre quand vous recrutez, sans quoi vous finirez par recruter quelqu'un qui vous ressemble. C'est à éviter, répond Ulla Zetterberg.

Le débat sur le recrutement objectif opposait deux groupes : les uns estimaient qu'il était important s'intéresser non seulement aux méthodes mais également aux mentalités et à l'ouverture, afin de donner toutes ses chances à quelqu'un rentrerait moins dans le moule.

Les autres prônaient un recrutement plus objectif comme outil de lutte contre les discriminations et de prévention des choix irrationnels. Le travail des intermédiaires de l'emploi, qui rapprochent des profils de compétences aux besoins exprimés par les entreprises peut être un modèle à suivre dans les démarches de recrutement à l'avenir.

6. Cinq grands thèmes

À l'issue du dernier atelier, Nardin Crisbi, de l'Autorité de gestion Suédoise du FSE a brièvement résumé les cinq thèmes qu'il avait retenus de ce séminaire :

1. Communiquer

C'est possible grâce aux rencontres, formelles ou informelles, entre acteurs différents (salariés, employeurs, partenaires sociaux) et cela permet d'échanger des idées, de connaître le travail des autres, mais aussi, dans le cadre de programmes de tutorat ou de forums officiels, de mettre des personnes issues de populations minoritaires en face des employeurs.

2. S'initier

Employeurs et salariés doivent prendre le temps de s'initier les uns aux autres, afin de réagir plus intelligemment, de comprendre les enjeux et de rechercher les bonnes solutions !

3. Assurer l'équilibre

entre la législation et les réalités : ces deux éléments doivent être complémentaires, les différents outils et méthodes devant servir la législation et la législation devant créer un cadre propice à la création d'outils et de méthodes efficaces

4. Relier et rassembler

Dans tous les projets, il a fallu trouver un point de départ qui pourrait rassembler employeurs et salariés, une demande ou un besoin partagé. Que souhaitent les candidats ? Que recherchent les employeurs ? Différents organismes ont élaboré des démarches ou des codes de conduite pour préciser cette notion, puis permettre sa réalisation : fédérer de la meilleure manière pour les deux parties.

5. Définir le rôle des bénéficiaires et des employeurs

À quels thèmes doit réfléchir le candidat à l'embauche, quelle action pour l'employeur ? Quels sont les rôles respectifs ?

7. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS ET RECOMMANDATIONS

Au cours de la dernière séance plénière, les participants ont proposé des recommandations à l'intention des employeurs pour favoriser la diversité et lutter contre la discrimination dans l'emploi. En voilà une sélection :

7.1 Objectifs, valeurs et définitions

- Mettre en avant l'égalité de tous les habitants de l'UE et non les différences. L'égalité sur le marché du travail amènera encore plus de diversité qu'aujourd'hui.
- Donner aux minorités ethniques les outils pour se prendre en main, afin qu'elles puissent se faire ambassadrices de la diversité. Envisager les différences culturelles comme autant de richesses pour la société et les entreprises.
- La diversité au travail doit recouper celle de la société.
- L'engagement des employeurs et la RSE (responsabilité sociale des entreprises), sont essentiels.
- Tant que les employeurs ne prendront pas la situation en main, les mentalités resteront les mêmes. Il est essentiel d'introduire de la diversité, tout en restant fidèle aux logiques et aux valeurs de l'employeur.
- La diversité s'envisage plus au niveau des entreprises qu'au niveau des personnes. Il est important de définir ce qu'est une entreprise « de diversité ».
- L'élaboration de la politique d'entreprise doit laisser une place à la différence et à la diversité.
- Les politiques élaborées par les entreprises doivent tenir compte de toutes les différences, que ce soit l'âge, le sexe, le handicap ou la santé, tout en respectant les enjeux de la diversité.
- Donner des exemples concrets de ce que doit être la diversité au sein de l'entreprise, afin que « l'homme de la rue » voie qu'il s'agit là d'un objectif réaliste pour de grands pans de la société.

7.2 Les mots... à manier avec prudence

- Privilégier un vocabulaire neutre, éviter de cataloguer selon des termes positifs ou négatifs. Employer des mots qui dessinent l'objectif et la vision de l'avenir. D'un groupe à l'autre, les termes peuvent aussi varier (employeurs et salariés, par exemple). Parler en termes économiques avec les employeurs.
- Introduire la notion des identités multiples en évoquant la diversité.

7.3 La diversité ou l'anti-discrimination

- Il existe une dialectique, une stratégie double, consistant d'une part à réclamer les mêmes droits pour tous, avec ou sans papiers puis, d'autre part, à faire pression sur le législateur pour assurer le respect des droits de l'homme.
- D'un côté, nous avons des lois qui interdisent la discrimination, puis de l'autre, nous avons la diversité comme avantage économique qui favorise en même temps l'évolution des mentalités. Ces deux notions diversité et anti-discrimination — ne sont pas contradictoires, elles peuvent même se révéler complémentaires.
- La diversité n'exclut pas automatiquement la discrimination. Mais les stratégies pour la diversité et la responsabilité sociale des employeurs constituent à l'heure actuelle les meilleurs outils de sensibilisation au sein des entreprises.
- Nous devons mettre en avant les démarches pour la diversité qui favorisent également la non-discrimination, tout en veillant à ce que cette diversité soit reprise par les employeurs sensibilisés et relayés dans leurs cercles respectifs.
- L'enjeu pour les entreprises est également juridique. Les employeurs auront besoin d'intervenants extérieurs pour les informer des dispositions juridiques et faire évoluer les pratiques des dirigeants et les comportements de l'ensemble du personnel.
- Il faut pour cela adopter une approche globale, visant à la fois la législation et les comportements.

7.4 Le recrutement : un mot clé

- Ce sont les modalités de recrutement qui suscitent le plus de critiques dans les cas de discrimination dans l'emploi.
- Les politiques de recrutement doivent s'intéresser aux compétences, sans quoi elles ne seraient pas efficaces.
- Il serait risqué de prendre la responsabilité sociale des entreprises en otage pour assurer la promotion de la diversité. Le risque serait de faire passer la diversité comme un passage obligé pour qui veut être « bon » et « équitable » : quel salarié se réjouirait d'être recruté en vertu d'une politique de RSE (responsabilité sociale des entreprises) et non pour ses compétences ?

7.5 Aider les petites et moyennes entreprises

- Les petites et moyennes entreprises doivent bénéficier d'un accompagnement. On peut, par exemple, mettre en place un dispositif d'apprentissage parmi un groupe de PME autour de la diversité. Les chambres de commerce des PME doivent être associées à ce travail.
- Il faut aider les PME dans leurs efforts pour adopter les bonnes pratiques, poursuivre les études pour évaluer et mesurer les écarts entre les groupes. Créer des réseaux entre PME autour de ce thème.

7.6 Diversifier les outils

- La solution ne consiste pas à proposer aux employeurs un produit nommé diversité puis de les convaincre de sa nécessité pour leur activité. La solution est de mettre en place des lieux et des forums de rencontres entre les employeurs, où ils peuvent trouver leur propre voie et leurs propres méthodes, guidés par leur adhésion au principe de la diversité et par leur connaissance intime de leur activité.
- Mesurer le coût de la discrimination pour les entreprises. Évaluer les bénéfices économiques et créer une démarche de labellisation qui soit intéressante pour les employeurs comme pour les salariés.
- Évoquer les différentes réactions possibles face à l'adversité, sous toutes ses formes, en élaborant des solutions spécifiques. Éviter les stéréotypes quant à ce qui est « positif » ou « négatif ».
- Ne pas utiliser les mêmes outils pour tous les groupes, par exemple avec les jeunes ou les minorités ethniques. Lorsqu'il s'agit des Roms, la démarche doit être plus pluriculturelle.
- Se méfier des méthodes quantitatives. S'il y a déjà cinquante pour cent de femmes dans une entreprise donnée, les résultats peuvent paraître nuls. La diversité n'est pas forcément une solution rentable.

- Favoriser l'adoption d'un dispositif pour l'égalité par la DRH et le personnel. Créer une labellisation pour chaque étape de la démarche RH relative à la discrimination et à l'équité.

7.7 Favoriser la collaboration et transférer

- Créer une plateforme transnationale en vue du travail ultérieur sur la diversité et l'anti-discrimination.
- Transférer la connaissance des démarches pour la diversité vers les nouveaux États Membres, pour favoriser le dialogue public sur ces thèmes. À l'heure de l'élargissement de l'Union européenne à de nouveaux États, ce travail est tout à fait d'actualité.
- Renforcer les liens entre les employeurs, les chercheurs et les universités, faire tomber les barrières qui les séparent aujourd'hui.
- Plusieurs entreprises privées ont su allier réussite et diversité. Elles souhaitent poursuivre sur cette lancée et associer d'autres sociétés de leur secteur à cette démarche.
- Associer beaucoup plus de partenariats du secteur privé aux projets Equal !
- Ce sont les bonnes pratiques, adoptées par les pairs dans le cadre de partenariats locaux et régionaux, qui convaincront le mieux les dirigeants du bien-fondé de la diversité.
- Il faut faire travailler en collaboration les organismes publics, les employeurs et les victimes de la discrimination.
- Il serait inutile de mener quelques actions isolées ; la démarche des entreprises doit être suivie et globale. Il est essentiel que les initiatives lancées profitent à l'ensemble des salariés.
- Dans les entreprises plus importantes, il peut être difficile de recueillir l'adhésion de l'ensemble du personnel. Mettre les employeurs devant les bonnes pratiques et les mettre en contact avec d'autres employeurs susceptibles de montrer le bon exemple.
- Mettre l'accent sur l'importance des rencontres entre des réalités et des perceptions différentes. Faire résonner des voix diversifiées d'une manière bien égalitaire.
- Réconcilier les employeurs et les salariés au sein des entreprises. Les conflits sont nombreux entre les groupes de sexe ou d'âge différents...
- Permettre un dialogue où toutes les parties prenantes sont invitées à s'exprimer pour définir ce qu'est l'égalité. Écouter humblement et donner à chacun un espace de parole.
- Inviter les personnes ayant vécu la discrimination à rejoindre la démarche pour en venir à bout

Texte : Anna Holmgren
annaholmgren@telia.com

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisation	E-mail
Espagne	DOMINGUEZ LOPEZ	Inés	« SARAQUSTA » ES-ES20040336	Projects Empl Confederaion of Aragon, Saragossa	idominguez@crea.es
Slovénie	SOFTIC	Mateja	SI – 1 Roma Empl Center	Alianta, do.o	mateja.softic@alianta.si
Slovénie	STURM	Polona	SI – 1 Roma Empl Center	Alianta, do.o	polona.sturm@alianta.si
Allemagne	KREUZKAMP	Norbert	20/213 Zukunftsfähigkeit durch int. Pers. entwicklungsstrategien ZIP	Berufsbildungswerk ENAIP e V	kreuzkamp@enaip.de
Grèce	PARASKEVOPOULOS	Stathis	GR – 232163 – HORIZONS Actions for Empl & Social Int	AKMI SA	spara@iek-akmi.gr
Grèce	ARGIANA	Angelica	GR – 232163 – HORIZONS Actions for Empl & Social Int	AKMI SA	spara@iek-akmi.gr
Portugal	SOUSA	Augusto	PT – 2004 – 019/NAUTILUS	Ass para o Estudo e Integracao Psicossocial	augusto.sousa@netvisao.pt
Royaume-Uni (Pays de Galles)	MALIK	Ahsan	Ukgeb – 84 CMESME Contribution of Ethnic Minority Empl to Small and Medium Sized Enterpr	Policy Research Inst on Ageing and Ethnicity (PRIAE)	ahsan.malik@priae.org
Suède	RAMBERG	Cécilia	SE – 4 DISI – Diversity in the Swedish Industry	IVF Ind Reserch @ Dev Copr, Gothenburg	cecilia.ramberg@ivf.se
Suède	TORTOSA	Louis	SE – 4 DISI – Diversity in the Swedish Industry	Local City district Gunnared	louis.tortosa@gnnared.gotebor
Suède	ZETTERBERG	Ulla	SE – 63 FAIR Future Adapted Inc Recruitment	The Swedish Public Service Television Comp	ulla.zetterberg@svt.se
Danemark	ENGBERG	Mona	07/02730 Working Cultures	Koge Business College, Koge	me@adm.khs.dk
France	SCHNEIDER	Valérie	FR – MDP – 2004 – 43013 Why don't you join us ?	GEMIP	v.schneider@gemip.com
France	DE REBOUL	Henry	FR – NAT 2004 – 41892 ELMER	IMS – Entreprendre pour la Cité	dereboul@imsentreprendre.com
France	MAGUER	Annie	FR – RAL – 2004 – 42044 Averroes	ISM CORUM – Centre Inter-Service pou les Migrants	annie.maguer@ismcorum.org
Italie	RAVESTIJN	Sabine	Accompanying Handicraft	IPRS Psychoanal Inst for Social Research	iprs@iprs.it

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisation	E-mail
Suède	RAMEL	Elisabeth	Resource Person	Autorité de gestion Equal FSE Suèd	elisabeth.ramel@esf.se
Suède	SKOG	Eva	Resource Person	IVF Industrial Reserch & Dev Corp,	eva.skog@ivf.se
France	ROCH	Bruce	Resource Person	ADECCO	bruce.roch@adecco.fr
France	BECHROURI	Nassera	Resource Person	Agir contre les discriminations et pour l'égalité	nassera.bechrouri@halde.fr
Suède	WIDELL	Gill	Lecturer	Econ & Law, Gothenburg University	Gill.Widell@handels.gu.se
Suède	HOLMGREN	Anna	Documentation	Arbetslivsjournalisterna	annaholmgren@telia.com
Allemagne	WELBERS	Gerhard	Moderator	IFAPLAN - europs	g.welbers@netcologne.de
Allemagne	KOCH	Katharina		ZWH e. V, Düsseldorf	kkoch@zwh.se
Allemagne	SCHULTZ-TRIEGLAFF	Stefan		Ministère fédéral du travail et des affaires sociales/ Autorité de gestion FSE / Equal, Allemagne	Stefan.schultz-trieglaff@bmas.bund.de
France	MORA	Dorothee		NSS EQUAL (France) RACINE	mora@racine.f
France	RACK	Claude		Ministère de l'économie, des finances et du travail / DGEFP/Autorité de gestion FSE/ EQUAL	clauderack@travail.gouv.fr
France	REIS	Sandrine		Ministère de l'économie, des finances et du travail / DGEFP/Autorité de gestion FSE/ EQUAL	sandrine.reis@travail.gouv.fr
Suède	LOFTSSON	Eva		Autorité de gestion FSE / EQUAL, Suède	eva.loftsson@esf.se
Suède	THUNBERG	Torsten		Autorité de gestion FSE / EQUAL, Suède	tprsten.thunberg@esf.se
Suède	SAHLEN	Inger		Autorité de gestion FSE / EQUAL, Suède	inger.sahlen@esf.se
Suède	CRISBI	Nardin		Autorité de gestion FSE / EQUAL, Suède	nardin.crisbi@esf.se
France	LABOURG	Frédéric	Interprète	UBIQUIS	f.labourg@netcologne.de
Suède	DELOUZILLIERE	Vincent	Interprète	UBIQUIS	dschwendowius@zwh.de

Euro-Plateforme

Conférence européenne

Associations/Organisations Non Gouvernementales

Rapport du séminaire

Chambre des métiers, Hambourg-Allemagne, 22 et 23 Mars 2007



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous



Sommaire

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine	3
2. Structure du séminaire.....	3
3. Introduction.....	4
Claude Rack – Introduction au séminaire	4
4. Atelier I.....	4
4.1 Diver Cidade–Portugal	4
4.2 Curiad Calon Cymru – UK	5
4.3 NOBI – Allemagne	5
4.4 Promenio – Finlande	6
4.5 ProQualifizierung – Allemagne	6
4.6 Kumulus Plus – Allemagne	7
4.7 Résumé de l'atelier I, par Fernanda Mora	7
5. Atelier II	8
5.1 Compétence et Diversité – Allemagne	8
5.2 BEMBEA – Espagne	8
5.3 Diversity in Västernorrland – Suède	9
5.4 Résumé de de l'atelier II par Fernanda Mora	9
6. Atelier III	10
6.1 InterCulturExpress (Autriche).....	10
6.2 Améliorer l'intégration professionnelle des femmes issues de l'immigration/projet externe EQUAL – France	10
6.3 MigraNet – Allemagne	11
6.4 MIDAS – Autriche	11
7. Conclusion des participants	11
8. Conclusion de Claude Rack.....	16
9. Résumé des ONG	16
Liste des participants.....	18/19

Ce texte, produit lors de séances de travail en plusieurs langues porte encore la trace de ce multilinguisme et de traductions multiples. Nous avons toutefois voulu conserver à ce document sa forme originale sans retouche. Les lecteurs, y trouveront ainsi « en direct » l'écho des propos des intervenants citant maintes fois la question linguistique comme difficulté importante du travail transnational.

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine

La plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine dans laquelle s'inscrit ce séminaire a été pilotée par la France, en partenariat avec le ministère du travail allemand et l'autorité de gestion suédoise du Fonds social européen avec le soutien de la Commission européenne. Elle bénéficie également du label « année européenne de l'égalité des chances ».

Elle poursuit deux objectifs :

- D'une part, le partage des expériences des projets EQUAL¹, et un apprentissage collectif et,
- D'autre part, une meilleure articulation entre politiques publiques et initiatives de terrain.

La plateforme s'articule autour de séminaires de praticiens et personnes ressources préparant une conférence finale à Paris, en novembre 2007.

Cinq séminaires « entre pairs » se sont ainsi tenus de février à mai 2007, dont trois en Allemagne, un en France et un en Suède. Ils ont réuni à tour de rôle: des intermédiaires de la formation et de l'emploi, des syndicats de salariés, des acteurs dans l'entreprise, des associations et des organisations non gouvernementales, des acteurs locaux.

Le séminaire des 22 et 23 mars 2007 était le troisième des cinq séminaires organisés dans le cadre de cette plateforme. Il a permis de rassembler des représentants des organisations non gouvernementales/à but non lucratif engagées sur les terrains de l'immigration, de la discrimination et de l'emploi.

Ce séminaire visait d'une part à permettre un échange de pratiques et, d'autre part, à élaborer des recommandations de principes et d'actions pour les politiques publiques européennes relatives à la prévention et à la lutte contre la discrimination. L'objectif était que chaque projet EQUAL puisse présenter ses pratiques propres. Sur la base de ces débats, des lignes directrices transposables allaient émerger.

2. Structure du séminaire

Le séminaire regroupait 23 participants en provenance de 8 pays de l'Union Européenne². Le programme était divisé en cinq sessions, débutant avec une session de présentation suivie de trois ateliers. La session de clôture était quant à elle dédiée à la consolidation des résultats. Chacune des sessions de travail était centrée sur différentes approches pour lutter contre la discrimination. Ces sessions ont été consacrées à trois thèmes :

1. Responsabiliser les minorités ethniques ; Développer des liens robustes avec les communautés immigrées et leurs organisations représentatives ;
2. Promouvoir la diversité des approches au sein des entreprises ; Offrir une assistance aux employeurs ;
3. Améliorer la conscience, information/sensibilisation du public, campagnes contre la discrimination.

Chaque session de travail suivait le même schéma :

1. Gerhard Welbers³, expert sur les questions de politiques européennes d'intégration et par ailleurs modérateur du séminaire, procédait à une brève introduction thématique. Il fixait ensuite les problématiques à aborder pour chaque thème ;
2. Des projets EQUAL correspondant aux thèmes abordés étaient ensuite présentés dans le cadre d'ateliers ;
3. Un temps de débat, ouvert à tous les participants, durant lequel chacun pouvait faire part de ses réactions et de ses contributions sur la base de sa propre expérience, clôturait chaque session ; cela a contribué notablement au développement des recommandations.

¹ Equal est une initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008, laboratoire d'expérimentations de nouvelles solutions de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion.

² Voir liste des participants.

³ IFAPLAN Allemagne.

L'objectif du séminaire consistait à mieux comprendre les changements induits par les différentes activités des projets, et à analyser la manière dont les pratiques ou les structures s'en sont trouvées affectées par les/à l'intérieur des ONG. Ainsi, la présentation des projets devait mettre en lumière :

- Les contributions des ONG à l'issue du projet, particulièrement en ce qui concerne la lutte contre la discrimination des minorités ethniques,
- La mise en œuvre pratique du projet
- Tous déficits qui auraient été identifiés par les ONG ou leurs partenaires, et qui ne se reflèteraient pas encore à l'issue du projet.

Au-delà, l'objectif consistait à comprendre la nature de la valeur ajoutée apportée par le projet, ainsi que les conditions nécessaires à la réussite de son transfert.

3. Introduction

Claude Rack – (Chef de la mission des interventions nationales DGEFP/ Autorité de gestion FSE France)

Claude Rack a commencé par rappeler l'historique de ce séminaire.

Elle a souligné que les deux premiers séminaires avaient débouché sur des **débats** de qualité et avaient pu mettre en lumière différentes approches européennes. Il n'existe pas de solution commune pour ce problème capital des discriminations dans l'emploi, du fait des différences existant entre les différentes cultures et législations. Mais au-delà de ça, il existe de nombreuses approches communes au sein de l'Union Européenne ; La tâche essentielle consiste à lutter contre les discriminations et à élaborer des stratégies susceptibles d'aider à y parvenir. Au quotidien, les projets se doivent de s'adapter aux différentes contraintes, ainsi que d'analyser et de mettre à profit les conditions au plan local. Claude Rack a souligné que l'exclusion sociale affectait bien souvent des migrants hautement qualifiés.

Les premiers séminaires « d'examen par les pairs » (« peer review ») ont débouché sur deux approches importantes : une meilleure coopération entre les institutions et une nouvelle définition des rôles sociaux. Les résultats, au même titre que les méthodes de résolution doivent avoir un effet durable.

Claude Rack a fait part de sa certitude que des questions et expériences similaires seraient évoquées au cours de ce séminaire de Hambourg. Elle a souhaité mettre une fois de plus l'accent sur l'importance de la communication entre praticiens. Elle attendait avec impatience les recommandations des participants et a rappelé la nécessité des séminaires de ce type, des réseaux européens et des plateformes communes pour que les échanges débouchent sur des résultats durables.

4. Atelier I

Le premier atelier a abordé les stratégies permettant de responsabiliser les minorités ethniques et de développer des liens solides avec les communautés de migrants. Il a tout particulièrement mis en lumière le rôle de l'auto organisation des migrants dans la mise en œuvre de ces stratégies.

Les organisations suivantes ont procédé à une présentation de leurs travaux dans le cadre du premier atelier : *DiverCidade (Portugal)*, *Curiaid Calon Cymru (GB)*, *NOBI (Allemagne)*, *Promenio (Finlande)*, *ProQualifizierung (Allemagne)*, *KUMULUS PLUS (Allemagne)*.

4.1 Diver Cidade – Portugal

Ce projet vise à renforcer et à responsabiliser les migrants et les minorités ethniques, en particulier les groupes de migrants qui ont dû expérimenter la pauvreté et l'exclusion sociale. Il débouche sur une action de formation qui valorise

l'expérience de ces individus et de ces groupes, et permet aux participants de réfléchir à leurs expériences respectives non seulement comme une problématique individuelle, mais également comme une question collective. Cette formation donne aux participants un statut « d'expertise objective ». Cette qualité indique que la personne est en capacité de traduire les ressentis, les besoins et les problèmes de groupes communautaires ethniques qui font l'objet d'une discrimination.

Ce projet vise aussi à faire reconnaître le titre « d'expert objectif » en tant que statut professionnel. Afin de permettre aux participants de prendre conscience de leur savoir et d'utiliser et de renforcer leur auto représentation, le projet a mis en œuvre des méthodes créatives (forum théâtre) et participatives (« tandem ») entre un membre du groupe cible et un professionnel, afin d'analyser la teneur de l'expérience et d'améliorer les méthodes d'intervention.

Le débat s'est principalement focalisé sur le concept de partenariats entre experts objectifs et techniciens ; il a mis en évidence l'idée consistant à rassembler les connaissances d'ordre technique et l'expérience de l'exclusion sociale pour mettre en œuvre plus efficacement la gestion de la diversité. Les participants ont estimé que l'ambition du projet consistant à inclure l'ensemble des groupes de minorités ethniques dans son travail serait très difficile à atteindre. Le résultat pourrait s'avérer par trop hétérogène.

4.2 Curiad Calon Cymru - GB

¹Black and Minority
Ethnic persons and
groups

Les principaux domaines de réflexion incluent la responsabilisation des communautés noires et des minorités ethniques (BME¹), et la facilitation de l'accès à l'emploi pour les migrants économiques, les travailleurs saisonniers et les réfugiés en provenance des pays d'Europe de l'Est.

Le partenariat de développement (PDD) a proposé des ateliers de travail dédiés à l'acquisition de compétences, ainsi que différents types de formations pour le groupe cible. Il a également proposé aux employeurs des formations à l'action positive, afin de traiter la question de la sous représentation des migrants dans les entreprises. L'un des résultats de ces formations s'est traduit par le fait que les représentants des BME¹ ont été formés et ont trouvé des emplois en tant qu'agents de sécurité ; les femmes sont pour leur part parvenues à suivre des formations leur permettant de devenir assistantes pédagogiques et assistantes commerciales.

Parmi les difficultés rencontrées, l'une concerne la faible rémunération de la plupart des emplois auxquels les participants issus des communautés BME pourraient prétendre. Deux des principaux facteurs de succès en matière de non-discrimination dans l'emploi sont, si l'on en croit l'expérience des PDD, la coopération de Job Center Plus et d'autres organismes publics, ainsi que l'implication des organisations BME dans les stratégies d'accès à l'emploi.

Le **débat autour de l'action Curiad Calon Cymru** s'est focalisé sur la perception qu'avaient les PDD d'eux-mêmes. Curiad Calon Cymru est parvenu, grâce à un travail de recherche ainsi qu'à l'expérience accumulée dans le travail en commun avec les minorités ethniques, à mettre en évidence des lacunes dans l'assistance apportée par les États. Ces lacunes ont ensuite été communiquées par le PDD aux organisations responsables. Surtout, ce projet a pour ambition d'opérer une médiation entre les minorités ethniques et les institutions nationales. Il permet aux minorités de s'exprimer hors du cadre du processus électoral.

Il existe également des contradictions entre le projet et les organismes d'État qui, souvent, refusent d'admettre les résultats du partenariat de développement. L'Assemblée Galloise est composée à 100 % de représentants blancs ne disposant pas de la moindre expérience de première main auprès des minorités ethniques.

Naz Malik, l'un des représentants de Curiad Calon Cymru, a insisté sur l'importance cruciale des arguments scientifiquement établis qui fondent son travail.

4.3 NOBI – Allemagne

Le partenariat de développement a permis de mettre en place un réseau d'information et de conseil dédié à l'intégration professionnelle des migrants dans le nord de l'Allemagne. Le projet « migration.works » est basé à Hambourg. Il vise à

accompagner, à renforcer et à qualifier les individus qui ont eu à connaître l'expérience de la migration, ainsi que leurs organisations représentatives. Aux termes de son travail, un centre de participation a été mis en place ; il permet de fournir une infrastructure favorisant l'échange et la discussion, la mise en réseau, l'organisation d'événements et l'élaboration d'actions de formation entre les migrants et leurs organisations. Ce projet a débouché sur la publication d'un manuel à utiliser au cours des consultations anti-discrimination, actualisé suite à la nouvelle loi allemande anti-discrimination. Des modules de formation et des ateliers ont été élaborés pour accompagner l'introduction de ce manuel. Le manuel et la formation sont tous deux conçus pour intégrer les nouvelles lois anti-discrimination et pour responsabiliser les migrants au sein même de leurs organisations et auprès des services de conseil. Le projet propose par ailleurs une assistance juridique individuelle et met à profit l'utilisation des médias pour assister les victimes de discrimination dans toutes les problématiques relatives au marché du travail.

Le débat a mis en évidence les difficultés intrinsèques au travail de lutte contre la discrimination. Le terme de « racisme », par nature polémique, doit autant que possible être évité, même s'il se trouve au cœur de l'ensemble des problèmes qui restent à résoudre. Birte Weiss, l'une des représentantes de NOBI, a estimé que dès lors que l'on ne peut concrètement nommer la discrimination, l'on ne peut non plus lutter contre le problème.

Le débat a également soulevé la question (qui n'a pu trouver de réponse, faute de temps suffisant) de l'existence de lacunes dans l'assistance fournie par l'État, lacunes comblées par les ONG. NOBI a en particulier mis en évidence le manque d'information dont les communautés migrantes font l'objet sur la question des lois allemandes anti-discrimination et a proposé d'organiser des sessions d'information pour pallier ce manque.

4.4 Promenio – Finlande

Ce partenariat de développement vise à améliorer la coopération et la communication entre les diverses instances officielles chargées de l'emploi et les communautés de migrants. A travers le développement de réseaux et la coopération, Promenio contribue à mettre les organisations représentatives des immigrants en capacité d'agir en tant que partenaires à part entière au sein de la société, mais également à devenir des prestataires de services et à contribuer au développement de services existants. Parmi les services proposés, Promenio assiste et conseille les organisations de migrants via des procédures de développement ; elle propose des formations dédiées au développement des organisations et prône la mise en place d'une organisation-mère, représentative des diverses organisations de migrants.

Le PDD a insisté sur l'idée selon laquelle la communication et l'accès à une information actualisée constitue un pré-requis indispensable à une coopération réussie entre les autorités et les organisations représentatives des migrants. L'un des principaux résultats de ce PDD tenait dans l'accroissement de la coopération entre secteur public et organisations bénévoles, dans laquelle Promenio n'a plus besoin d'être impliquée.

Le débat a encore une fois souligné l'importance de l'action des ONG pour combler les lacunes existant dans les structures d'assistance fournies par l'État, mais a également permis de conclure que les services en charge des usagers proposés par les agences pour l'emploi doivent être développés en coopération avec les MSO¹.

4.5 ProQualifizierung – Allemagne

MOZAIK est une ONG partenaire du PDD ProQualifizierung. Cette ONG a pour objectif d'intégrer les MSO¹ en tant que partenaires durables au sein du marché du travail. Les MSO remplissent la quadruple fonction de bénéficiaires, d'experts, de médiateurs et de porteurs des efforts de lutte contre la discrimination. Le « réseau de conseil aux organisations de migrants » de MOZAIK s'attaque au manque de nouvelles stratégies de coopération avec les organisations communautaires de migrants. MOZAIK a développé et testé un modèle qui vise à améliorer la coopération entre les institutions publiques et le groupe cible. Ainsi, MOZAIK a formé des « représentants pédagogiques MSO ». Ceux-ci travaillent sur la base du volontariat au sein des organisations représentatives des communautés de migrants, et établit ainsi un lien entre le groupe cible et les services publics chargés de l'emploi, les agences pour l'emploi et autres organismes spécialisés du marché du travail. Ce projet a débouché sur des sessions de formation destinées aux représentants de l'enseignement supérieur, qui ont été proposées aux représentants des MSO.

¹ Migrant Self organisation / Organisation de migrants.

Le débat s'est focalisé sur la question de la coopération entre les acteurs du projet et les administrations, ainsi qu'entre le projet et les MSO. Du côté des administrations, les participants se sont interrogés sur leur attitude en matière de coopération avec MOZAIK. Cemalettin Özer, l'un des représentants de MOZAIK, a exprimé la nécessité urgente d'une coopération, liée à pression démographique existant en Allemagne.

Sur la question de la coopération avec les MSO, **le débat** a mis en lumière le processus de sélection des partenaires ; ce processus exclut les organisations nationalistes extrémistes et l'ensemble des groupes religieux.

4.6 Kumulus Plus – Allemagne

Ce PDD implique un certain nombre d'ONG, ainsi que plusieurs organisations représentatives de communautés de migrants qui établissent un lien avec les différentes communautés ethniques de la ville de Berlin. Kumulus Plus souhaite développer un système de conseil et d'orientation professionnelle qui puisse correspondre aux besoins des différents groupes de minorités ethniques. Le PDD a travaillé à l'élaboration de normes susceptibles de s'appliquer au conseil et à l'orientation professionnelle dans un contexte interculturel, qui pourrait également s'appliquer aux agences et centres pour l'emploi.

Parmi les organisations représentatives des communautés de migrants impliquées dans ce réseau, on trouve TBB, organisation représentative de la communauté turque, qui propose une orientation professionnelle interculturelle dans la langue maternelle (turc) aux personnes provenant de différentes communautés ethniques. Ceux et celles qui ont bénéficié de ces services de conseil peuvent choisir entre une formation professionnelle avancée ou des conseils à la création d'entreprise – tous deux proposés au sein du réseau –, ou faire l'objet d'une assistance à la recherche d'emploi.

Une fois de plus, le débat a tourné autour du rôle central des ONG s'agissant de compenser le manque d'assistance de l'État. Les participants ont constaté que le profilage et la qualification se révèlent souvent des tâches trop ardues pour les ARGE (centres pour l'emploi). Par exemple, bien que 98 % des chômeurs soient inscrits dans les différentes structures offertes par les centres pour l'emploi, ils dépendent au bout du compte de l'assistance qui leur est proposée par les ONG, qui finissent par prendre à leur compte cette responsabilité. European Funding a mis en place un réseau parallèle pour combler les brèches existantes dans les services.

4.7 Résumé de l'atelier, par Fernanda Mora, Structure nationale d'appui EQUAL France

Fernanda Mora a commencé par résumer les différents points communs à l'ensemble des projets présentés dans chaque atelier. Tous les projets mettent en évidence le manque de participation des migrants à la société et peuvent être qualifiés comme relevant d'une approche du « bas vers le haut ». C'est pourquoi les projets mobilisent les migrants et leurs organisations représentatives. Ils servent également souvent de passerelle entre les agences pour l'emploi et les entreprises.

En reprenant l'ensemble des approches, les projets soulèvent la question de la légitimité de l'assistance apportée aux migrants en matière d'intégration au marché du travail.

Puis, sur la base de ces points communs, elle a résumé:

- les solutions déjà testées,
- les difficultés,
- les outils utilisés,
- les conditions de la réussite,
- les recommandations.

Elle a ensuite présenté les recommandations qui suivent, et qui ont pour but de lutter contre la discrimination sur le marché du travail par la responsabilisation des minorités ethniques :

- Un réseau anti-discrimination devrait être bâti (NOBI),
- Les réseaux d'organisations de migrants devraient pouvoir bénéficier d'une assistance (Promenio),

- Une fois testées, les nouvelles fonctions nées dans et pour les projets devraient pouvoir bénéficier d'une reconnaissance,
- Les activités impliquant les décideurs et les représentants élus (Kumulus Plus et Curiad Calon Cymru) devraient être étendues,
- Il faut arriver à construire des partenariats durables, réunissant les différentes parties prenantes, institutions et entreprises,
- Il faut inclure les migrants et encourager la diversité ; par ailleurs, la valeur du multilinguisme et des compétences qui lui sont associées devraient être mises en lumière,
- Il faudrait encourager les associations à agir sur ces différentes problématiques de manière à ne pas court-circuiter les autorités et/ou les institutions publiques (officiellement en charge de ces domaines), mais plutôt d'opérer en partenariat étroit avec elles.

5. Atelier II

Les différents sujets et contextes abordés lors du deuxième atelier visaient à promouvoir la diversité des approches au sein des entreprises, ainsi qu'à proposer une assistance aux employeurs.

Les projets suivants ont présenté leurs travaux au cours de la session de travail n° 2 : *Kompetenz und Vielfalt (Allemagne)*, *Bembea (Espagne)*, *Diversity in Västernorrland (Suède)*.

5.1 Compétence et Diversité – Allemagne

Ce PDD, mené par une MSO a élaboré une stratégie innovante pour lutter contre les discriminations et pour améliorer la participation des migrants au marché du travail en fournissant divers services aux employeurs, aux agences pour l'emploi et aux migrants au chômage. Parmi ses principaux domaines d'activité, ce réseau coopère avec les employeurs pour l'introduction et la mise en place de concepts et de stratégies permettant de gérer la diversité culturelle au sein des entreprises (tout particulièrement les PME). Ce PDD est parvenu à faire prendre conscience aux employeurs de l'existence et des bénéfices potentiels de la diversité culturelle au sein de l'entreprise. De plus, ce PDD fournit désormais aux migrants des services interculturels de formation et de recherche d'emploi, et a élaboré et testé avec succès un modèle de coopération avec les agences pour l'emploi, permettant d'aboutir à une recherche d'emploi efficace et d'assister des migrants chômeurs de longue durée dans leur parcours vers l'emploi.

Le débat a mis en lumière trois différents points au sein des travaux du PDD. Tout d'abord, la coopération avec les entreprises a été décrite comme un travail pédagogique très intensif, portant essentiellement sur la gestion de la diversité. Le PDD se doit de mettre en œuvre des stratégies multiples pour se faire connaître des petites et moyennes entreprises. Ensuite, le rôle des lois contre la discrimination dans les travaux anti-discrimination a été débattu. Le Dr Andreas Hieronymus, invité en tant que consultant, a souligné l'importance de s'en remettre à la législation pour mettre un terme à des conditions discriminantes. Ingibjörg Pétursdóttir, l'une des représentantes de Diversité et Compétence, a estimé quant à elle que le recours à la législation tend souvent à provoquer des réactions de défense et à ruiner les stratégies d'ouverture. Enfin, le travail avec les agences pour l'emploi a été décrit comme très difficile au départ, mais extrêmement fructueux au bout du compte.

5.2 BEMBEA – Espagne

Ce projet vise à améliorer et à ajuster le cadre du « chemin intégré vers l'emploi » à la réalité sociale relativement nouvelle de l'immigration en Espagne. Parmi d'autres objectifs, cela implique la création de stratégies de sensibilisation aux questions de l'immigration et de la discrimination, qui puissent s'appliquer aux entreprises. Le projet fournit aux entreprises la possibilité de partager leurs difficultés en matière de gestion de la diversité culturelle au sein de l'entreprise et offre assistance et conseil sur la façon de considérer les différences rencontrées au cours des séances de formation et d'encadrement. L'un des principaux défis de ce projet consistait à explorer les différentes stratégies permettant d'approcher les entreprises sous un angle qui ne soit pas trop critique. Pour parvenir à toucher les employeurs et les employés avec succès, il est tout à fait crucial d'élaborer un langage commun permettant de traiter des questions de l'immigration et de la discrimination au travail. A la suite de cette expérience, le projet a modifié sa stratégie d'approche,

abandonnant l'idée de la sensibilisation des employeurs aux pratiques discriminatoires et au racisme, pour favoriser la mise en évidence des potentiels de la diversité culturelle à l'intérieur même des organisations.

Le débat autour de la discrimination a démarré sur la question des employeurs n'acceptant pas les qualifications acquises par les migrants dans leur pays d'origine. Maria Prialé, une des représentantes de BEMBEA, a fait état d'un taux de turn over élevé des employés aux postes où ils ont été placés. Ceci est principalement dû aux conditions de travail peu satisfaisantes, en particulier pour les employés les plus qualifiés.

Le débat s'est également focalisé sur la différence existant entre le concept de diversité et le travail de lutte contre la discrimination. La discrimination positive, la citation et la gestion de la diversité ont été débattues. Maria Prialé a souligné la nécessité d'utiliser le langage des entrepreneurs, ainsi que des arguments positifs pour parvenir au succès. D'autres participants ont, quant à eux, insisté sur la nécessité de l'intégration de ces deux concepts — anti-discrimination et gestion de la diversité — dans la mesure où ils les considéraient comme étroitement liés.

5.3 Diversity in Västernorrland – Suède

Dans la mesure où il s'agit de l'un des principaux points du projet, un système de formation sur Internet pour les employés et les employeurs a été élaboré. Son objectif vise à changer les attitudes par rapport à la question de la diversité sur le lieu de travail. Cette formation est utilisée comme méthode alternative pour lutter contre les préjugés et lever les obstacles auxquels les différents groupes cibles — mais en particulier les migrants — sont confrontés. Cette formation a été mise en œuvre dans 80 entreprises de la région du Västernorrland mais également dans d'autres régions du pays. Ce projet a dû faire face à un manque général de prise de conscience en matière de pratiques discriminatoires sur le lieu de travail.

Le débat s'est articulé autour de l'efficacité des méthodes basées sur la diversité pour intégrer les migrants au marché du travail. Les participants ont souligné que le concept même de gestion de la diversité désavantage de nombreux migrants : dans la mesure où il prend en considération de multiples groupes cibles, il aboutit souvent à exclure les migrants. De surcroît, bien que le concept de gestion de la diversité soit bien documenté et largement accepté au sein des grandes entreprises, il demeure très nouveau dans les PME. Notons que ce sont les PME qui emploient la plus grosse partie des employés sur le marché du travail.

5.4 Résumé de l'atelier par Fernanda Mora¹

Fernanda Mora a commencé par diviser les projets présentés en deux catégories d'agents, chacune dotée de rôles différents :

- **Les organisations qui facilitent la régulation du marché du travail**, en assistant les migrants dans leur recherche d'emploi et en aidant les entreprises à trouver la main d'œuvre dont elles ont besoin,
- **Les initiateurs de changements structurels**, qui ont pour rôle de donner l'alerte en mettant en évidence les discriminations institutionnelles qui s'exercent envers des personnes d'origine ethniques variée. Ce faisant, elles cherchent à obtenir une égalité de traitement pour les minorités en défendant leurs droits.

En se basant sur cette classification, Fernanda Mora a résumé :

- les solutions déjà testées,
- les difficultés rencontrées,
- les outils utilisés,
- les conditions de la réussite,
- les recommandations.

Parmi les recommandations visant à combattre la discrimination sur le marché du travail par la responsabilisation des minorités ethniques, elle a identifié :

- La nécessité de développer une meilleure compréhension de la diversité et de meilleurs canaux de communication avec les entreprises,

¹ Structure Nationale d'Appui EQUAL France

- La nécessité de faciliter la diversité à chaque fois que le terrain s'y prête ; sans oublier que l'issue de ce travail devrait consister en l'égalité des droits pour les individus d'horizons ethniques divers,
- Le besoin de faire la preuve de la légitimité des associations à intervenir en partenariat avec les services publics, dans le but de faciliter l'intégration des migrants au sein du marché du travail.

6. Atelier III

Les sujets et les contextes examinés lors du troisième atelier abordaient les questions de la prise de conscience, de l'information/sensibilisation des « multiplicateurs » et des campagnes contre la discrimination.

Les projets qui suivent ont présenté leurs travaux : InterrCulturExpress (Autriche), Améliorer l'intégration professionnelle des femmes issues de l'immigration (France), MigraNet (Allemagne), MIDAS (Autriche).

6.1 InterCulturExpress (Autriche)

InterCulturExpress, qui rassemble diverses ONG, est pilotée par le Centre de Conseil aux Migrants de Vienne. Ce PDD vise à promouvoir la mobilité professionnelle des migrants qualifiés, ainsi qu'à combattre le processus de déqualification auquel de nombreux individus sont confrontés à la suite de leur migration. Le PDD propose des approches basées sur le tutorat, l'élaboration de réseaux et de programmes de formation professionnelle, conçus à partir des qualifications et des besoins des migrants dont les qualifications se situent dans le champ du travail pédagogique et social. De plus, le PDD a permis de construire des modules d'information et de sensibilisation pour les agents multiplicateurs qui travaillent dans les domaines de l'intégration et des politiques spécifiques au marché du travail (c'est-à-dire les représentants des syndicats, des agences pour l'emploi, et autres institutions concernées). Ces ateliers visaient à mettre en lumière la situation en matière de reconnaissance des qualifications en Autriche, ainsi qu'à faire émerger les différentes méthodes permettant de faire reconnaître et valoriser les qualifications acquises dans des pays extérieurs à l'Union Européenne. Les difficultés rencontrées sont dues en particulier au cadre juridique régissant la reconnaissance des qualifications acquises en dehors de l'Union Européenne.

Le débat s'est focalisé sur le problème de la reconnaissance des qualifications et des différentes procédures existantes en fonction du pays d'origine. Il a été souligné que les procédures tendaient en général à dénier cette reconnaissance aux migrants en provenance de pays hors UE. Le débat a également porté sur les différents types d'assistance fournie aux hommes et aux femmes concernés par ce projet.

6.2 Améliorer l'intégration professionnelle des femmes issues de l'immigration projet externe EQUAL – France

Basé sur la reconnaissance des inégalités dans l'emploi, non seulement du point de vue de l'origine ethnique mais également du point de vue du sexe, ce projet a pour objectif d'améliorer l'intégration professionnelle des jeunes femmes issues de l'immigration. Ce projet a fourni une assistance aux jeunes femmes immigrées – dont une majorité possédait déjà des qualifications et des diplômes universitaires – afin de trouver un emploi en utilisant diverses méthodes de tutorat, d'éveil de la conscience de groupe, et d'activités créatives. De surcroît, ce projet s'est montré extrêmement actif dans le développement d'outils et d'activités permettant d'améliorer la prise de conscience des employeurs, ce qui inclut une campagne de communication en direction des organisations de placement. Le résultat de ces activités incluait un « guide des bonnes pratiques », ainsi que la création d'un groupe de travail, autour d'un réseau d'organisations et d'entreprises mobilisées pour lutter contre les pratiques discriminatoires.

Le débat a tourné autour des pratiques discriminatoires multiples. La présentation du projet s'est focalisée sur le phénomène de la double discrimination, à la fois contre les femmes et contre les migrants. Les participants se sont demandés dans quelle mesure la religion affectait le processus de discrimination. Anne Audouin, l'une des représentantes du projet, a rapporté que bien que la question du foulard fasse l'objet d'un débat animé en France, elle ne semble pas jouer un rôle essentiel dans le cadre de son propre travail.

6.3 MigraNet – Allemagne

Le principal objectif de ce PDD est la réorganisation structurelle de l'intégration professionnelle des migrants dans la région bavaroise. Parmi les principaux obstacles empêchant l'accès des migrants à l'emploi, le PDD a identifié l'absence de reconnaissance tant des qualifications formelles que des savoirs et compétences acquis de manière informelle. Afin de réduire les obstacles que rencontrent les migrants lorsqu'ils tentent de pénétrer sur le marché du travail, MigraNet travaille sur de nouvelles approches permettant la validation de savoirs acquis antérieurement, ainsi que sur l'élaboration d'un cadre de formation professionnelle pour les immigrants qui possèdent déjà des qualifications acquises dans leur pays d'origine. Des outils permettant d'établir un profil et d'évaluer les compétences ont été adaptés aux biographies et aux ressources particulières des individus issus de l'immigration. De plus, une campagne d'image dont le slogan était « la validation, maintenant », a vu le jour en septembre 2006 ; elle incluait une exposition présentant les biographies des migrants, des courts métrages et des cartes postales. MigraNet a également mis en place des structures d'assistance aux organisations communautaires de migrants et conseille par ailleurs les entreprises et les agents multiplicateurs sur les questions de gestion de la diversité.

Le très bref **débat** qui s'en est suivi a mis en évidence le degré élevé de discrimination induit par le déni de leur qualification aux migrants. En Allemagne, des migrants pourtant hautement qualifiés en provenance de pays extérieurs à l'Union Européenne n'ont souvent d'autre choix que d'acquérir de nouvelles compétences, s'ils souhaitent avoir la moindre chance sur le marché du travail. Ces dernières sont souvent dévaluées, par comparaison aux qualifications acquises dans leur pays d'origine.

6.4 MIDAS – Autriche

Ce PDD poursuivait trois objectifs : premièrement, renforcer les organisations communautaires de migrants et les structures d'assistance mutuelle. Deuxièmement, augmenter la conscience du public sur les questions de racisme et de discrimination et troisièmement, faire respecter l'ouverture interculturelle au sein des entreprises.

Pour la première fois en Autriche, une analyse des structures des organisations communautaires de migrants (OCM) a été réalisée, sur la base de laquelle un réseau d'assistance mutuelle entre les OCM a pu être mis en place. Ce réseau nouvellement établi a pour objectif, entre autres choses, d'étudier des stratégies permettant de faire face aux expériences de racisme et de discrimination.

En ce qui concerne l'ouverture interculturelle des entreprises, ce PDD a permis de dispenser à 14 intermédiaires issus de l'immigration une formation de « coach interculturel ». Ces formateurs ont été déployés au sein de diverses organisations, incluant des services de l'État, des organismes de formation, ainsi que la Fédération des syndicats autrichiens, afin d'établir un suivi ethnique au sein de ces organisations.

Du point de vue des outils, ce PDD a élaboré un ensemble de matériels non discriminatoires à destination des représentants des employés et des employeurs, ainsi qu'un jeu pour les enfants dont l'objectif consiste à trouver des solutions à des conflits liés à des attitudes racistes. Le projet qui en a résulté, « Join In », se focalise sur l'amélioration de la participation des jeunes issus de l'immigration à la formation professionnelle et à l'emploi ; les jeunes femmes turques sont tout particulièrement visées par ce projet. De plus, ce PDD accomplit un véritable travail de pionnier en mettant en place un centre d'information et de suivi ethnique, le tout premier à exister en Autriche.

Un bref débat ensuite pris place et s'est focalisé sur le soutien de l'administration publique aux partenariats de développement.

7. Conclusion des participants

ANDREAS HIERONYMUS – PERSONNE RESSOURCE :

- Des modèles de chèques gagneraient à être développés, afin d'intégrer les approches du projet dans les circuits de financement traditionnels pour le cas où ces projets aboutissent. Cela pourrait également faire partie de nouveaux contrats,

BIRTE WEISS – NOBI :

- L'expérience quotidienne de la discrimination, telle que vécue par les immigrés, doit être portée à la connaissance de tous et doit constituer la base de politiques anti-discriminatoires à l'échelle des institutions, des administrations et des entreprises. On constate un manque de méthodes et de stratégies,
- Le travail sur la diversité et l'intégration au sein du marché du travail doit incorporer la lutte contre la discrimination. La lutte contre la discrimination doit être comprise non comme une menace mais comme un progrès,
- Il faut assurer la collecte systématique des résultats positifs obtenus par les projets en matière de structures d'assistance qui viennent en complément de l'assistance publique ;
- Des financements et des stratégies de mise en œuvre à long terme sont indispensables.

ANDERS BERGMAN – DIVERSITY IN VÄSTERNORRLAND :

- Nous avons entendu de nombreux bons exemples centrés sur les individus à partir desquels nous pouvons apprendre. Mais en tant que ONG, nous devons nous concentrer sur la discrimination structurelle/institutionnelle, ainsi que sur ceux qui détiennent le pouvoir/la possibilité de discriminer. Les deux sont nécessaires.
- Nous devons préserver l'indépendance de notre rôle dans notre travail contre la discrimination. Il existe un risque pour que nous finissions par constituer une part indistincte des pouvoirs établis. Et nous ne devons pas nous substituer aux obligations des autres (autorités),
- Nous devons prendre plus de risques dans le cadre de nos projets. Nous devons revendiquer le droit à l'échec lorsque nous sommes à la recherche de nouvelles méthodes.

NAZ MALIK – CURIAD CALON CYMRU (UNITED KINGDOM)

De son côté, Curia Calon Cymru tire trois leçons :

Première leçon :

- La nécessité de relier structurellement les agences pour l'emploi aux ONG,
- La nécessité de ressources facilement disponibles pour transposer les qualifications professionnelles et universitaires acquises hors UE en leurs équivalents européens.

Conclusions :

1. La nécessité de responsabiliser les groupes communautaires et les individus de telle sorte qu'ils deviennent plus facilement employables, à travers le concept AWEMA (l'Association All-Water Ethnic Minority travaille avec des groupes communautaires à promouvoir le multiculturalisme et les entreprises sociales multiculturelles) ;
2. La nécessité de devenir économiquement actif (par opposition à économiquement inactif).

Deuxième leçon :

1. Il faut mettre en place des tentatives innovantes de qualité pour refléter une plus grande diversité sur le lieu de travail, à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public ;
2. Le concept de formation par Internet – en particulier si cette dernière est interactive est particulièrement efficace ;

Conclusion :

3. Proposer des formations à l'action positive (Positive Action Training ou PAT) à travers toute l'Europe, afin de montrer la présence croissante de la diversité sur le lieu de travail.

Troisième leçon :

1. Il existe une véritable nécessité de reconnaître et de célébrer les compétences linguistiques non européennes ; il est important de formuler cette intervention de telle sorte que nous puissions tirer profit du concept d'une « UE multilingue » ;
2. La nécessité pour les décideurs politiques d'admettre l'intérêt qu'il y a à soutenir les ONG qui travaillent avec plus de quatre ou cinq communautés multiculturelles.

Recommandation (conclusion) :

La mise en place d'ONG fonctionnant à l'échelle européenne montre que le travail avec des communautés multiculturelles (noires/visibles, non blanches) contribuera à promouvoir l'intégration/l'inclusion sociales et la cohésion communautaire.

MARIA PRIALÉ – BEMBEA
Première leçon

- Agir contre les discriminations au travail,
- Nous devons parvenir à travailler simultanément avec l'ensemble des agents impliqués, afin de parvenir à atteindre toutes les cibles ; il serait utile d'adapter notre style de communication au « langage » de chaque agent.

Deuxième leçon

- Nous ne pouvons espérer traiter la question de la validation des qualifications, pour une égalité d'accès au marché du travail, sans traiter simultanément la question des politiques publiques. Si nous souhaitons aider les migrants à accéder à des emplois plus qualifiés, il est indispensable que les diplômés universitaires non européens puissent être reconnus et valorisés.

CARLOS DANIEL NASCIMENTO – DIVERCIDADE :

- Mise en place de nouveaux profils issus du groupe cible (minorités migrantes) lors de l'élaboration de projets de travail sur ces groupes cibles,
- Améliorer le niveau de qualification des minorités et des migrants,
- Identifier les besoins des groupes cibles et trouver des solutions concertées,
- Établir des relations avec les entreprises en utilisant un langage commun approprié à chacune des parties. Cela facilite l'approche. Créer une liste d'entreprises qui travaillent régulièrement sur les questions de la lutte contre la discrimination, de la diversité, et de l'emploi,
- Élaborer un programme pour la formation et la qualification professionnelle. Le tutorat est important. Travailler davantage sur la pédagogie, en matière de prise de conscience des problématiques spécifiques aux minorités et aux migrants. Faire pression en faveur d'un large partenariat avec les différentes instances et services,
- Le groupe cible doit être pris au sérieux. Les projets élaborés pour les migrants ne sont possibles qu'avec leur pleine coopération.

ÉMILIE MALLET
AMÉLIORER L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION :

1. Par dessus tout, je pense que pour que les actions destinées à surmonter la discrimination puissent fonctionner, il est indispensable de prendre en compte les « publics » migrants, en cherchant à mieux les connaître bien sûr, mais également en parvenant à les mobiliser à travers la responsabilisation ;
2. Ensuite, j'ai l'impression que la position et le rôle des ONG aux plans local, national et européen, doivent être définis de concert. Notre légitimité n'est pas encore suffisamment reconnue. Nous devons travailler ensemble avec les institutions et le secteur privé, de sorte que chacun des partenaires puisse véritablement trouver sa place ;
3. Enfin, et bien que l'idée puisse ne pas sembler très innovante, le fait de travailler au sein du réseau avec l'ensemble des acteurs de la chaîne de l'orientation professionnelle et de l'emploi est essentiel. CHACUN doit comprendre qu'il est concerné par la discrimination dans la mesure où, consciemment ou inconsciemment, nous participons tous à produire ou à reproduire la discrimination.

ANNE AUDOUIN (PERSONNE RESSOURCE) :

- L'axe des bénéfices offerts par la « diversité » apparaît comme un argument central pour convaincre et motiver les employeurs/les entreprises, mais cette approche économique tend à s'imposer comme la seule et unique ; il s'agit en cela d'une dénégation de la discrimination dont souffrent les victimes. Nous devrions insister sur le caractère illégal de la discrimination et sur les outils juridiques qui permettent de la combattre. Le rôle des ONG en matière

de dissémination de l'information et d'assistance juridique auprès des gens souffrant de discrimination devrait être plus important,

- L'obligation de respect de « l'égalité entre hommes et femmes » demeure (très souvent) un simple engagement : la lutte contre les discriminations, qui peuvent s'avérer croisées/combinées/multiples, exige que les ONG sachent comment parvenir à intégrer une véritable approche par genre,
- La responsabilisation doit être envisagée comme essentielle dans le cadre du travail des ONG avec les immigrés. Une approche paternaliste ne permet pas de parvenir à créer un climat susceptible d'aboutir à une situation où un individu ou un collectif n'aurait plus besoin de l'intervention des ONG pour le défendre et lutter contre la discrimination.

CLAUDE RACK

CHEF DE LA MISSION DES INTERVENTIONS NATIONALES MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE L'EMPLOI, AUTORITÉ DE GESTION FSE / EQUAL :

Selon elle, et à l'issue de ces ateliers, il faudrait :

1. Rationaliser le travail des ONG, pour plus d'efficacité dans leurs relations avec les autorités publiques et les acteurs politiques,
2. Résister à la tentation de se substituer aux services publics,
3. Bâtir les indispensables compétences professionnelles qui sont complémentaires aux services publics.

GERHARD HETFLEISCH – MIDAS

- Nous devons parvenir à comprendre le contexte qui relie le marché du travail au racisme et devons ensuite responsabiliser et ouvrir les ONG. Les minorités ethniques sont nécessaires à travers toute l'Europe. Les compétences interculturelles doivent être promues.

GERHARD WELBERS (EXPERT DES POLITIQUES EUROPÉENNES D'INTÉGRATION, IFAPLAN) :

- Le racisme doit être reconnu en tant que point de départ de la discrimination,
- L'ouverture interculturelle des ONG dans le cadre de leur travail avec les immigrés est indispensable,
- Les compétences interculturelles des immigrés devraient être développées

ASIVE SEL – INTERCULTUREXPRESS :

- Il faut développer les réseaux transnationaux. Nous pouvons apprendre les uns des autres. Il n'est pas nécessaire de tout réinventer à partir de zéro,
- Il faut mettre en place l'évaluation et le contrôle du haut en bas de l'échelle. Exiger des rapports et des preuves du respect (et non respect) de la législation, Mettre en place des sanctions quand il le faut.
- Il faut développer des centres de compétences pour l'ensemble des membres de l'Union Européenne et exiger la mise en place d'un réseau.
- Il faut développer la validation des qualifications informelles. Soutenir l'éducation supérieure,
- Mettre les entreprises devant leurs responsabilités. Utiliser les ressources disponibles. Comprendre que la sensibilité à l'appât du gain fait partie de la nature humaine.

CEMALETTIN ÖZER – PROQUALIFIZIERUNG :

- Les stratégies d'intégration (inter) culturelles devraient devenir un critère obligatoire, dans tous les domaines des politiques et des programmes d'assistance de la Commission européenne et des États membres de l'Union Européenne,
- Il faut accroître le soutien à la coopération entre les organisations gouvernementales et les MSO,
- La question de la discrimination doit être plus largement traitée (âge, sexe...).

REINER ERBEN – MIGRANET :

- Il faut améliorer la qualification interculturelle des institutions gouvernementales et publiques,
- Il faut Institutionnaliser la coopération entre les agences pour l'emploi et les associations afin d'améliorer la qualité du conseil,
- Les PME doivent être ouvertes à l'interculturalité — avec le soutien des États,

- Les services des ressources humaines doivent développer des méthodes de profilage, pour pleinement appréhender les compétences et les capacités des immigrés,
- Les systèmes de formation professionnelle doivent être harmonisés à travers toute l'Europe,
- Les ONG ne sont pas encore prêtes à s'accommoder de la bureaucratie européenne ; elles ont tendance à se retrouver en dehors du système, dotées de leurs seuls moyens,
- Parvenir à mieux se connaître les uns les autres et à identifier les préjugés. Les réseaux rassemblant différents types d'organisations dotées de compétences variables devraient être développés plus avant, et les ONG devraient y demeurer intégrées.

ULLA GRÖNLUND – PROMENIO :

1. La légitimité apparaît comme une question importante à nombre d'entre nous : qui peut se targuer d'agir en tant que porte-parole de qui et sur quel sujet ? Nombre d'autorités publiques sont à la recherche de partenaires en provenance des communautés migrantes avec lesquelles « débattre ». Mais qui parle à qui ?
2. Les ONG structurées autour de lignes de force ethniques ont de bien meilleures chances d'être reconnues par le secteur public et d'être incluses dans les processus décisionnels. Les petites ONG devraient joindre leurs forces dès lors qu'elles ont des objectifs en commun, afin de représenter une diversité communautaire aussi large que possible.
3. La plupart des projets qui ont été présentés semblent avoir beaucoup de choses en commun. Ce qui semble différer davantage, en revanche, ce sont les contextes nationaux dans lesquels elles travaillent. Cela ne signifie cependant pas que nous n'ayons rien à apprendre de nos bonnes pratiques respectives,
4. La relation entre secteurs publics et bénévoles semble également constituer dans de nombreux pays une question d'importance. Il est généralement admis qu'une coopération plus large entre les différents secteurs serait souhaitable. Celle-ci est néanmoins entravée par les préjugés que l'ensemble des parties prenantes (secteur public, bénévoles, entreprises) entretiennent les uns vis-à-vis des autres. Il semble que le secteur public souffre d'un déficit de connaissance des ONG, au même titre que les ONG vis-à-vis du secteur public ! Ce sentiment a été largement exprimé au cours de ce séminaire. Ce problème ne peut trouver une solution qu'à travers un débat ouvert et par une connaissance plus vaste de l'identité et de l'activité de chacun. Cela contribuera à ouvrir des opportunités quant à la façon dont différents secteurs peuvent tirer profit les uns des autres et travailler ensemble !
5. L'externalisation des services par le secteur public pourrait constituer une immense opportunité pour les ONG. Le secteur public cherche souvent à proposer des services (comme la formation à la diversité pour les entreprises, des formations préliminaires à l'emploi, des formations aux technologies de l'information en plusieurs langues, etc.) qui sont d'ores et déjà organisés par les ONG. D'un autre côté, les ONG ont besoin d'argent. Dans la mesure où tous deux travaillent souvent sur les mêmes groupes cibles (les immigrés et les entreprises), le secteur public pourrait gagner à acheter/externaliser plus souvent ce type de services auprès d'une ONG. Ainsi, les ONG feraient ce qu'elles savent faire le mieux, mais en échange d'une rémunération. De quoi avons-nous besoin ? De plus de discussion entre les deux parties ! Ce n'est qu'à travers le débat que chacune des parties pourra concrétiser les opportunités.
6. Les petites ONG de migrants sont considérées comme des outils importants pour la responsabilisation des communautés. Un soutien du secteur public s'avère nécessaire pour promouvoir les organisations de migrants.

Conseil au secteur public : Il faut fournir au secteur bénévole les ressources nécessaires pour qu'il remplisse les attentes placées en lui.

Recommandation : Le secteur public devrait faire le premier pas en ouvrant le débat et affichant plus de transparence et d'ouverture quant à l'information qu'il détient.

ÖZCAN AYANOGLU – KUMULUS PLUS :

- Il faut obliger à une coopération structurelle entre les ONG et les acteurs du marché du travail, comme les agences pour l'emploi,
- Il faut ancrer un support financier pour cette coopération,
- Intégrer les offres d'assistance de l'État aux offres des ONG,
- Mise en capacité des ONG et des MSO (Migrants self organisations) pour concrétiser leurs objectifs,
- Il faut faciliter la validation des qualifications obtenues dans des pays tiers,
- Les institutions pédagogiques devraient développer des solutions flexibles et modulaires pour déployer les qualifications des migrants.

INGIBJÖRG PETURSDOTTIR :

- Les MSO et les ONG contribuent de manière importante à l'intégration des migrants au sein du marché du travail. Ces organisations doivent parvenir à s'intégrer durablement dans les processus de développement, de prise de décision, et de mise en œuvre,
- Des modèles efficaces de coopération entre les agences pour l'emploi, les administrations locales et les ONG doivent être développés et optimisés. Cela garantit l'ouverture interculturelle des autorités publiques et des entreprises,
- Le succès de l'intégration des migrants découle souvent des initiatives individuelles des employeurs. Ce processus est coûteux en temps et en argent. Des financements doivent par conséquent être engagés.

8. Conclusion de Claude Rack (Chef de la mission des interventions nationales DGEFP/ Autorité de gestion FSE France)

Claude Rack a souligné que les PDD présentés et les ONG qui les représentent se focalisent sur la question de la responsabilisation des minorités ethniques pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Il arrive parfois que les ONG se considèrent elles-mêmes comme les porte-parole des minorités ethniques.

Leur relation à l'État et aux institutions publiques est cruciale pour leur travail. Les ONG identifient des lacunes dans le soutien des différents services publics et développent des concepts pour pallier ces derniers. Il arrive parfois qu'elles agissent en lieu et place de ces institutions mais, bien souvent, leur action vient en complément. Claude Rack a mis l'accent sur le fait que le principe de partenariat avec les institutions devrait tendre à encourager cette complémentarité, sans pour autant minorer le rôle des ONG. La reconnaissance de ce que les ONG ont à offrir est tout aussi importante que la reconnaissance de l'expérience professionnelle qui s'est bâtie au sein des services publics chargés de l'emploi.

Elle a mis en lumière deux recommandations parmi d'autres :

1. La question de la discrimination cumulée s'est trouvée au cœur de nombreux témoignages, et en particulier le problème de l'articulation des différents facteurs. Il est impossible d'établir des priorités en matière de discrimination, mais le fait de parvenir à combiner les différentes approches s'avère nécessaire,
2. La question de la reconnaissance mutuelle des diplômes est sans aucun doute d'actualité. Il est nécessaire de développer des équivalences, de sorte à éviter la dépréciation et l'exclusion des populations immigrées du marché du travail.

9. Résumé des ONG

Au cours du séminaire « ONG » de la plateforme européenne « Agir contre la discrimination sur le marché du travail », les participants étaient pour l'essentiel des représentants des ONG elles-mêmes. Ils ont intensément débattu de leur propre rôle dans le combat contre la discrimination.

Elles ont résumées elles-mêmes les résultats de ce débat, leur perception d'elles-mêmes, leur relation aux institutions et aux communautés ethniques, ainsi que les principales difficultés rencontrées dans leur travail.

Perception des ONG par elles-mêmes

Les ONG se sont assigné la responsabilité d'identifier les lacunes des services publics et de combler ces brèches, en élaborant et en mettant en œuvre une assistance aux minorités ethniques. Elles ont mis en place une structure parallèle d'assistance et fonctionnent souvent comme des passerelles, entre les institutions gérées par l'État et les communautés de migrants.

Relations entre les ONG et les communautés ethniques

Les ONG se sont assignées la tâche de construire des passerelles. Elles sont en contact étroit avec les communautés de migrants. Nombre des ONG sont des MSO et font elles-mêmes partie des communautés ethniques. Nombre des représentants ont eu à faire par eux-mêmes l'expérience de la discrimination. Parfois, les ONG tendent à se percevoir comme les porte-parole des communautés ethniques, mais n'étant pas élues, elles souffrent d'un manque de légitimité. La communauté des migrants est également très hétérogène. Il demeure très difficile d'appréhender l'ensemble des groupes de migrants.

Relations des ONG avec les institutions publiques et d'État

Les ONG considèrent que les institutions publiques ne sont pas suffisamment ouvertes aux problématiques interculturelles. On constate souvent un manque d'expériences de première main dans les domaines de l'immigration et de l'intégration. En conséquence, les institutions publiques gagneraient à être conseillées par les ONG, qui sont en contact plus étroit avec les communautés de migrants.

Problèmes identifiés dans le travail des ONG

Les participants ont fait part de trois problèmes couramment rencontrés au cours de leur travail :

- a. Les relations avec les institutions publiques, qui tendent à ne pas reconnaître les ONG,
- b. Le manque de professionnalisme au sein même des ONG,
- c. Les ONG se doivent d'être indépendantes pour remplir leur rôle de médiateur entre les institutions gérées par l'État et les communautés immigrées, mais elles dépendent néanmoins du soutien de l'État.

Un débat intéressant a également pris place autour de la dénonciation des discriminations et du traitement de l'approche de la diversité. Certains participants ont souligné qu'il était très difficile de combattre quelque chose que l'on ne devait pas nommer. Des doutes ont été par ailleurs exprimés sur l'efficacité des méthodes de gestion de la diversité pour intégrer les immigrés au marché du travail. Les participants ont souligné que le concept de la gestion de la diversité désavantage de nombreux immigrés : du simple fait qu'il prend en considération une multiplicité de groupes cibles, il aboutit bien souvent à exclure un certain nombre d'immigrés. Qui plus est, la gestion de la diversité est bien connue et largement acceptée dans les grandes entreprises mais demeure plutôt nouvelle pour les PME, qui emploient pourtant la majeure partie de la population salariée.

D'un autre côté, les participants ont souligné qu'une approche orientée vers les employeurs était nécessaire. Le fait de nommer la discrimination provoque des réactions de défense qui ont tendance à détruire l'ouverture chez les employeurs. Ainsi, pour encourager les employeurs à recruter des immigrés, l'on gagne à parler le même langage qu'eux, en soulignant les avantages qu'il y a à recruter des immigrés et en évitant l'usage de la pression sociale.

Enfin, le problème de la validation des qualifications formelles a fait l'objet d'un important débat. Le manque de reconnaissance et validation des qualifications acquises hors de l'Union Européenne est considéré, en tant que tel, comme une discrimination. De nouvelles législations doivent être élaborées et mises en œuvre pour traiter ces problèmes.

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisation	E-mail
Allemagne	AYANOGLU	Ozcan	KUMULUS-PLUS Entwicklungspartnerschaft	Türkischer Bund Berlin Brandenburg e. V. (TBB)	anders.bergmann@hamosand.se
Suède	BERGMAN	Anders	EQU-2002-0042	The fives minutes to twelve movement	Arbeit und Bildung e.V.
France	DJAIZ	Samir	Atout Interculturalité	Plate Forme Migrants et Citoyenneté Européenne	pmc_europe@yahoo.fr
Allemagne	ERBEN	Reiner	MigraNet Augsburg	Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH	reiner.erben@tuerantuer.de
Allemagne	GLANZ	Christine	NOBI	Weiterbildung Hamburg e.V.	glanz@weiterbildunghamburg.de
Finlande	GRÖNLUND	Ulla	Promenio – Professionnels de l'emploi du tiers secteur	Employment Office of Turku	ulla.gronlund@mol.fi
Autriche	HETFLEISCH	Gerhard	MIDAS / Join in	Zentrum für MigratInnen in Tirol (Center for migrants in Tyrol)	hetfleisch@join-in.at
Royaume-Uni (Pays de Galles)	MALIK	Naz	Curriad Calon Cymru	All Wales Ethnic Minority Association	nazmalik@awema.org.uk
France	MALLET	Émilie	Améliorer l'intégration professionnelle des femmes issues de l'immigration	Féminin Technique (Fete) Projet objectif 3	fetebourgogne@aol.com
Portugal	NASCIMENTO	Carlos Daniel	DiverCidade	Associação Cultural Moinho da Juventude	moinhojuventude@mail.telepac.pt
Allemagne	ÖZER	Cemalettin	Pro Qualification	MOZAIK	oezer@mozaik.de
Allemagne	PÉTURSDÓTTIR	Ingibjörg	Compétence et Diversité	Multikulturelles Forum e.V.	petursdottir@multikultiforum.de
Espagne	PRIALÉ	María	BEMBEA	CEPAIM	madridempresas@cepaim.org
Autriche	SEL	Asiye	InterCulturExpress	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	a.sel@migrant.at
Allemagne	WEISS	Birte	Réseau de l'Allemagne du Nord pour l'intégration professionnelle des migrants	Basis & woge e. V.	birte.weiss@basisundwoge.de
France	AUDOUIN	Anne	Analyste, extérieure à tout PDD mais auteur d'une étude centrée sur le « combat contre les discriminations croisées ou combinées »		anne_audouin35@hotmail.com

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisation	E-mail
Allemagne	HIERONYMUS	Dr. Andreas		Institut pour la Recherche sur la Migration et le Racisme	office@imir.de
Allemagne	KOCH	Katharina		ZWH e. V.	kkoch@zwh.de
France	MORA	Fernanda		RACINE, structure nationale d'appui EQUAL	mora@racine.fr
France	PALICOT	Marie Christine		RACINE	palicot@racine.fr
Allemagne	ROCHER	Anne-Gaëlle		Verikom	rocher@verikom.de
Allemagne	SCHWENDOWIUS	Dorothee		ZWH e. V	dschwendowius@zwh.de
Allemagne	WELBERS	Gerhard		IFAPLAN - europs	g.welbers@netcologne.de

Euro-Plateforme

Conférence européenne

Représentants des salarié(e)s

Rapport du séminaire

Hambourg, Allemagne 19 et 20 Mars 2007

Sommaire

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine	3
2. Structure du séminaire.....	3
3. Introduction.....	4
3.1 Claude Rack – Introduction au séminaire Chef de la Mission des interventions nationales, DGEFP, Autorité de gestion EQUAL France	4
3.2 Christèle Meilland (IRES) – Thème d'ouverture	4
4. Atelier I.....	4
4.1 Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical (Danemark)	5
4.2 ESMEC – Apprendre à gérer sa maladie (Suède)	5
4.3 InterculturaCidade (Portugal)	5
4.4 Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales (France)	6
4.5 Résumé de l'atelier I	6
5. Atelier II	8
5.1 COOL (Project One Workplace EQUAL Right (Écosse/R-U)	8
5.2 Colourful Workshop (Belgique)	8
5.3 Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise (France)	9
5.4 Pro Qualification (Allemagne)	9
5.5 Résumé de l'atelier II	9
6. Atelier III.....	11
6.1 Empléate (Espagne)	11
6.2 Etno Segregation (Italie)	11
6.3 Formation et travail en réseau pour l'égalité d'accès aux stages en entreprise – TRANSFERT (France)	12
6.4. Résumé de l'atelier III	12
7. Conclusion	14
7.1 Importance de la coopération transnationale	14
7.2 Six principales insuffisances relevées par Vicki Donlevy	14
7.3 Enseignement et conclusions	15
7.4 Résultats du séminaire par Claude Rack,	17
Liste des participants.....	13/14

Ce texte, produit lors de séances de travail en plusieurs langues porte encore la trace de ce multilinguisme et de traductions multiples. Nous avons toutefois voulu conserver à ce document sa forme originale sans retouche. Les lecteurs, y trouveront ainsi « en direct » l'écho des propos des intervenants citant maintes fois la question linguistique comme difficulté importante du travail transnational.

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine

1 Equal est une initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008, laboratoire d'expérimentations de nouvelles solutions de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion.

La Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine en Europe s'articule autour de cinq séminaires auxquels participent praticiens et décideurs.

Afin que les débats reflètent le mieux possible les projets d'EQUAL¹, une organisation « de pairs à pairs » a été mise en place. Les acteurs des Partenariats de développement (PDD) d'EQUAL sont ainsi regroupés par type d'organisations :

- intermédiaires de l'emploi et de la formation ;
- responsables des ressources humaines en entreprise ;
- acteurs locaux et régionaux ;
- partenaires sociaux ;
- organisations non-gouvernementales et associations à but non lucratif.

Le séminaire qui s'est tenu les 19 et 20 mars 2007 est le quatrième des cinq séminaires organisés dans le cadre de cette plateforme. Il a rassemblé des acteurs appartenant à des organisations syndicales et à des organismes – ou organisations – connexes qui leur fournissent des services.

Ce séminaire visait à échanger des pratiques et à élaborer des recommandations sur des principes et des actions à mettre en œuvre, l'objectif étant d'encourager les politiques européennes en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, tant dans les entreprises que dans les syndicats. Après chaque intervention sur un projet EQUAL, un débat a permis de discuter des pratiques des divers acteurs dans le but d'en tirer des enseignements susceptibles de servir à tous.

2. Structure du séminaire

2 Voir liste des participants.

Le séminaire a regroupé 23 participants venus de 8 pays de l'Union européenne².

Organisé sur cinq séances, le programme a débuté par une séance introductive, s'est poursuivi par trois ateliers et s'est terminé par une conclusion présentant les résultats. Chacune des séances a été consacrée à une approche différente de la lutte contre les discriminations. Les ateliers se sont concentrés sur trois thèmes :

1. Les syndicats en tant qu'acteurs principaux : mobilisation et participation plus importante des immigrants et des minorités ethniques dans les syndicats ;
2. Action dirigée vers les syndicats : progression de la diversité, diffusion de la médiation et des compétences interculturelles en entreprise – formation et sensibilisation à la question de la discrimination destinées aux délégués syndicaux, responsables de la communication en entreprise et dirigeants ;
3. Implication des syndicats dans des approches globales : détection des pratiques discriminatoires dans la sphère du travail et l'emploi ; création de nouveaux services intermédiaires.

Les séances se sont déroulées selon le même schéma :

1. Brève introduction par Gerhard Welbers², chargé d'animer le séminaire, exposant les grandes lignes du thème ;
2. Présentation des projets d'EQUAL en relation avec le sujet ;
3. Débat ouvert à tous les participants, lors duquel chacun a pu apporter sa contribution et faire part de ses réactions en fonction de sa propre expérience. Ces discussions ont abouti à des recommandations.

2 IFAPLAN
Allemagne.

Le séminaire avait également pour but de tirer un enseignement des changements intervenus grâce aux activités des syndicats et des transformations opérées par les syndicats ou en leur sein, tant dans les pratiques que dans les structures. La présentation des divers projets devait mettre en évidence :

- la contribution des partenaires sociaux – en particulier des syndicats – au résultat du projet en matière de lutte contre la discrimination des minorités ethniques ;
- l'utilité pratique du projet pour les partenaires sociaux ;
- les lacunes et les besoins identifiés par les partenaires sociaux, qui ne se reflètent pas encore dans les résultats du projet.

Pour résumer, l'objectif était de comprendre quels étaient les bénéfices tirés de ces expérimentations et quelles étaient les conditions nécessaires à la réussite du transfert de ces résultats à et dans d'autres contextes.

3. Introduction

3.1 Claude Rack – (Chef de la mission des interventions nationales DGEFP/ Autorité de gestion FSE France)

Introduction au séminaire

À côté de diverses initiatives et de la création de quelque 350 partenariats de développement (PDD), l'organisation de ces cinq séminaires par la Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations ethniques sur le marché du travail, coïncide avec « l'Année européenne 2007 de l'Égalité des chances pour tous ».

Claude Rack a rappelé les résultats du premier séminaire (Paris) qui a révélé la diversité des approches et a apporté de précieux éléments de réflexion sur des cultures et des expériences très différentes.

Elle a également souligné qu'au-delà des séminaires, le but ultime de cette plateforme était de réfléchir sur les enseignements de l'expérience, sur les progrès réalisés dans certains domaines et sur les moyens nécessaires pour faire de réels pas en avant dans la lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail européen.

3.2 Christèle Meilland (Institut de Recherches Économiques et Sociales – IRES) Thème d'ouverture

Celle-ci a présenté les résultats de l'étude menée par l'IRES sur les discriminations dans l'emploi² qui met en évidence les traitements différenciés en fonction de l'origine « ethnique » dans les carrières de salariés hautement qualifiés. Elle montre le rôle prépondérant des discriminations légales (restrictions, statuts d'exception, etc...) dans les processus discriminatoires.

Une attitude totalement différente apparaît sur les deux terrains d'observation quant à la discrimination statutaire. Très marquée dans l'un d'eux, le milieu hospitalier, le premier terrain, elle est désormais quasi absente du second, France Télécom. À l'hôpital, les discriminations légales sont régies par des statuts à part qui institutionnalisent la différence.

Cependant, dans les deux environnements, les pratiques convergent vers une politique plus sélective des salariés étrangers (« choisir les meilleurs »). Le but quasi explicite est d'opérer une sélection géographique en faveur des pays de l'OCDE et ce, au détriment de l'Afrique.

De façon plus générale, il n'y a pas une discrimination, un phénomène unitaire, homogène qui opérerait toujours selon les mêmes logiques. La discrimination se décline en une multitude de conduites parfois extrêmement ténues mais qui font système.

4. Atelier I

Le premier atelier a porté sur les syndicats en tant qu'acteurs principaux : mobilisation et participation plus importante des minorités ethniques dans les syndicats.

Dans cet atelier, les projets suivants ont été présentés : *Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical (Danemark)* ; *ESMEC – Apprendre à gérer sa maladie (Suède)* ; *InterculturaCidade (Portugal)* ; *Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales (France)*.

2. Yves Lochard, Christèle Meilland et Mouna Viprey (2006), « La tête de l'emploi. Discriminations raciales et marchés du travail : les salariés hautement qualifiés dans les télécommunications et à l'hôpital », Convention Ires/Dares, mars.

4.1 Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical (Danemark)

Ce partenariat de développement (PDD) a pour objectif d'aider les femmes migrantes à progresser dans leur carrière et à renforcer leur rôle au sein des syndicats. Une organisation non-gouvernementale (ONG), acteur principal du PDD, a mis sur pied un programme de formation de huit semaines destiné à encourager vingt-neuf femmes à prendre des initiatives sur leur lieu de travail et dans les syndicats. Certaines d'entre elles ont été élues déléguées syndicales. Elles ont créé un réseau au sein de leur syndicat en vue d'agir comme des modèles de référence et de motiver d'autres femmes migrantes. Ce projet est appuyé par des syndicats et des organismes publics. Le programme comprend des cours de danois, une formation sur le système démocratique danois et le marché du travail au Danemark ainsi que sur les fonctions de délégué syndical. L'objectif final est d'intégrer cette formation au système d'enseignement public danois.

Les débats se sont surtout concentrés sur le rôle des syndicats et de leurs activités en matière de lutte contre les discriminations. Ils ont fait ressortir des expériences très différentes. Les participants français ont souligné qu'en dépit de la longue expérience des syndicats dans la lutte contre les discriminations en France, les problèmes perdurent – sous-rémunération des femmes, par exemple – et que les changements au sein des syndicats prendront beaucoup de temps.

Concernant ce point litigieux, Lisbeth Rudbeck – la représentante de ce PDD – a précisé que, lors de cette expérience, elle avait constaté que les syndicats danois n'étaient pas encore prêts à accepter la diversité.

4.2 ESMEC – Apprendre à gérer sa maladie (Suède)

Ce PDD se donne pour objectif de réduire la tendance grandissante des arrêts maladie de longue durée chez les salariés, en particulier les femmes et les minorités ethniques. Pour ce faire, les acteurs travaillent dans trois directions : la prévention, le maintien sur le lieu de travail et la réintégration. À Karlskrona, comté de Bleking, le PDD a créé un centre social dénommé « Hälsatorget » (place de la santé) menant diverses initiatives liées à la santé. Il a également développé un programme « d'autogestion » de la maladie, s'adressant aux femmes et aux membres des minorités ethniques atteints d'une pathologie de longue durée. Les bénéficiaires et leur famille apprennent à surmonter leur mauvais état de santé et ses symptômes négatifs.

D'autre part, dans le comté de Bleking, des cours sur la santé sont proposés aux personnes susceptibles de développer une pathologie de longue durée ou souhaitant améliorer leurs capacités de travail. En outre, le PDD met l'accent sur une meilleure exploitation des compétences des membres de minorités ethniques, principalement dans le secteur public (dispensaires, par exemple). Une nouvelle figure professionnelle a été créée : médiateur international de santé. Elle sert de trait d'union entre les immigrants et les services de santé suédois.

Lors des **débats**, on s'est interrogés sur le rôle des syndicats, et s'ils avaient un rôle à jouer dans cet intéressant projet qui ne semble pas a priori relever d'une question typiquement syndicale. Birgitta Lundberg, la représentante de ce PDD, a expliqué que le principal rôle des syndicats a été de créer un point d'information et de communication sur la santé. Par ailleurs, il a été question des causes des arrêts maladie de longue durée ainsi que de l'opportunité de créer des outils utilisables par tous les syndicats. Enfin, l'importance du rôle des syndicats dans des domaines qui ne relèvent pas strictement de leur compétence et qui impliquent d'autres partenaires a également été abordée.

4.3 InterculturaCidade (Portugal)

Ce PDD lutte contre les discriminations ethniques et pour l'égalité en promouvant l'intégration et les pratiques interculturelles dans la sphère du travail et de l'emploi par l'implication des associations d'employeurs, des salariés, des syndicats, des travailleurs et des pouvoirs publics.

L'Union CGTP des syndicats de Lisbonne, partenaire important du PDD, mène une campagne de sensibilisation pour faire prendre conscience à tous que les compétences interculturelles constituent un facteur primordial devant être développé en accord avec les employeurs et les institutions locales.

Une étude sur la situation des immigrants par rapport au marché du travail a été lancée. Des conférences et des séminaires ont été organisés afin d'informer les acteurs locaux et de les intéresser davantage à la question.

En outre, le syndicat veut apporter son soutien aux immigrants en situation irrégulière rencontrant des problèmes avec la sévère législation sur l'immigration et le travail. Il souhaite également mettre en œuvre des stratégies pour établir un diagnostic social et dispenser des conseils.

Durant les **débats**, la question de savoir pourquoi le PDD avait une approche aussi vaste du problème a été soulevée. Yasemin Arrango-Torres, sa représentante, a fait remarquer que les syndicats étaient concentrés à Lisbonne et dans sa banlieue. Elle a souligné la sensibilité croissante aux problèmes des travailleurs migrants ces dernières années, alors qu'auparavant, la situation dans le pays était totalement différente.

4.4 Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales (France)

Ce PDD, dont le représentant est la CFDT, est partie prenante d'une étude menée par la CFDT et le CADIS (Centre d'analyse et d'intervention sociologiques) sur le racisme au travail en tant que réalité de l'entreprise.

Dans ce contexte, plusieurs entités locales et professionnelles s'efforcent à sensibiliser le public sur l'existence de pratiques discriminatoires. Les objectifs principaux du PDD consistent à renforcer les pratiques syndicales pour combattre la discrimination à l'embauche et à encourager des activités communes aux syndicats, instituts de recherche, pouvoirs publics, employeurs et ONG. Ce PDD soutient des initiatives dont l'objectif est de développer des outils d'accompagnement et a commencé une campagne de mobilisation nationale pour surmonter le sentiment d'impuissance et d'isolement qui caractérise souvent la prise en charge locale en la matière.

L'« Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise » a été au centre des débats. En Italie, il n'existe rien de tel. Les participants ont souligné qu'un tel accord constitue la base d'un dialogue social avec les employeurs. En Espagne, le dialogue social est mené par les syndicats mais les employeurs y sont plus ou moins réceptifs et bien que des accords de ce type existent, ils ne sont pas toujours mis en pratique dans les entreprises. Enfin, il a été demandé dans quelle mesure EQUAL a contribué aux travaux du PDD. Son représentant a souligné que le cadre fourni par EQUAL prenait toute sa signification et son importance dans le travail accompli au niveau des entreprises et des relations publiques.

4.5 Résumé de l'atelier I :

Les syndicats en tant qu'acteurs principaux : mobilisation et participation plus importante des minorités ethniques dans les syndicats ;

POINTS DE DÉPART DES DIFFÉRENTS PROJETS

Connaître l'origine des différents projets est très important pour comprendre leurs perspectives et leurs objectifs. Tout comme il est révélateur de savoir s'ils ont été proposés par un syndicat ou par des organismes dans lesquels ceux-ci sont partie prenante.

- Nécessité de renforcer la mobilisation des femmes migrantes (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) Projet à l'initiative d'une ONG ;
- Tendances grandissantes des arrêts maladie de longue durée chez les salariés, en particulier les femmes et les migrants (ESMEC). Projet à l'initiative d'un syndicat ;
- Lutte contre les discriminations ethniques et introduction de pratiques interculturelles au niveau local (InterculturaCidade). Projet à l'initiative d'une institution locale ;
- Combat contre les discriminations raciales et maigre chance de succès d'une prise en charge locale isolée (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales). Projet à l'initiative d'un syndicat.

DIVERSITÉ DES SOLUTIONS ADOPTÉES

Les solutions adoptées peuvent être classées en différents groupes.

- **Actions de formation :**
 - pour migrants,
 - pour différents acteurs (notamment représentants syndicaux),
 - pour des groupes d'acteurs particuliers (employeurs, immigrants).

- **Émergence de nouveaux rôles** : médiateur de santé pour travailleurs migrants (« médiateur international de santé ») ;
- **Création de Réseaux** de femmes migrantes au sein du mouvement syndical (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- **Nouvelles méthodes, nouveaux procédés** : pour la promotion interculturelle et le changement de méthodes ;
- **Étude** sur la situation des travailleurs migrants (InterculturaCidade) ;
- Mise en place d'un **service spécial** pour les immigrants (InterculturaCidade) ;
- Naissance d'un **système de soutien aux micro-initiatives** ;
- **Négociations collectives** ;
- Développement d'**outils** de sensibilisation à la discrimination ethnique : tels que : guides, posters, brochures informatives (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales, InterculturaCidade).

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Approche globale et de terrain impliquant tous les acteurs. (InterculturaCidade) ;
- Mise en place de réseaux d'acteurs (ESMEC, InterculturaCidade) ;
- Exploitation des réseaux organisés par les syndicats (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- Garantie de l'interaction entre les initiatives locales, régionales et nationales (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales) ;
- Motivation et engagement des délégués syndicaux (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- Visibilité : tirer partie des capacités des syndicats pour mettre au jour les problèmes, par exemple les arrêts maladie longue durée (ESMEC) ;
- Implication des syndicats dans des secteurs significatifs où travaillent les femmes migrantes (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- Importance du rôle des femmes migrantes servant de modèles de référence (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- Importance de la diffusion des idées (InterculturaCidade) ;
- Adaptation du message à des groupes ciblés (employeurs, migrants, etc...) (InterculturaCidade) ;
- Définition des concepts et évolution de leur définition dans le temps (racisme, discrimination raciale, diversité, etc...) (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales) ;
- Encouragement des initiatives locales et individuelles destinées à lutter contre les discriminations ethniques : intégration et soutien au niveau national (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales (France)).

PROBLÈMES RENCONTRÉS

- Manque d'implication concrète et pratique des syndicats : les syndicats ont, jusqu'à présent, souvent apporté un soutien politique (discours, etc...) mais se sont moins impliqués dans l'action (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- Décalage entre le projet, en avance sur son temps, et les syndicats qui n'étaient pas préparés à ce type d'approche (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- Changements très lents au sein des syndicats (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical, Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales) ;
- Manque d'intérêt pour les outils disponibles (brochures, guides, etc...) (ESP, InterculturaCidade) ;
- Échec de la prise en charge locale sans soutien au niveau national (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales) ;
- Petites et moyennes entreprises non accessibles (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales).

RECOMMANDATIONS

Le groupe a formulé plusieurs recommandations :

- Création au sein des syndicats de figures de référence plus souples que celles des délégués syndicaux traditionnels (Formation de femmes migrantes pour leur intégration au milieu syndical) ;
- Prise en compte par les syndicats du statut et des conditions des immigrants en situation irrégulière ;
- Étalement plus important des projets sur la durée afin que les acteurs aient le temps d'expérimenter de nouvelles méthodes (InterculturaCidade) ;
- Mise en place au niveau de l'UE d'un réseau de syndicats travaillant sur ce sujet dans le cadre d'EQUAL (InterculturaCidade) ;
- Création au niveau européen d'un forum d'échange au sein duquel des partenaires sociaux œuvrent contre les discriminations ethniques (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales) ;
- Consolidation de l'arsenal législatif anti-discrimination (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales, InterculturaCidade) ;
- Concentration sur les actions concrètes au détriment des approches conceptuelles et médiatiques (Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales).

5. Atelier II

Le second atelier a porté sur les actions dirigées vers les syndicats : progression de la diversité, diffusion de la médiation et des compétences interculturelles en entreprise – formation et sensibilisation au problème pour les délégués syndicaux, responsables de la communication en entreprise et dirigeants.

Lors de ce second atelier, les projets suivants ont été présentés : COOL – projet One workplace EQUAL Rights (Même lieu de travail, mêmes droits) (Écosse/R-U), Colourful Workshop (L'atelier coloré) (Belgique), Pro Qualification (Allemagne), Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise (France).

5.1 COOL (Project One Workplace EQUAL Rights)(Écosse/R-U)

Sachant que très peu d'hommes et de femmes, membres de minorités ethniques, confrontés au racisme sur leur lieu de travail se tournent vers leur syndicat, ce PDD a demandé à des délégués syndicaux de parler du problème de l'égalité et des discriminations ethniques sur le lieu de travail. Le *Scottish Trade Union Congress* (congrès des syndicats écossais), qui conduit ce projet, a mis en place diverses initiatives dont des séminaires pour les syndicalistes traitant des meilleures pratiques pour parvenir à l'égalité des chances parmi les travailleurs, la production de « kits » de campagne et de matériel promouvant l'égalité raciale au travail et des consultations avec les employeurs. En outre, ce projet inclut d'autres ressources et initiatives qui mettent à la disposition des syndicalistes un service de consultation en ligne, un guide des bonnes pratiques pour les syndicats et un DVD de formation.

5.2 Colourful Workshop (Belgique)

À la lumière du taux de chômage élevé parmi les minorités ethniques, en particulier turques et marocaines, vivant dans la Région flamande, ce PDD encourage les attitudes positives envers la diversité à tous les niveaux organisationnels des syndicats belges. Le syndicat socialiste ABVV, organisateur du projet, a mis en place une formation destinée aux délégués syndicaux et aux syndicalistes. Le syndicat ACV d'obédience chrétienne et le syndicat libéral ACLVB lui ont emboîté le pas. Cette formation se présente sous deux formes, l'une de six jours, l'autre d'une seule journée. Quarante-vingt membres du groupe cible l'ont déjà fréquentée. L'objectif du PDD est de créer des outils pouvant être utilisés par tous les syndicats belges afin de promouvoir la sensibilisation au thème de la diversité. D'autre part, les syndicats sont épaulés par des consultants spécialisés en la matière.

5.3 Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise (France)

Fort de son expérience dans la lutte contre le racisme concrétisée par plusieurs projets, EMERGENCES, centre de formation, d'expertise et de conseil dans le domaine social et syndical, développe de nouvelles stratégies et techniques dans ce domaine. Responsable du PDD, il a mis en place des formations et des séances de sensibilisation destinées aux représentants de travailleurs, principal groupe cible. EMERGENCES a constaté que les personnes ayant déjà suivi la formation semblent davantage disposées à parler du problème et à adopter une attitude non-discriminatoire sur le lieu de travail.

5.4 Pro Qualification (Allemagne)

Le PDD a pour objectif d'améliorer les opportunités des migrants sur le marché du travail. Pour ce faire, il les conseille et les forme pour optimiser leurs compétences professionnelles et faciliter leur intégration sociale. Il dispense aussi conseils et cours aux partenaires sociaux ainsi qu'aux représentants d'entreprises privées et d'organismes publics. Les délégués syndicaux et les syndicalistes constituent un groupe cible important des activités du PDD. En prodiguant des conseils et proposant des formations aux employeurs, responsables des ressources humaines et comités d'entreprise, Pro Qualification travaille à sensibiliser davantage ces acteurs sur la nécessité d'une intégration culturelle tant dans le secteur privé que dans le service public. Ses conseillers effectuent des états des lieux sur l'intégration culturelle dans les entreprises et informent leurs représentants des avantages du recrutement de travailleurs migrants, de leur formation en vue d'une qualification. Pro Qualification propose également des formations destinées à encourager les attitudes interculturelles en entreprise.

5.5 Résumé de l'atelier II :

Actions dirigées vers les syndicats – Progression de la diversité, diffusion de la médiation et des compétences interculturelles en entreprise – Formation et sensibilisation au sujet, destinées aux délégués syndicaux, responsables de la communication en entreprise et dirigeants

POINTS DE DÉPART DES DIFFÉRENTS PROJETS

- Réticence de la part des syndicalistes et des travailleurs à aborder avec les syndicats la question des discriminations ethniques (COOL) ;
- Taux de chômage élevé parmi les minorités ethniques (Colourful Workshop) ;
- Manque d'opportunités pour les migrants dans la sphère du travail et de l'emploi (Pro Qualification) ;
- Difficulté de s'exprimer sur la discrimination ethnique et sur l'analyse des statistiques relatives à la discrimination raciale ; montée de l'extrême droite dans la vie politique française et dans les syndicats (Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise).

DIVERSITÉ DES SOLUTIONS ADOPTÉES

Les solutions adoptées peuvent être classées en différents groupes.

- **Émergence de nouveaux rôles/ Nouvelles compétences :**
 - consultant spécialisé dans les questions concernant la diversité (payé par les syndicats) (Colourful Workshop),
 - Délégués syndicaux formés pour parler de l'égalité sur le lieu de travail (COOL).
- **Création d'outils :**
 - ensemble d'outils à l'attention des délégués syndicaux (COOL),
 - guide (Colourful Workshop),
 - site Internet (COOL),
 - actions de formation (Colourful Workshop),
 - Brochure pour la formation sur les discriminations raciales (Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise),
 - DVD de formation et brochures sur la discrimination ethnique (Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise),

- Guide sur l'usage de la législation comme instrument de lutte (Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise).

• **Formation :**

- Sur la diversité pour délégués syndicaux (Colourful Workshop),
- Sur mesure en entreprise (Pro Qualification),
- Pour employeurs et responsables des ressources humaines (Pro Qualification),
- Pour délégués syndicaux sur le thème « Qu'est-ce que le racisme » (Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise).

• **Enseignement sur les actions à mener :**

- Nouvelle méthode utilisée pour aborder les problèmes spécifiques aux discriminations ethniques dans les syndicats (COOL).

• **Modèles de référence et champions de la diversité :**

- Nomination des 100 « Champions de la diversité » dans le système national de santé britannique (COOL),
- Prix pour délégués syndicaux impliqués dans la lutte contre le racisme et pour l'égalité (COOL).

• **Mise en place de comités à l'intérieur des syndicats**

- Création de groupes de consultation sur l'égalité (COOL).

• **Activités de sensibilisation :**

- Brochures, posters, « kits » de campagne... (COOL),
- DVD : situations de simulation sur la discrimination, à l'attention des délégués syndicaux (COOL),
- Conférence sur la diversité : quatre ateliers réalisés sur lieu de travail en présence d'un ministre (Colourful Workshop),
- Activités de relations publiques en entreprise destinées à soutenir les actions contre la discrimination ethnique (Pro Qualification).

• **Services aux entreprises (Pro Qualification) :**

- État des lieux de la discrimination / Analyse des besoins,
- Mise en œuvre de solutions sur mesure, approches, stratégies.

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Utilisation de la législation comme levier (COOL, Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise) ;
- Débat sur la discrimination raciale sur le lieu de travail (Colourful Workshop).

DIFFICULTÉS ET RECOMMANDATIONS

- Nécessité d'intégrer des négociations sur l'égalité au sein des négociations générales ou collectives « normales » (COOL) ;
 - Nécessité de changer l'image des syndicats, qui manquent de diversité (COOL).
- Besoin de données plus fiables sur la situation des minorités ethniques (COOL) ;
- Besoin d'instruments plus nombreux et plus performants pour les RH : formations, engagement contre tous les types de discrimination (Colourful Workshop) ;
- Soutien plus important aux délégués syndicaux en la matière (Colourful) ;
- Nécessité d'œuvrer dans une perspective à long terme, voire à très long terme (Colourful Workshop) ;
- Nécessité de donner plus de priorité au thème de l'égalité dans l'agenda politique des syndicats (Colourful Workshop) ;
- Nécessité d'assurer une approche durable de la question (Pro Qualification) ;
- Plus d'intégration et d'échange de bonnes pratiques au niveau transnational (Pro Qualification) ;
- Difficulté de mesurer l'impact des projets sur les syndicalistes et les délégués syndicaux (Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise) ;

- Encourager la diversité en entreprise sans tomber dans le piège d'avoir « pris » des représentants des minorités ethniques ? (Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise) ;
- Nécessité d'envisager le phénomène de la discrimination sous tous ses angles (précarité, questions de genre, logement, etc...).

(Abolir les discriminations raciales dans l'entreprise)

6. Atelier III

Le troisième atelier a traité de l'implication des syndicats dans des approches globales, notamment sur la détection des pratiques discriminatoires en matière d'emploi et la création de nouveaux services intermédiaires.

Lors de cet atelier, les projets suivants ont été présentés :

Empléate (Espagne), Etno Segregation (Italie), TRANSFERT (France).

6.1 Empléate (Espagne)

Se concentrant sur la recherche de solutions aux conflits interculturels entre employeurs, travailleurs espagnols et travailleurs appartenant à des minorités ethniques, le projet s'est donné pour objectif de mener un travail de sensibilisation envers les employeurs, les travailleurs et les syndicats sur ce sujet. Le gouvernement d'Aragon, qui dirige ce projet, coopère avec divers organismes publics, syndicats et organisations d'employeurs. À l'intérieur de ce réseau, les syndicats proposent une formation aux travailleurs et délégués syndicaux souhaitant travailler comme médiateurs interculturels en entreprise en vue d'apporter un soutien aux personnes devant résoudre des questions ou des situations liées aux problèmes interculturels. En Espagne, les médiateurs interculturels appartiennent à des minorités ethniques et sont en majorité d'origine marocaine. Le concept de médiateur interculturel, développé dans le cadre de ce projet, est une nouvelle variante du médiateur social encore bien implanté dans les milieux syndicaux.

Lors des **débats**, on s'est interrogé sur les tâches/rôles nouveaux du syndicaliste dans ce domaine et s'il existait des profils professionnels y répondant...

Il a été précisé que les « médiateurs sociaux » étaient des volontaires payés par EQUAL. La situation concernant l'avenir d'EQUAL n'est pas encore claire. Un contact plus direct avec les entreprises serait peut-être nécessaire pour montrer l'importance des « médiateurs sociaux ».

6.2 Etno Segregation (Italie)

Le manque de conscience et d'informations sur l'immigration dans les milieux syndicaux est patent selon le PDD. Aussi, le but de ce PDD est-il de sensibiliser les syndicalistes aux questions de l'intégration, du racisme et de la discrimination ainsi que sur les problèmes et les besoins qui en découlent. D'autre part, le syndicat UGL souhaite renforcer la participation des travailleurs étrangers en les conseillant, les informant et en leur proposant des formations. Afin d'atteindre ces objectifs, le PDD se concentre sur deux types d'action impliquant directement les syndicats : la conception et l'organisation d'une action de formation en cinq modules destiné aux syndicalistes ; et le prochain développement d'un service pour les étrangers existant déjà dans les syndicats (fourni par une association ad hoc, « SEI », créée en 2000 au sein du syndicat UGL). Le premier type d'action a pour objectif l'acquisition de compétences, savoir-faire et outils nécessaires aux syndicalistes pour permettre de dispenser des conseils aux travailleurs étrangers. Le second touche aux aspects sociaux et à l'emploi des travailleurs étrangers et aux questions sociales et donne des conseils et des informations sur tous les aspects relatifs à leurs droits.

Pendant les **débats**, les participants ont soulevé le problème de l'émergence de difficultés, en France, au cas où les syndicats exerceraient des pressions en faveur des travailleurs étrangers.

Il a été souligné que cette approche n'est pas exportable dans tous les pays. Dans certains pays, c'est dans le domaine législatif que doivent porter les changements ; Dans d'autres, les changements doivent se focaliser très nettement sur les pratiques des syndicats.

Il a également été question des réactions des employeurs. Ceux-ci ont fait quelques concessions dans les accords salariaux (formation professionnelle, par exemple) mais le PDD a eu des difficultés à accéder aux petites et moyennes entreprises qui représentent 70 % de l'ensemble des entreprises. L'absence des syndicats et le manque considérable d'informations constituent un problème réel. Pour remédier à cette situation, le PDD a proposé d'offrir son soutien externe et de prodiguer des conseils aux travailleurs mais uniquement à l'extérieur de l'entreprise.

6.3 Formation et travail en réseau pour l'égalité d'accès aux stages en entreprise TRANSFERT (France)

Le PDD a pour objectif de développer des stratégies facilitant l'accès des jeunes des minorités ethniques à la formation professionnelle et aux stages en entreprise. Les représentants de TRANSFERT, tel que l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes) mobilisent les partenaires sociaux pour toucher ces jeunes réellement impliqués sur le terrain et les former à l'aide d'outils et de stratégies. L'un de ces outils est un site Internet où ils peuvent présenter leur candidature à des stages et des emplois en envoyant un curriculum vitae anonyme. Un autre est une action de formation pour les syndicalistes, cadres des RH et responsables de stages afin de les sensibiliser à la question et les motiver pour en faire des partenaires actifs.

6.4 Résumé de l'atelier III

Implication des syndicats dans des approches globales : détection des pratiques discriminatoires en matière d'emploi, création de nouveaux services intermédiaires

POINTS DE DÉPART DES DIFFÉRENTS PROJETS

- Accès à l'embauche de groupes désavantagés et sensibilisation aux questions interculturelles (Empléate) ;
- Reconnaissance et analyse du grand nombre de problèmes auxquels sont confrontés les immigrants (Ethno Segregation).
- Prévention de la discrimination ethnique des jeunes souhaitant accéder aux stages en entreprise (TRANSFERT).

DIVERSITÉ DES SOLUTIONS ADOPTÉES

Les solutions adoptées peuvent être classées en différents groupes.

- **Émergence de nouveaux rôles/ nouvelles compétences :**
 - tuteur pour immigrants (Empléate),
 - médiateur interculturel (spécialisé en discrimination raciale) (Empléate),
 - médiateur social en entreprise (pour toutes les questions d'ordre social, pas uniquement d'ordre ethnique) (Empléate),
 - conseiller dans le domaine de l'égalité et du harcèlement ethniques (Ethno Segregation).
- **Formation :**
 - des délégués syndicaux (Empléate, Ethno Segregation et TRANSFERT (approche au niveau de la législation),
 - des étrangers (Ethno Segregation),
 - en entreprise pour une prise de conscience des questions interculturelles (Empléate).
- **Étude et statistiques :**
 - études sur les syndicats et les travailleurs étrangers (Ethno Segregation),
 - stratégies spécifiques locales pour créer des activités appropriées (TRANSFERT).
- **Création de nouveaux services :**
 - services complets et expérimentaux pour les immigrants : conseils sur les carrières, assistance juridique, formation linguistique, aide au logement (Ethno Segregation).

• **Information et communication :**

- points d'informations itinérant à travers l'Italie (Etno Segregation),
- création de commissions nationales à l'intérieur des syndicats pour diffuser l'information (TRANSFERT).

• **Négociations collectives :**

- introduction à l'approche de la diversité dans les négociations collectives (Etno Segregation).

• **Outils :**

- guides destinés aux syndicats et aux immigrants (Etno Segregation),
- documents d'information (Etno Segregation),
- ensemble d'outils pour les employeurs (Etno Segregation),
- plateforme technique (Etno Segregation),
- profils des différents pays et comparaison (Etno Segregation).

FACTEURS DE RÉUSSITE

- Assurance de l'implication des entreprises (Empléate) ;
- Syndicats allant au-delà de leur rôle traditionnel :
 - intégration de services (Etno Segregation),
 - médiateurs sociaux (Empléate).
- Adoption d'une approche globale :
 - travail avec les entreprises, les syndicats et les immigrants (Empléate),
 - travail avec les entreprises, les jeunes et les syndicats (Empléate). (TRANSFERT).
- Recours aux membres des minorités ethniques comme médiateurs sociaux (Empléate) ;
- Importance des statistiques (et du profil des pays) pour combattre le racisme (Etno Segregation) ;
- Mobilisation communes de plusieurs syndicats sur une même question (TRANSFERT) ;
- Soutien au niveau national pour aider la mise en place des initiatives locales ; adaptation des stratégies nationales aux spécificités locales (TRANSFERT) ;
- Éviter l'approche « discrimination raciale » et s'attaquer plutôt au problème à travers la notion d'« intégration réussie du stagiaire ». (TRANSFERT) ;
- Recours à la transnationalité comme levier de visibilité au niveau local (TRANSFERT).

PROBLÈMES RENCONTRÉS

- Manque de temps des syndicats pour lutter contre les discriminations. Les négociations salariales demeurent leur priorité (Empléate) ;
- Confusion des rôles du médiateur interculturel et d'interprète (Empléate) ;
- Pérennisation des rôles créés dans le cadre d'EQUAL.
 - Comment cela sera-t-il possible dans l'avenir ?* (Empléate) ;
- Difficultés à expliquer le rôle des syndicats aux travailleurs étrangers (Etno Segregation) ;
- Mauvaise connaissance de la réalité de l'immigration et des immigrants dans la société en général mais également dans les syndicats (Etno Segregation) ;
- Barrière de la langue dans les échanges avec les immigrants (Etno Segregation) ;
- Difficultés à entrer en contact avec les immigrants du fait de leur situation (immigrés en situation irrégulière, conditions de vie précaires, etc...) (Etno Segregation) ;

INSUFFISANCES ET RECOMMANDATIONS

- Pour Empléate :
 - Élargissement des prérogatives des syndicats afin qu'ils puissent consacrer davantage de temps aux médiations sociales ou interculturelles,
 - Promotion des réseaux européens de syndicats et d'ONG contre les discriminations,
 - échange d'outils et de méthodes au niveau européen (par exemple, dans le cadre d'un séminaire comme celui-ci),
 - Création d'un guide interculturel commun,

- Introduction de modules sur la communication interculturelle dans toutes les formations destinées aux membres des syndicats.

- **Pour Etno Segregation :**

- Adoption d'une législation plus souple pour les ressortissants étrangers,
- Familiarisation des employeurs à la gestion des diversités,
- Amélioration du service public en matière d'enseignement des langues et d'autres services destinés aux immigrants,
- Utilisation de modèles d'évaluation des compétences.

- **Pour TRANSFERT :**

- Nécessité de consacrer du temps à l'expérimentation et au développement des expériences. Ce type d'action devrait s'inscrire dans des périodes plus longues,
- Propositions concrètes pour aider les acteurs locaux,
- Nécessité de l'évaluation des activités.

7. Conclusion

7.1 Importance de la coopération transnationale

Au début de la séance de conclusion, les participants ont été invités à fournir une appréciation de la coopération transnationale et de sa contribution au succès de leur tâche.

Béatrice Ray, Formation et travail en réseau pour l'égalité d'accès aux stages en entreprise, France

La pérennité et la transférabilité n'ont pas toujours été assurées.

Sebastian Javier Urmente, Empléate, Espagne

Les ateliers thématiques organisés avec nos partenaires transnationaux afin de comparer nos approches ont été assez fructueux. Il serait opportun de fixer des objectifs plus clairs aux travaux transnationaux et de réduire le nombre des partenaires.

Pierre Coutaz, Abolition des discriminations raciales sur le lieu de travail, France

Le travail transnational nous amène à réfléchir à la transférabilité de nos propres approches. Les « mariages de raison » entre des projets sans agenda commun posent problème car ils compliquent la recherche d'un terrain commun. Nous devons donc instaurer des partenariats basés sur des objectifs communs et non sur la commodité ou la nécessité. Le temps imparti à la recherche de partenaires ayant des objectifs semblables est parfois trop court. Avant le démarrage effectif d'une coopération, il conviendrait de disposer de plus de temps pour connaître nos partenaires potentiels et les choisir avec plus de discernement. Ceci permettrait également de créer de nouveaux types de coopération et de partenariats avec des acteurs différents. Le travail transnational est précieux car il permet de mieux connaître la situation des autres pays. Toutefois, il conviendrait d'utiliser des critères de comparaison afin que le discours transnational soit plus méthodique et donc plus efficace. Actuellement, les discussions se déroulent souvent de manière trop générale. De plus, la barrière de la langue peut poser des problèmes supplémentaires.

7.2 Six principales insuffisances relevées par Vicki Donlevy¹

- Absence d'un forum ou d'un réseau européen permettant l'échange de méthodes, d'outils et d'idées entre syndicats actifs dans ce domaine ;
- Manque de tradition de développement de compétences « sociales » chez les syndicats, car les négociations salariales constituent leur priorité ;
La question de l'égalité entre rarement en compte dans une négociation collective « normale » ;
- Nécessité pour les syndicats de passer de l'action politique et médiatique à une action concrète au niveau local.

1. Racine Structure Nationale d'appui EQUAL France.

Les actions de terrain, locales et isolées ou les initiatives individuelles de représentants syndicaux réussissent difficilement sans l'appui d'une structure nationale ;

- Difficulté de pérenniser les actions de lutte contre les discriminations ethniques ;
- Nécessité d'une longue période de temps pour changer et mettre en œuvre des expériences ;
- Nécessité, pour parvenir au succès, de travailler avec tous les acteurs concernés, c'est-à-dire les représentants syndicaux, mais également les entreprises, les formateurs, les immigrants et les administrations locales. Les moyens permettant de les inciter à s'engager et à s'impliquer ne sont pas clairement définis.

7.3 Enseignements et conclusions

Les participants ont été invités à formuler des recommandations relatives à la future politique d'intégration.

Sebastian Javier Urmente, Empléate (Espagne)

1. Nous devons développer et promouvoir le rôle de médiateur social, de consultant en diversité ou de représentant pour l'égalité des chances dans nos syndicats. Pour ce faire, nous avons besoin de temps et de financements ;
2. Il convient d'intensifier les échanges d'outils, de méthodes et de stratégies de formation des syndicats pour les questions de diversité et de compétences interculturelles ;
3. L'immigration clandestine doit être détectée en tant que phénomène et une action spécifique doit être entreprise à l'égard de ce groupe cible.

Cristiana Russo et Egidio Sanguè, Etno Segregation (Italie)

1. Développement des activités et des outils permettant de lutter contre la double discrimination infligée aux femmes migrantes ;
2. Modèle de formation destiné aux acteurs du marché de l'emploi ou à la communication interculturelle devant comporter des informations sur le phénomène de l'immigration et sur les pratiques discriminatoires observées sur le marché du travail ;
3. Établissement d'un budget spécifique pour les activités menées au service de l'égalité des chances dans les syndicats ;
4. Définition d'un indicateur d'intégration des ressortissants étrangers sur le marché du travail et dans la société. Développement, sur cette base, d'un outil d'analyse et d'auto-analyse afin de mesurer le degré de maturité des activités menées pour l'intégration ;
5. Nécessité d'un ensemble de services de base pour l'accueil, l'assistance et l'insertion des ressortissants étrangers dans la société hôte (enseignement civique, cours de langue, sécurité et santé sur le lieu de travail).

Frédéric Fiore, Colourful Workshop (Belgique)

1. Nécessité de combiner les approches descendantes et ascendantes. Le rôle des représentants pour l'égalité des chances pourrait sans doute être utile à cet égard ;
2. Résultats positifs pour de nombreux projets EQUAL, mais il conviendrait de trouver le moyen d'améliorer l'appréciation de ces résultats et de les pérenniser ;
3. La coopération entre syndicats, ONG et employeurs est une bonne chose et il est important de consolider ces connexions pour combattre les discriminations sur un mode unifié.

Pierre Coutaz, Abolition des discriminations raciales à l'emploi (France)

1. Tirer concrètement parti de la coopération transnationale (lors d'échanges internationaux entre projets dans le cadre d'EQUAL ou d'autres projets) pour identifier les points communs et organiser la transférabilité des pratiques ;
2. Au-delà de l'appréciation quantitative formelle des résultats des projets, il convient de trouver un accord sur les initiatives et les critères d'évaluation qualitative afin de comparer les différents projets ;
3. Réfléchir à la pérennité des projets un ou deux ans après le financement européen et aux possibilités de transfert aux niveaux territorial, sectoriel ou à celui de l'entreprise ;
4. Faire en sorte que la loi soit une réalité : utiliser les législations nationales et communautaires pour promouvoir la lutte contre les discriminations car la loi est faite pour être appliquée.

5. Compléter l'arsenal juridique, généralement de nature individuelle, par une approche collective afin que les organisations syndicales intègrent la question de l'égalité des droits à tous les niveaux des négociations collectives ;
6. Travailler sur la question des discriminations au cœur même des organisations syndicales, par le biais d'interventions pédagogiques destinées à contrecarrer les éventuels préjugés. Ceci permettrait d'inclure la question des discriminations dans le bilan social des entreprises.

Béatrice Ray, Formation et travail en réseau pour l'égalité d'accès aux stages en entreprise (France)

1. Le travail en réseau est une idée à mettre en valeur et il convient de favoriser sa concrétisation ;
2. La sensibilisation doit être intensifiée car il faut du temps pour qu'un certain impact soit mesurable par les syndicats ;
3. Le concept de travail en réseau et son application doivent être développés au vu de l'impact des syndicats sur leur environnement ;
4. La question de la pérennité demeurera nécessairement complexe ;
5. Le refinancement du PDD doit être avantageux.

Robert Gereci, Pro Qualification (Allemagne)

1. Nous devons intensifier nos efforts pour pérenniser les approches réussies. Pour que celles-ci ne tombent pas dans l'oubli, il convient de les inclure dans les institutions officielles des partenaires sociaux ;
2. Les échanges transnationaux entre syndicats méritent d'être développés davantage, notamment en soutenant et en élargissant les réseaux syndicaux existants au niveau européen ;
3. En Allemagne, les syndicats devraient coopérer plus intimement avec l'instance chargée de conseiller les immigrants fraîchement arrivés, notamment pour l'informer sur l'accès au marché du travail. Les conseils fournis aux nouveaux arrivants devraient inclure des informations sur le marché du travail afin de prévenir d'éventuelles discriminations.

Lisbeth Rudbeck, Formation de femmes migrantes pour l'intégration au monde syndical (Danemark)

1. Si nous voulons que cette plateforme aboutisse à un résultat concret, nous devons soit définir le point de départ et l'objectif de la lutte commune des syndicats européens contre les discriminations, soit créer une plateforme (site Internet, institut, etc...) sur laquelle ils échangeraient des idées, des connaissances et découvriraient les difficultés de chacun au niveau national. Les syndicats sont confrontés à des difficultés très différentes dues à des comportements, approches et législations propres à chaque pays. Ainsi, certains luttent pour l'égalité des conditions et des droits quand d'autres se battent contre les discriminations afin d'empêcher la stigmatisation et l'apparition de cultures parallèles sur le lieu de travail ;
2. Nous avons tendance à adopter une approche descendante vis à vis des immigrants en tant que groupe, aux dépens d'une approche ascendante, axée sur les individus. Les immigrants ne constituent pas un groupe homogène, il convient donc d'être vigilant et de prendre en compte les différences observées au sein de ce groupe humain.

Birgitta Lundberg et Ann-Christin Andersson, ESMEC (Suède)

1. Perspectives descendantes et ascendantes sont nécessaires pour réussir les interventions auprès des personnes. Pour répondre aux attentes individuelles, il faut considérer un grand nombre de facteurs : réseau, langue, amis, soins médicaux, etc... Il est important que les syndicats se familiarisent avec ces besoins si nous voulons insérer ces personnes sur le marché du travail. Les questions de santé publique sont déterminantes sur le lieu de travail ;
2. Des enseignements et des formations doivent être proposés aux syndicats et aux entreprises. Une stratégie et des réglementations européennes communes pourraient être utiles.

Yasemin Arrango Torres, InterculturaCidade (Portugal)

1. Créer un réseau entre syndicats européens participant au programme EQUAL pour la diffusion des bonnes pratiques EQUAL et la contribution dans l'élaboration de directives communes (législation) ;
2. Analyser les obstacles rencontrés dans les différents pays en matière de législation du travail et de l'immigration, et notamment concernant les travailleurs migrants en situation irrégulière dans l'UE ;
3. Analyser les meilleures stratégies de lutte contre la précarité et l'exploitation des travailleurs dans l'UE ;
4. En tant que partenaires sociaux de premier plan, les syndicats doivent participer à l'élaboration d'outils et de stratégies pour le prochain programme FSE ;

5. Créer un groupe transnational particulier (universitaires, syndicats, ONG, etc...) chargé de mener des discussions, d'analyser et de formuler des recommandations sur la lutte contre les discriminations dans une perspective communautaire.

Ommar Benfaïd, Lutte contre les discriminations : renforcer les pratiques syndicales (France)

1. Le problème ne peut pas être traité ponctuellement. Il constitue une question permanente et centrale, à inscrire dans les actions syndicales et dans le dialogue social concernant l'égalité au travail ;
2. Il est important de travailler ensemble à établir des points de contact avec d'autres acteurs, afin de mener à bien des projets régionaux et thématiques ;
3. Il paraît important d'organiser des échanges au niveau européen sur les pratiques des ONG, des employeurs et des syndicats, mais aussi sur celles du CES, de l'UNICE et des institutions européennes équivalentes du secteur des ONG.

Zaffir Hakim, COOL (Écosse/R-U) :

1. L'égalité ne s'applique pas à tous. Il existe un décalage évident entre la politique et la pratique. Les approches ascendantes doivent être renforcées ;
2. Différents niveaux d'interprétation affectent les projets de l'UE. Nous avons besoin d'une liste des résultats des bonnes pratiques de ces différents projets afin de pouvoir les diffuser ;
3. La question de la pérennité concerne tous les projets, nous devons lui accorder notre attention lors des prochains séminaires. Nous sommes tenus de réfléchir à la pérennité de nos actions et activités, mais pourquoi ne pas en tenir compte avant d'entreprendre nos actions et nos activités ?

Éva Loftsson, Autorité de Gestion Equal (Suède)

1. Il est important de sensibiliser les employeurs à la gestion de la diversité, même dans les petites entreprises. En effet, le fait de les informer des différentes formes de médiation interculturelle peut leur être utile ;
2. On ne doit pas oublier que, outre son utilité, le fondement de l'égalité au travail est l'égalité des droits. Nous disposons de lois anti-discrimination, appliquons-les ;
3. Il convient de faire comprendre aux syndicats que la lutte contre les discriminations est l'une de leurs principales missions et que les immigrants sont un atout. En effet, les syndicats pourraient tirer parti de leur travail anti-discriminatoire en recrutant davantage d'adhérents et accroître ainsi leur légitimité.

Claude Rack

1. Regrouper les syndicats volontaires autour d'un réseau européen afin d'éradiquer les discriminations ethniques ;
2. Créer de nouveaux rôles de médiateurs (consultants externes ou représentants pour l'égalité des chances internes aux entreprises) afin d'établir un « pont culturel » et de poursuivre une approche systémique ;
3. Effectuer une évaluation.

7.4 Résultats du séminaire par Claude Rack, Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, Autorité de gestion EQUAL (France)

Selon Claude Rack, pour tirer les enseignements des différents projets, il convient de se poser trois questions qui recouvrent les grands thèmes de ce séminaire :

1. Pourquoi ?
2. Comment ?
3. À l'aide de quels résultats ?

Se référant à la première question, elle a souligné la nécessité de prendre position dans la lutte contre les discriminations raciales. En effet, face au déni et au scepticisme, la légitimité de certains projets continue d'être remise en question. Les diagnostics locaux, les outils de mesure statistique et les questionnaires ont été utilisés dans les projets EQUAL pour servir de base à cette légitimité et « se faire entendre ».

Concernant la deuxième question, elle a mentionné les deux approches présentées à Paris, lors du séminaire Intermédiaires de l'emploi et de la formation.

A. Le fait d'offrir un soutien individualisé permet d'établir un « pont culturel » entre les minorités victimes de discriminations, les entreprises et la société. Cette approche favorise l'intégration et la socialisation. Le concept « d'interculturalité » prend ici tout son sens. Des rôles de « médiation » et de « représentation » ont vu le jour en marge des organisations qui remplissent une fonction d'assistance, de conseil, de formation et lancent des passerelles vers les entreprises auxquelles elles démontrent l'utilité d'une telle intégration.

B. L'approche systémique permet de combattre les discriminations en accompagnant les victimes, mais aussi en influant sur les organisations et les systèmes et donc sur les « professions ». Cette approche consiste à former les représentants syndicaux et l'ensemble du système, à décerner des gratifications et des « prix » et à labelliser les résultats.

En référence à la troisième question, Claude Rack a signalé l'absence d'évaluation susceptible de quantifier nos résultats.

Elle a conclu en mentionnant les principales recommandations formulées lors de ce séminaire :

- Il est nécessaire de créer un cadre européen pour poursuivre les échanges d'informations : un forum Internet, par exemple, permettrait aux participants d'échanger des méthodes et de créer un réseau de syndicats présents dans différents États membres, ce qui conférerait du poids aux nouveaux rôles ;
- La pérennisation dépend d'une approche stratégique.

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisme	E-mail
Suède	ANDERSON	Ann-Christin	ESMEC – Empowering Self Management – A European Challenge	Leader Partner organisation /	ann-christin@arbetsgivarringen.se
France	BENFAÏD	Ommar	Lutter contre les discriminations : Renforcement des pratiques syndicales	CFDT	obenfaid@cfdt.fr
France	COUTAZ	Pierre	Abolish Racial Discrimination in the workplace	EMERGENCES	pcoutaz@emergences.fr
Belgique	FIGORE	Frédéric	Colourful Workshop	vzw Welcom – Vlaams ABVV	ffiore@vlaams.abbv.be
Allemagne	GERECI	Robert	Pro Qualification	IQ Consult gGmbH / DGB – Bildungswerk	Robert.gereci@dgb-bildungswerk.de
Écosse	HAKIM	Zaffir	COOL – Creating Opportunities for Ongoing Learning	Scottish Trade Union Congress	zhakim@stuc.org.uk
Espagne	JAVIER URMENTE	Sebastian	Empléate	Union Sindical de Comisiones Obreras de Aragon	jumente@aragon.ccoo.es
Suède	LUNDBERG	Brigitta	ESMEC – Empowering Self Management – A European Challenge	Leader Partner Organisation / LO District southeast (TUC)	birgitta.lundberg@lblekinge.se
France	RAY	Béatrice	Peer Education and Networking for Equal Access to Training Internships	UNSA	beatrice.ray@unsa.org
Danemark	RUDBECK	Lisbeth	Trade Union Qualification for Migrant Women	FIC	lisbeth.rudbeck@fic.dk
Italie	RUSSO	Cristina	Etno Segregation	Unione Generale del Lavoro	cristiana_russo@yahoo.it
Italie	SANGUE	Egidio	Etno Segregation	Unione Generale del Lavoro	e.sangue@movicom.it
Portugal	TORRES	Yasmine	InterculturaCidade	Uniao dos Sindicatos de Lisboa (Trade Union of Lisbon)	usl@unialisboa-cgtp.pt
France	DONLEVY	Vicki		RACINE Structure Nationale d'appui EQUAL	massimiliano.yamine@euroqualita.it
Allemagne	KOCH	Katharina		ZWH e. V.	kkoch@zwh.de

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisme	E-mail
Suède	LOFTSSON	Éva		Suède ESF/EQUAL Autorité de gestion	Eva.loftsson@esf.se
France	MEILLAND	Christèle		IRES – Institut de Recherches Economiques et Sociales	christele.meilland@ires-fr.org
France	OUAZAN	Stéphane		RACINE Structure Nationale d'appui EQUAL	ouazan@racine.fr
France	RACK	Claude		Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi / DGEFP / Autorité de gestion FSE / EQUAL	clauderack@travail.gouv.fr
France	REIS	Sandrine		Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi / DGEFP / Autorité de gestion FSE / EQUAL	sandrine.reis@travail.gouv.fr
Finlande	SCHULZ- TRIEGLAFF	Stefan		Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Managing Authority ESF / EQUAL	stefan.schulz- trieglaff@bmas.bund.de
Allemagne	SCHWENDOWIUS	Dorothee		ZWH e. V.	dschwendowius@zwh.de
Allemagne	WELBERS	Gerhard		IFAPLAN – europis	g.welbers@netcologne.de

Euro-Plateforme

Conférence européenne

Acteurs locaux et régionaux

Rapport du séminaire

Hôtel de ville, Hanovre-Allemagne 21 et 22 Mai 2007



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous



Sommaire

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine	3
2. Structure du séminaire.....	3
3. Introduction.....	4
Discours introductif (Kay de Cassan).....	4
4. Atelier I.....	4
4.1 Network for the promotion of interculturalism (Grèce)	5
4.2 Igualtat en la diversitat (Espagne)	5
4.3 ALBuM (Allemagne)	5
4.4 PAMIR-SON (Allemagne)	6
4.5 Conclusions (Vicky Donlevy)	6
5. Atelier II	7
5.1 Society of Goodwill (Slovaquie)	7
5.2 POLIS (République tchèque)	7
5.3 Make your future ! (Suède)	8
5.4 Egalité et citoyenneté : assumer la diversité (France)	8
5.5 ACCEDE (Acteurs Concertés pour l'Egalité et contre les Discriminations Ethniques) (France)	9
5.6 Conclusions (Vicky Donlevy)	9
6. Atelier III.....	10
6.1 Chinois d'Europe et intégration – « Dissémination de la Chine » (France)	10
6.2 Roma Training and Information Center (Slovénie)	10
6.3 EQUAL Bremen and Bremerhaven (Allemagne)	10
6.4 Conclusions (Vicky Donlevy)	11
7. Conclusion des participants	11
8. Conclusion de Claude Rack (Chef de la mission des interventions nationales DGEFP/ Autorité de gestion FSE France)	15
Liste des participants	16/17

Ce texte, produit lors de séances de travail en plusieurs langues porte encore la trace de ce multilinguisme et de traductions multiples. Nous avons toutefois voulu conserver à ce document sa forme originale sans retouche. Les lecteurs, y trouveront ainsi « en direct » l'écho des propos des intervenants citant maintes fois la question linguistique comme difficulté importante du travail transnational.

1. Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine

La plateforme européenne pour faire reculer les discriminations dans l'emploi, liées à l'origine dans laquelle s'inscrit ce séminaire a été pilotée par la France, en partenariat avec le ministère du travail allemand et l'autorité suédoise de gestion du Fonds social européen avec le soutien de la Commission européenne. Elle bénéficie également du label « année européenne de l'égalité des chances ».

Elle poursuit deux objectifs :

- D'une part, le partage des expériences des projets EQUAL¹, et un apprentissage collectif et,
- D'autre part, une meilleure articulation entre politiques publiques et initiatives de terrain.

La plateforme s'articule autour de séminaires de praticiens et personnes ressources préparant une conférence finale à Paris, en novembre 2007.

Cinq séminaires « entre pairs » se sont ainsi tenus de février à mai 2007, dont trois en Allemagne, un en France et un en Suède. Ils ont réuni à tour de rôle : des intermédiaires de la formation et de l'emploi, des syndicats de salariés, des acteurs dans l'entreprise, des associations et des organisations non gouvernementales, des acteurs locaux.

Le séminaire des 21 et 22 mai 2007 est le dernier des 5 séminaires organisés dans le cadre de la plateforme. Il a rassemblé des acteurs évoluant dans les municipalités, l'administration publique et les institutions régionales, ainsi que des acteurs assurant des services d'intermédiation entre les communautés de migrants et les municipalités. Ce séminaire avait pour objectifs, d'une part, de permettre un échange de pratiques et, d'autre part, d'élaborer des recommandations sur les principes et les actions de la politique publique européenne concernant la prévention et la lutte contre la discrimination par les organismes à but non lucratif et les organisations non gouvernementales. Les pratiques de chaque projet EQUAL sont exposées et, sur la base des discussions tenues à l'issue de chaque présentation, une synthèse permettait de dégager des principes directeurs permettant le transfert des actions.

2. Structure du séminaire

Le séminaire regroupait 23 participants provenant de 8 pays de l'Union Européenne². Le programme a été scindé en 5 sessions (discours introductif suivi de trois ateliers et d'une session de clôture portant sur la consolidation des résultats). Chaque session de travail était axée sur différentes approches pour lutter contre la discrimination. Les différents ateliers ont respectivement traité les 3 thèmes suivants :

1. Développement des réseaux régionaux et locaux pour la diversité et contre les discriminations sur le marché de l'emploi : plans stratégiques, plates-formes de réseaux et institutions ;
2. Séminaires et actions de formation pour les principaux acteurs issus des minorités ethniques : apport de connaissances sur l'émigration, les conditions de vie des minorités ethniques et les compétences dans la gestion de la diversité ;
3. Qualifications professionnelles et complémentaires des minorités ethniques en tant qu'employés dans différentes branches ou en tant qu'intermédiaires entre les cultures.

Chaque atelier a suivi le même canevas :

1. Courte introduction thématique de Bernard Mansel, journaliste et animateur du séminaire, pour exposer les principaux problèmes du thème à examiner.
2. Présentation des projets EQUAL pertinents par rapport au thème traité.
3. Discussion ouverte à tous les participants, au cours de laquelle chacun pouvait réagir et débattre sur la base de sa propre expérience. Cette étape a contribué à l'émergence de recommandations.

¹ Equal est une initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008, laboratoire d'expérimentations de nouvelles solutions de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion.

² Voir liste des participants.

Le but du séminaire était de prendre connaissance des changements engendrés par les activités des PDD et de repérer comment les pratiques ou les structures ont été transformées par ou dans les réseaux locaux et régionaux, ou par la diffusion des actions de formation, des séminaires et des mesures de qualification. Ainsi, les présentations des projets devaient mettre en exergue :

- Les contributions des acteurs régionaux et locaux aux résultats du projet concernant la lutte contre la discrimination des minorités ethniques ;
- L'utilisation pratique du projet par les acteurs régionaux et locaux ;
- Les lacunes ou besoins identifiés par les acteurs régionaux et locaux, non encore identifiés dans les résultats du projet.

De manière générale, l'objectif était de comprendre la valeur ajoutée du projet, ainsi que les conditions requises pour la réussite du transfert de l'action.

3. Introduction

Au nom du comité de pilotage européen, Claude Rack Chef de la mission des interventions nationales DGEFP/ Autorité de gestion FSE (France) a ouvert le séminaire.

Elle a rappelé l'importance du travail accompli, les résultats très riches obtenus non seulement lors des précédents séminaires, mais aussi par l'ensemble des activités menées par près de 350 PDD créés pour surmonter les discriminations concernant les minorités ethniques dans l'accès à l'emploi.

Elle a rappelé que l'objectif de ce dernier séminaire était l'échange d'expériences et de méthodes déjà validées par les différents projets, afin de parvenir à analyser les résultats et les besoins au niveau européen .

Elle a également fait référence aux réalisations des quatre précédents séminaires qui ont révélé à la fois des problèmes nationaux très spécifiques, et une grande diversité de concepts .

Elle a rappelé que plusieurs points restaient encore en suspens, et notamment les interrogations sur les modalités de réponse efficace aux problèmes posés. Elle soutient que l'idée du « renforcement des moyens d'action » et de la sensibilisation du public à ce problème doit jouer un rôle important.

Tous les acteurs doivent prendre conscience que le fait d'agir contre la discrimination ethnique doit impliquer une situation où chacun est gagnant.

Elle a conclu son intervention en exprimant son attente d'un débat riche et fructueux, comme il en a été lors des séminaires précédents.

Discours introductif (Kay de Cassan)

Kay de Cassan, Directrice de la Chambre économique de Hanovre, a fait un bref exposé sur le thème du séminaire .

Elle a expliqué que la ville cosmopolite de Hanovre est formée d'une importante diversité culturelle qui offre de nombreuses et importantes ressources. Le nombre d'entrepreneurs d'origine immigrée devient de plus en plus important.

Les mesures que la ville de Hanovre a commencé à prendre sont des initiatives individuelles, des aides aux autres acteurs et la mise en œuvre du « concept d'intégration locale » dans l'optique de donner à chacun la même chance d'accéder au marché de l'emploi.

4. Atelier I

Ce premier atelier a traité des stratégies de développement de réseaux régionaux et locaux destinés à promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi. Différents plans stratégiques, plates-formes de réseaux et institutions ont été examinés.

Les projets suivants ont présenté leurs travaux au cours de cet atelier : *Network for the promotion of interculturalism* (Grèce), *Igualtat en la diversitat* (Espagne), *ALBuM* (Allemagne) et *PAMIR-SON* (Allemagne).

4.1 Network for the promotion of interculturalism (Grèce)

Ce Partenariat de développement (PDD) a pour but de lutter contre les préjugés à l'encontre des migrants, le manque d'infrastructure pour les informer et les soutenir, et l'absence de moyens d'action pour agir. Le projet souhaite répondre à ces problèmes en créant deux actions de formation et de la documentation à l'attention des minorités ethniques : une formation de médiateur culturel et un cours destiné aux professionnels des médias. Une autre activité est la mise en place d'un réseau de structures d'assistance aux migrants, en créant des centres d'assistance aux ressortissants étrangers et des centres à caractère multiculturel. Les institutions municipales, les auto-organisations de migrants, les instituts de recherche, les centres de formation et les organisations de migrants sont les partenaires du PDD.

Le PDD a d'ores et déjà créé un profil professionnel de médiateurs culturels et établi des bureaux en Grèce occidentale : 7 bureaux d'assistance aux ressortissants étrangers, 3 centres à caractère multiculturel et 6 unités d'assistance aux parents étrangers, ont été fondés. À l'heure actuelle, le PDD élabore une documentation à l'attention des journalistes et d'autres groupes, ainsi qu'un guide multilingue destiné aux employés étrangers.

Le débat a été riche en questions. Les participants ont demandé si le « médiateur culturel » était une profession reconnue en Grèce et se sont interrogés sur l'avenir de cet emploi après EQUAL. Il est apparu que le poste de « médiateur culturel » n'est pas officiellement reconnu en Grèce. De plus, le succès et l'évolution des médiateurs culturels dépendent de la personnalité de chaque individu : des médiateurs à forte personnalité travaillent mieux avec les migrants, les encourage et renforce leurs moyens d'action. En ce qui concerne l'avenir, la représentante du projet, Tereza Papagiannopoulou, espère que les autorités accorderont les ressources nécessaires pour pérenniser ces emplois et les multiplier.

4.2 Igualtat en la diversitat (Espagne)

Ce PDD souhaite aider les migrants à trouver des emplois (ou de meilleurs emplois), à lutter contre les préjugés et à accroître leur capacité d'insertion professionnelle en tissant un réseau local d'acteurs incluant les administrations, les organisations syndicales, les entreprises et les Organisations Non-Gouvernementales (ONG). Les activités mises en œuvre consistent à établir une plateforme d'entités et d'organismes publics dans la région afin de partager les informations, les expériences et les recommandations, améliorer les bourses du travail entre les différentes parties intéressées du réseau. Il a aussi mis en œuvre des sessions de formation théorique et pratique destinés à répondre aux besoins des employeurs ainsi que des actions d'évaluation des compétences informelles des migrants sans emploi.

Lors des débats qui ont suivi la présentation, les participants se sont interrogés sur le lien entre la plateforme pour l'emploi et le placement. L'importance d'une plateforme pour l'emploi en tant que complément du service public a été soulignée. Les participants ont également posé des questions sur l'évaluation des profils et ses résultats. L'accent a été mis sur le fait que l'évaluation doit ouvrir des portes permettant de regrouper les employeurs et les migrants qualifiés. Par le passé, les employeurs ont souvent critiqué la pénurie de migrants qualifiés susceptibles de travailler pour eux.

4.3 ALBuM (Allemagne)

Ce PDD a pour objectif d'améliorer l'intégration des migrants sur le marché de l'emploi et fonctionne en coopération avec différents groupes cibles. Les stratégies mises en œuvre par ALBuM sont la formation et la qualification, le développement d'un réseau local d'organisations de minorités, les équipements scolaires et l'administration municipale. L'ensemble est regroupé sous le slogan « Vivre et partager la richesse interculturelle ». Les actions de formation, qui allient théorie et pratique en entreprise, permettent aux migrants de devenir « spécialiste en commerce extérieur » et « conseiller spécialisé dans les problèmes interculturels ».

Le PDD propose également une assistance au développement organisationnel ou au perfectionnement du personnel des entreprises dirigées par des membres de minorités ethniques, aux entreprises à effectifs pluriculturels. Des programmes de conseil et de formation à l'attention des employés et des employeurs, ainsi qu'un programme de formation interculturelle pour les représentants et les employés destiné à prévenir ou atténuer les conflits interculturels, sont également proposés.

À l'heure actuelle, l'administration développe un « plan local d'intégration ».

Les **débats** se sont principalement focalisés sur des questions relatives aux expériences du PDD dans ses travaux quotidiens. La relation entre ALBuM et l'administration du travail a été évoquée. Christina Bötzel, représentante du PDD, a souligné que la communication entre ces deux acteurs est en principe plutôt positive. L'administration du travail considère ALBuM de manière critique mais également bienveillante.

Un autre sujet était la relation du PDD avec les entreprises. ALBuM n'est pas régulièrement contacté par les entreprises. En règle générale, c'est le PDD qui contacte les entreprises car ALBuM estime cette stratégie plus efficace.

ALBuM travaille également en coopération avec les chambres, les organisations syndicales et les autres municipalités, mais n'est pas en contact avec d'autres réseaux.

4.4 PAMIR-SON (Allemagne)

L'objectif de PAMIR-SON est d'accroître les chances des migrants sur le marché de l'emploi en tissant un réseau régional de qualification et de conseil dans le sud-est de la Basse-Saxe, ce réseau devant être en mesure de poursuivre ses travaux après EQUAL. Les principales structures de PAMIR-SON sont un groupe de petites et moyennes entreprises régionales parties prenantes et/ou groupes cibles du projet. Elles proposent des offres à une agence de conseil, de qualification et de placement (BQV) et agissent comme une organisation centrale pour toutes les activités et mesures directement liées au marché du travail. Elles disposent enfin d'un éventail de mesures d'assistance qui font appel aux compétences des migrants expérimentés pour l'intégration dans des programmes d'emploi et de formation. PAMIR-SON fonctionne en coopération avec plus de 120 entreprises régionales.

Pendant les **débats**, les participants se sont intéressés à l'évaluation, l'analyse du marché et l'enseignement. Il a été souligné que les contacts avec les entreprises sont continus. Le PDD est conscient de l'existence de besoins et du fait que les personnes sont réintégrées dans le réseau. Le PDD a mentionné qu'il travaille en coopération avec les PME pour chaque corps de métier.

4.5 Conclusions du premier atelier (Vicki Donlevy, structure nationale d'appui, EQUAL France)

Vicky Donlevy a tout d'abord rappelé l'objectif commun des 4 premiers projets : permettre une meilleure intégration des populations d'origine immigrée sur le marché local de l'emploi. Elle a également indiqué que les projets grec (*Network for the promotion of interculturalism*) et espagnol (*Igualtat en la diversitat*) traitaient les problèmes de l'immigration plus récente.

Elle a ensuite proposé de regrouper les solutions mises en œuvre en plusieurs « familles » différentes :

- Actions de formation ;
- Sensibilisation et prise de conscience ;
- Nouvelles structures ;
- Émergence de nouveaux rôles/nouvelles compétences ;
- Création de nouveaux services ;
- Création de réseaux ;
- Création et mise en œuvre d'outils.

Elle a également exposé les recommandations qui ressortaient des différents projets :

- Les médiateurs culturels doivent se trouver sur les lieux déjà fréquentés par les migrants (*Network for the promotion of interculturalism*) ;
- Les médiateurs devraient être choisis parmi des personnes influentes au sein du groupe cible (*Network for the promotion of interculturalism*) ;
- Les réseaux devraient inclure des prestataires de services locaux (*Network for the promotion of interculturalism*) ;
- Les services devraient être identiques pour tous les groupes ethniques (*Igualtat en la diversitat*) ;
- La clé de l'intégration est de travailler sur l'accès des migrants au marché du travail (*Igualtat en la diversitat*) ;

- La nécessité de trouver des moyens pour pérenniser les compétences des participants au projet (*ALBuM*) ;
- Faire travailler les acteurs « en tandem » (*ALBuM*) ;
- Nécessité des échanges entre les municipalités au niveau européen sur les problèmes d'intégration (*ALBuM*) ;
- Importance d'une sélection méticuleuse des participants au réseau : tous les participants doivent être efficaces et ont un rôle à jouer (*PAMIR-SON*) ;
- Les partenaires du réseau devraient se concentrer sur leurs domaines d'expertise (*PAMIR-SON*) ;
- Importance de la communication interne : tous les partenaires du réseau devraient avoir accès au même niveau d'information (*PAMIR-SON*).

5. Atelier II

Les thèmes et les documents du deuxième atelier portaient sur les séminaires et les actions de formation destinés aux membres des minorités ethniques. L'accent a été mis sur l'acquisition de connaissances sur l'émigration, les conditions de vie des minorités ethniques et l'acquisition de compétence dans la gestion de la diversité.

Les projets suivants ont présenté leurs travaux: *Society of Goodwill* (Slovaquie), *POLIS* (République tchèque), *Make Your Future !* (Suède), *Égalité et citoyenneté : assumer la diversité* (France), *ACCEDE* (France).

5.1 Society of Goodwill (Slovaquie)

Le PDD souhaite renforcer la prise de conscience par le public de la xénophobie et de l'exclusion sociale des migrants et réfugiés de la société slovaque. Le PDD a tissé un réseau régional dans les zones orientale et occidentale de la Slovaquie et a tenté de toucher un large public : écoliers, étudiants en pédagogie et en sciences sociales, travailleurs sociaux, personnels médicaux, forces de police et conseillers municipaux. Pour les cours portant sur l'émigration et les réfugiés, le PDD a élaboré des projets de formation et une documentation à l'attention de deux groupes cibles : les écoliers/étudiants d'une part, et les professionnels de l'autre. Les thèmes du cours étaient l'émigration, les conditions de vie des migrants et des réfugiés, des exemples d'intégration réussie, les contraintes législatives, l'asile dans l'UE et la politique de l'émigration. Le PDD a de plus réalisé une campagne publicitaire, un film documentaire, un spot TV et une brochure d'information.

Pendant les **débats**, la question de l'implication des médias dans la campagne a été soulevée. Les expériences de la *Society of Goodwill* étaient ambivalentes : ce PDD a constamment communiqué aux journalistes les informations importantes qui ont certes bien été utilisées, mais les journalistes avaient eux-mêmes une maigre connaissance du sujet. Il a également été souligné que la législation européenne sur la non-discrimination ne joue pas un rôle important en Slovaquie. Les entreprises préfèrent toujours employer des slovaques. Mais le nouveau droit à une « assistance supplémentaire » permet l'intégration des réfugiés sans statut légal sur le marché de l'emploi. En outre, le rôle des associations d'employeurs et des organismes gouvernementaux ont été évoqués. Ces deux acteurs étaient très importants pour les travaux du PDD car ce dernier pouvait s'appuyer sur une riche source d'expériences sur le travail avec les migrants et les réfugiés.

5.2 POLIS (République tchèque)

Pour réduire les problèmes des personnes en situation d'exclusion sociale, en majorité des roms, dans l'accès à l'emploi, le logement et l'éducation, le PDD tente de tisser des réseaux avec les principaux acteurs au niveau local et de travailler en collaboration avec eux afin de les sensibiliser aux mécanismes de l'exclusion sociale. IL s'agit aussi de les aider en élaborant des stratégies et des politiques visant à résoudre le problème. Les acteurs du réseau sont les municipalités, les écoles, les agences de l'emploi et les employeurs. *People in Need* est une ONG qui a pour but d'analyser les besoins locaux, de consulter les représentants municipaux pour la planification des services scolaires, d'organiser des séminaires et des ateliers à l'attention des municipalités, des établissements scolaires et des agences pour l'emploi, portant sur l'exclusion sociale et les stratégies locales visant à y remédier. Enfin, *People in Need* construit des plans d'enseignement scolaire en faveur de l'éducation interculturelle, et coopère avec les employeurs locaux.

Les acteurs du PDD élaborent actuellement un document résumant les stratégies pour s'attaquer à l'exclusion sociale au niveau local, et lors de consultations avec les fonctionnaires locaux, ils proposent des stratégies pour traiter les situations des personnes issues de groupes socialement exclus.

Au cours des **débats**, l'un des thèmes abordés fut le rôle des fonctionnaires et des enseignants dans le cadre du projet. Il fut souligné qu'en République tchèque, les responsables administratifs ne sont pas très motivés pour faire avancer les choses, et qu'il est plus facile de motiver les enseignants, voire même les enfants, qui maîtrisent très bien le problème de la discrimination et qui sont faciles à sensibiliser.

Le choix des 3 localités impliquées a également fait l'objet d'une question. Le représentant du PDD a insisté sur le fait que les villes sélectionnées sont très différentes les unes des autres et que les consultations et conférences qui y sont organisées sont totalement personnalisées. Il a par ailleurs expliqué les deux différentes formes prises par la partie « logement » du PDD. La première était l'entretien individuel avec les fonctionnaires municipaux chargés de l'attribution des habitations à loyer modéré, entretien au cours duquel il leur a été demandé de ne pas loger les populations socialement exclues uniquement dans les parties les moins attrayantes de la ville. Une tentative a également été faite pour sensibiliser ces fonctionnaires à ces problèmes.

5.3 Make Your Future ! (Suède)

Conduit par le District urbain local de Biskopsgarden et dans la ville de Gothenburg, le PDD est particulièrement actif dans ces zones. La raison de la création du PDD était l'absence de volonté des citoyens suédois à prendre part au processus d'intégration des migrants. Les acteurs du PDD ont établi un partenariat unique entre les milieux d'affaires locaux, le secteur public et les ONG afin de partager les règles de bonne pratique pour mieux appréhender les diversités. Un instrument important du PDD est une série d'ateliers et de séminaires ciblant les employeurs. Au cours de ces ateliers, les thèmes suivants sont abordés : comportements, expositions sur les différentes religions, législation anti-discriminatoire et processus d'évolution dans le domaine de l'immigration et de l'égalité des sexes en Suède. Des cours sur la gestion de la diversité en entreprise au niveau des cadres intermédiaires sont également proposés, ainsi que des services permettant aux im de mettre en évidence/présenter leurs ressources et de renforcer leurs moyens d'action.

Au cours des **débats**, un participant a posé une question concernant le Rotary Club et la manière dont le PDD pouvait impliquer ce dernier dans ses travaux. Le rôle du Rotary Club, au sein duquel les membres font office de tuteurs pour les chômeurs, a été souligné. Un certain nombre de ces tuteurs ont déjà témoigné de leurs expériences lors du premier séminaire EQUAL. L'ONG *Union of Ethnic Minorities* a également joué un rôle important en tant qu'initiateur et partenaire du PDD.

Interrogée sur les compétences informelles acquises à travers l'expérience de l'émigration, la représentante du PDD, Rosie Rothstein, a indiqué que le PDD propose des cours de formation en informatique et des cours de suédois aux chômeurs de longue durée. Elle a également considéré que la discrimination ethnique en Suède était souvent due à la méconnaissance/non-reconnaissance des qualifications de ces minorités.

5.4 Égalité et citoyenneté : assumer la diversité (France)

Pour lutter contre la discrimination des minorités ethniques sur le marché du travail, le PDD a établi un engagement durable et un dialogue social entre les entreprises, les associations, les autorités locales et les organisations syndicales. Le PDD a été initié par le Conseil Général de l'Hérault, département dans lequel se situe la ville de Montpellier. La principale stratégie du PDD est de sensibiliser les grands acteurs locaux aux pratiques discriminatoires telles qu'elles se développent sur le marché de l'emploi en s'appuyant sur les ressources du système juridique. Les principales activités mises en œuvre par le projet sont la publication d'un ouvrage scientifique sur l'immigration et la discrimination, le recueil des signatures des entreprises qui appliquent des chartes sur l'égalité de traitement, la création d'un comité pour lutter contre la discrimination et des actions de formation destinés à enrichir les connaissances sur le sujet.

Pendant les **débats**, Catherine Saletes, représentante du PDD, a été interrogée sur le contenu de la « Charte de la diversité » qui énonce entre autres les obligations des dirigeants pour lutter contre la discrimination dans le recrutement et les invite à s'appuyer sur les qualifications effectives des employés plutôt que sur leur origine. Mme Saletes a également indiqué que le Comité de suivi n'est pas encore établi, mais qu'il le sera dès que possible.

5.5 ACCEDE

(Acteurs Concertés pour l'Égalité et contre les Discriminations Ethniques) (France)

Le PDD, dirigé par le Conseil municipal de Villeurbanne, a révélé que la discrimination ethnique opérée lors des stages en entreprises, des programmes de formation et dans l'accès au logement touche en particulier les jeunes à chaque étape de leur parcours vers l'intégration sur le marché de l'emploi. Ce projet a pour but d'initier un changement dans les pratiques afin d'arriver à une égalité de traitement. Pour intensifier l'activité, les parties intéressées doivent être fortement motivées, puis recevoir une formation afin de commencer à produire ensuite des outils spécifiques. Le PDD souhaite coopérer davantage avec les entreprises pour améliorer les résultats en termes d'égalité de traitement et travailler avec les intermédiaires du marché de l'emploi pour les aider à identifier les discriminations à l'œuvre et lutter contre elles. ACCEDE travaille également avec les migrants en leur proposant un appui juridique.

Au cours des **débats**, les participants ont posé des questions sur des expériences et des méthodes similaires dans d'autres pays, en Suède notamment, où un grand nombre de jeunes vivent l'expérience de la discrimination.

5.6 Conclusions du 2^{ème} atelier (Vicki Donlevy)

Vicky Donlevy a tout d'abord repris les objectifs globaux des 5 projets présentés.

Le projet slovaque a pour but de changer l'opinion publique vis-à-vis de la population rom. Le projet tchèque vise à lutter contre la discrimination envers les groupes socialement exclus dans les domaines du logement, de l'emploi et de l'éducation. L'objectif du projet suédois (*Make Your Future !*) était d'adapter la société suédoise à la nouvelle réalité d'une société diverse. Les deux projets français avaient pour but d'établir un partenariat local étendu afin de lutter contre la discrimination raciale dans leur zone en modifiant le système actuel.

Elle a ensuite regroupé les solutions mises en œuvre en plusieurs « familles » différentes :

- Communication/activités de relations publiques/outils ;
- Création d'outils ;
- Analyse des systèmes ;
- Modification des systèmes ;
- Mise en œuvre de nouvelles pratiques ;
- Formation et prise de conscience/sensibilisation ;
- Réseaux ;
- Services ;
- Création de nouvelles structures ;
- Émergence de nouveaux rôles.

Ella enfin exposé les recommandations qui ressortaient des différents projets :

- Les séminaires destinés à opérer une prise de conscience devraient être très interactifs et participatifs (*Society of Goodwill, POLIS*) ;
- Les séminaires doivent être adaptés aux spécificités du groupe (âge, éducation, secteur, etc.) (*Society of Goodwill, POLIS*) ;
- Il est important d'impliquer des journalistes pour influencer l'opinion publique (*Society of Goodwill*) ;
- Il est important de définir la terminologie (c'est-à-dire « réfugiés » ou « immigrants » « migrants ») car les médias emploient souvent ces termes de manière impropre (*Society of Goodwill*) ;
- Les travailleurs sociaux évoluant sur le terrain doivent être impliqués dans l'élaboration des cours et des ateliers (*POLIS*) ;
- Importance de surveiller les acteurs et les activités du marché du travail vis-à-vis de la discrimination, et de veiller à la bonne application des dispositions (*Égalité et citoyenneté : assumer la diversité*) ;
- Il ne suffit pas de donner des qualifications aux migrants : nous devons changer les systèmes à caractère discriminatoire (*ACCEDE*) ;

- Une campagne d'information nationale devrait être organisée pour informer sur les dispositions légales existantes contre la discrimination (ACCEDE) ;
- Les formateurs devraient être davantage formés aux problèmes d'anti-discrimination, consultants et formateurs compétents sont en nombre insuffisant (ACCEDE) ;
- Les politiques publiques relatives à l'intégration dans le marché du travail (insertion) et celles axées sur la prévention de la discrimination devraient être clarifiées (ACCEDE) ;
- La nécessité d'élaborer une charte d'égalité contre la discrimination ethnique à l'attention des autorités locales et des conseils municipaux (ACCEDE).

6. Atelier III

Les thèmes et les documents du troisième atelier portaient sur les qualifications professionnelles des minorités ethniques employées dans différentes branches ou assurant la médiation entre les cultures.

Les projets suivants ont présenté leurs travaux au cours de la troisième session : *Chinois d'Europe et intégration – « Dissémination de la Chine » (France)*, *Roma Training and Information Center (Slovénie)*, *EQUAL Bremen and Bremerhaven (Allemagne)*.

6.1 Chinois d'Europe et intégration – « Dissémination de la Chine » (France)

Ces PDD élaborent et testent des outils visant à améliorer l'intégration des chinois à Paris. Ils ont pour objectif de collecter des informations sur les conditions de vie et les comportements des migrants chinois, et d'accroître leurs qualifications et intégration en leur proposant des cours de formation et des offres d'emploi. Une autre offre des PDD est une plateforme bilingue pour communiquer le plus largement possible sur les systèmes d'intégration et de formation. Des succès notoires ont été remportés : les PDD ont contribué à développer une dynamique sur le marché de l'emploi et à tisser un réseau destiné à faciliter l'intégration des chinois.

Les **débats** ont principalement porté sur la forte tendance de la communauté chinoise en France à se replier sur elle-même et à se couper du reste de la société. David Elkaim, représentant du PDD, a indiqué que les jeunes issus de l'émigration subissent souvent une forte pression de la part de leur communauté et ont des difficultés à s'épanouir. À cela, il faut ajouter la xénophobie croissante envers cette communauté.

6.2 Roma Training and Information Center (Slovénie)

Les travaux du PDD ont principalement pour but de garantir l'égalité des chances aux écoliers roms dans et dès l'éducation primaire afin d'augmenter leurs chances futures sur le marché de l'emploi. Les tuteurs Roms qualifiés interviennent comme intermédiaires sur le marché de l'emploi (ou dans le secteur de l'éducation). Les membres du PDD travaillent en collaboration avec l'agence régionale de l'emploi, les écoles et les jardins d'enfants de la région. Un programme de formation à l'attention des tuteurs Roms a été élaboré. La qualification professionnelle de tuteur rom est plus ou moins établie. Près de 15 tuteurs Roms ont déjà suivi cette formation. Parmi les activités du Roma Training and information Center un appui à la recherche d'emploi et le soutien individuel aux Roms sont assurés.

Les **débats** ont porté sur la fonction de tuteur Rom. Un participant s'est interrogé sur le taux d'emploi élevé chez les tuteurs, Romeo Varga, représentant du PDD, a indiqué que le PDD avait transmis les informations au Ministère de l'Education et que le rôle des tuteurs est reconnu aujourd'hui. C'est la raison pour laquelle, selon lui, la fonction de « tuteur rom » sera pérennisée en Slovénie.

6.3 EQUAL Bremen and Bremerhaven (Allemagne)

Les objectifs de ce PDD travaillant dans le champ de l'intégration des minorités ethniques sur le marché de l'emploi sont l'insertion et la qualification professionnelles de ces minorités, ainsi qu'une meilleure prise de conscience par les employeurs des aspects positifs de la diversité. Dans le domaine de la qualification, le PDD propose une assistance linguistique assurée par

un partenaire, la « Harbour School ». Les autres domaines d'activité sont la formation interculturelle des cadres qui a pour but de soutenir les cadres commerciaux afin de mettre en œuvre la gestion de la diversité. Ce PDD aide également le personnel infirmier non germanique à acquérir une qualification par validation des acquis.

Les **débats** se sont focalisés sur la question : « Que signifie exactement "gestion de la diversité" ? Une des explications données indique que cette expression sous-entend la sensibilisation et la prise de conscience de l'existence d'une main d'œuvre hétérogène ayant des compétences complexes, mais également des exigences complexes.

6.4 Conclusions du troisième atelier (Vicky Donlevy)

Vicky Donlevy a tout d'abord repris les objectifs globaux des 3 projets présentés.

Deux projets ont pour but d'améliorer l'intégration sur le marché de l'emploi (et l'intégration sociale) de groupes spécifiques : la population chinoise parisienne pour le projet français et la population rom pour le projet slovène. Le troisième projet, *EQUAL Bremen and Bremerhaven*, vise à promouvoir l'embauche des personnes issues de l'immigration dans l'industrie portuaire.

Elle a ensuite de nouveau regroupé les solutions mises en œuvre en plusieurs « familles » différentes et a exposé les recommandations qui ressortaient des différents projets :

- Nécessité d'une approche individualisée/plus ciblée et d'un meilleur lien avec les entreprises (*Roma Training and Information Center*) ;
- Intégration des besoins de toutes les parties intéressées dans le projet (*EQUAL Bremen and Bremerhaven*).

7. Conclusion des participants

JORDI LLACH (DIPUTACIÓ DE GIRONA) :

1. Il est nécessaire de lever les obstacles qui compliquent l'accès des migrants au marché du travail ;
2. Il est important de travailler non seulement avec les migrants mais avec la société dans son ensemble : médias, enseignants, représentants politiques et grand public ;
3. Nous avons besoin d'établir une certaine complicité avec les entreprises et de les comprendre car sans elles, il n'y a pas d'emplois. Il faut également lutter contre la discrimination, et non pas uniquement contre le chômage.

DR. SAUL REVEL :

1. Dans le cadre de nos projets de Brême, nous avons toujours réussi lorsque tous les acteurs ont coopéré dès le départ. Aujourd'hui, les acteurs viennent à nous et nous travaillons ensemble ;
2. Comme nous travaillons tous dans différents domaines, il est très important d'avoir des partenaires fiables et bien établis au sein de notre réseau.

HANS-PETER LORENZEN (PAMIR-SON) :

1. *EQUAL* ne peut pas se substituer ou remplacer les politiques nationales d'intégration. Cependant, les résultats des travaux réalisés dans le cadre des différents partenariats et réseaux peuvent avoir un impact sur les politiques d'intégration et contribuer à l'élaboration de standards communs ;
2. L'existence des réseaux visant à lutter contre la discrimination et à améliorer les opportunités sur le marché de l'emploi (et l'intégration sociale) est garantie tant que les participants réalisent les avantages qu'ils peuvent en retirer. Ceci implique la coopération d'un nombre de participants aussi élevé que possible. La valeur politique, sociale et économique de leur réseau doit apparaître ;
3. Les programmes européens doivent être mieux intégrés dans les politiques des États membres. Il serait souhaitable que les résultats intéressants concernant le marché du travail obtenus dans et grâce à *EQUAL*, soient communiqués aux responsables des États membres, Des programmes adaptés pour poursuivre les travaux devraient être élaborés.

MILAN PUKANCIK (SOCIETY OF GOODWILL) :

1. Il est important de travailler avec l'opinion publique sur le problème des minorités et des migrants afin de produire des informations pertinentes qui pourront être comprises par les différents groupes ; Des exemples positifs d'intégration réussie doivent être cités et valorisés pour mettre l'accent sur les avantages mutuels pour tous. Il faut soutenir l'emploi élevé des groupes minoritaires et utiliser les cadres et les dirigeants d'entreprises issus de minorités afin de faire accepter les travailleurs issus de minorités.
2. Les municipalités et les autorités locales doivent être impliquées afin d'enrichir leurs connaissances et de comprendre les difficultés que rencontrent les personnes issues de communautés minoritaires. Ce sont des partenaires importants.

ROSIE ROTHSTEIN (COORDINATRICE DE MAKE YOUR FUTURE SE-67) :

1. la lutte contre la discrimination est une tâche de longue haleine. Le Comité de pilotage est lui-même issu de différents milieux. Pour des raisons pratiques, il est nécessaire d'établir un calendrier multiculturel pour le travail quotidien afin de montrer que les différentes cultures et religions sont respectées. Ceci est l'une des nombreuses manières pour faire évoluer la structure. Un réseau local entraîne des liens plus étroits entre les partenaires et peut survivre au-delà d'EQUAL ;
2. Il est nécessaire que les partenaires du PDD issus de groupes défavorisés prennent part aux décisions prises dans le cadre des projets sur une base équitable. Il est également nécessaire de rechercher des partenaires « inattendus », tels qu'un Rotary Club local, qui sont de puissants vecteurs de dissémination et d'influence sur la société ;
3. L'évolution des carrières à long terme pour les personnes faiblement rémunérées et les femmes pourrait être un moyen de lutte contre la discrimination. Pour de nombreuses immigrantes, l'évolution des carrières à long terme est la première étape sur le marché du travail suédois.
 - a. Dans l'optique d'accroître l'évolution professionnelle des femmes, nous avons interrogé 75 femmes de 18 nationalités différentes, y compris des suédoises, travaillant toutes dans un centre de soins pour personnes âgées, sur leur vie professionnelle et sur les rêves/idées qu'elles pouvaient avoir,
 - b. L'étape suivante consistait à préparer leurs supérieurs hiérarchiques à l'évolution professionnelle à long terme,
 - c. Un accompagnement a été proposé à toutes les femmes intéressées, que ce soit pour rester à la maison, ou pour obtenir un emploi plus qualifié.

L'initiative ascendante est un facteur de réussite, ainsi que la bonne utilisation de la dimension transnationale. Une formation sur la gestion des diversités est requise !

CHRISTINA BÖTEL (ALBUM) :

1. Les processus de changement ont un impact sur la société majoritaire ainsi que sur les migrants. Certains comportements et certaines structures constituent des barrières. Ceci signifie que nous avons besoin de mener différentes actions unifiées pour atteindre un objectif commun. Ces actions doivent être comprises comme des stratégies durables ;
2. La structure d'un réseau ouvert révèle de nouvelles options pour le processus d'intégration, notamment à un niveau élevé. Elles doivent être adaptées sous forme de conditions générales. La prise d'initiatives ascendantes est très fructueuse : discuter ensemble, travailler ensemble et travailler ensemble aux changements ;
3. Il est nécessaire d'engager des actions et des processus favorisant l'anti-discrimination, l'intégration et le dialogue.

Stefan Schulz-Trieglaff (Ministère fédéral de l'Emploi et des Affaires Sociales, Autorité de gestion FSE/EQUAL Allemagne) :

- Le principal problème d'EQUAL est l'intégration de toutes les recommandations au niveau national,
- Pour EQUAL, les programmes aux niveaux local et régional sont de la plus grande importance,
- L'approche transnationale permet également de trouver des méthodes de résolution des problèmes (ainsi par exemple, la coopération entre la ville de Brême et une autre ville portuaire française peut être plus efficace qu'avec une ville allemande non portuaire),

- L'association avec des entreprises doit être plus importante,
- Nous avons examiné deux approches différentes qui doivent être appliquées ensemble pour développer une seule stratégie :

1. L'activité dans le domaine de l'anti-discrimination ;
2. La gestion de la diversité.

ÉVA LOFTSSON (AUTORITÉ DE GESTION FSE SUÈDE) :

1. Tous les participants devraient travailler en partenariat. Le réseau doit comprendre les avantages que chacun peut en retirer. De plus, il est important de maintenir les législations à l'encontre de la discrimination ;
2. Les groupes exclus et faisant l'objet de discrimination doivent prendre part aux travaux et ont une influence ;
3. Des partenariats solides sont nécessaires pour permettre la mise en œuvre des résultats et des expériences ;
4. La prise de conscience et la formation en matière d'anti-discrimination et de gestion des diversités sont nécessaires.

SAM YILDIRIM

(SERVICE DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA VILLE DE STOCKHOLM) :

1. Il nous faut vérifier qu'il existe une différence entre l'introduction et l'intégration. Nous devons penser à court et long terme ;
2. Les migrants ne devraient pas être considérés comme un problème. Des projets ou des exemples de changement structurel du système doivent être élaborés. Le système doit s'adapter à la nouvelle situation. Nous devons rechercher des valeurs communes et nous ne pouvons pas tolérer que des personnes soient considérées comme un problème. Nous devons les considérer comme des trésors que nous venons juste de découvrir ;
3. Les projets destinés aux migrants ne doivent pas être élaborés par nous, mais plutôt en coopération avec nous. Il est nécessaire de créer un lieu de rencontre entre la majorité et les autres habitants. La dernière étape (aide sociale) ne devrait pas être utilisée comme une première étape pour les nouveaux venus ou les migrants.

DAVID ELKAIM (VILLE DE PARIS) :

1. Il est important de combiner l'action en direction du groupe cible, c'est-à-dire les migrants, avec les informations destinées à la population locale dont la perception peut évoluer ;
2. La langue est souvent un obstacle très important. Les actions de formation professionnelle devraient inclure des cours de langue lorsque cela s'avère nécessaire ;
3. Une action judiciaire pour discrimination est nécessaire afin de sanctionner les comportements des employeurs. Cependant, une action plus « pédagogique » visant à mettre en avant et à encourager les bonnes pratiques est également importante.

MARIE-CHRISTINE CERRATO-DEBENDETTI (ACCEDE) :

1. Il faut faire la distinction entre les actions à l'attention des nouveaux migrants (qui ne parlent pas la langue) et les actions visant à lutter contre la discrimination ethnique des personnes ayant des niveaux de compétence équivalents mais désavantagés en vertu de critères ethniques ou raciaux ;
2. Les directives européennes de 2000 et, de ce fait, la loi anti-discrimination de chaque pays, doivent être renforcées et valorisées afin d'être efficaces (dissuasion et répression). Je suis très surprise que cette loi, qui constitue la base de l'action (égalité des sexes), soit si peu appliquée dans d'autres pays ;
3. Depuis les années 70, l'approche de la « diversité », qui a été importée des États-Unis (comme souligné par le projet de Brême), a été privilégiée ;
4. Il est nécessaire d'intensifier les recherches en sciences sociales afin de mieux comprendre les phénomènes discriminatoires pour agir de manière pragmatique, ce qui signifie REFLECHIR sur l'action ;
5. Il est nécessaire de mettre en place une charte des villes européennes afin de garantir un engagement politique à long terme des villes et des agglomérations, et de favoriser les échanges entre celles-ci. Ce type de chartre existe déjà pour les agglomérations et les grandes villes, mais devrait être étendu à d'autres villes européennes afin de développer des échanges entre les villes.

ZUZANA PERNICOVÁ (POLIS) :

1. L'idée d'impliquer autant d'intervenants clés que possible s'avère complexe à mettre en œuvre au niveau local, d'autant plus qu'il est difficile de les motiver. La nécessité de travailler avec des partenaires fiables (décideurs, dirigeants) au niveau local est cruciale, notamment pour les partenaires évoluant dans différents domaines (l'emploi, l'éducation, etc...);
2. Il est impossible de réussir sans expliquer au grand public les problèmes des minorités de manière répétée et sur le long terme ;
3. Le but ne devrait pas être de rechercher une solution universelle mais de soutenir des approches individuelles (personnelles) (il s'agit bien sûr d'un processus à long terme) et ce, non seulement vis-à-vis des immigrés et des minorités, mais aussi vis à vis des employeurs.

TEREZA PAPAGIANNPOULOU (NETWORK FOR THE PROMOTION OF INTERCULTURALISM) :

1. Il faut promouvoir des modèles interculturels, notamment là où les migrants sont en contact avec les services sociaux et municipaux ;
2. Il faut Intensifier l'acquisition des langues ;
3. Il faut inclure des migrants dans les politiques nationales de formation professionnelle ;
4. Il faut intensifier la promotion des modèles interculturels sur le lieu de travail et dans les confédérations d'employeurs.

ROMEO VARGA (ROMA TRAINING AND INFORMATION CENTER) :

1. Une approche ciblée est requise pour ce qui concerne l'emploi des migrants et de la population rom ;
2. Il existe précisément 3 instruments politiques : le « bâton » (application de sanctions lorsque les normes ne sont pas respectées), la « carotte » (récompense en cas d'application des normes) et le « sermon » (destiné à favoriser les bons comportements). Les décideurs utilisent généralement le « bâton » et le « sermon », et négligent la « carotte » ;
3. Chaque groupe a ses propres stratégies de survie qui devraient être prises en compte lors de l'élaboration des politiques/programmes/projets d'anti-discrimination.

CATHERINE SALETES (DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT) :

1. La plateforme nous a permis d'établir une typologie de projets : la poursuite de ce travail pourrait nous permettre d'établir ensemble des outils communs pour analyser les problèmes, pour localiser les acteurs et guider les actions, et pour produire des outils d'évaluation. C'est une question de transférabilité et de cohérence globale ;
2. Nos travaux devraient être axés sur le marché du travail, tout en agissant simultanément dans le domaine de l'éducation.

CHRISTIAN WICHERT (PAMIR-SON) :

1. Nécessité d'un conseil pour développer un réseau de manière efficace ;
2. Les PDD reflètent deux traditions politiques différentes :
 - la tradition républicaine (« contrat social », par exemple) : l'intégration n'est pas obtenue en s'attaquant d'abord aux problèmes des migrants mais à ceux de la société majoritaire ; les connaissances culturelles, les valeurs communes et les croyances de la majorité sont remis en question,
 - la tradition libérale (« richesse des nations », par exemple) : les migrants doivent changer ; l'intégration dans le marché du travail est le point le plus important et doit être résolue au niveau de ce sous-ensemble.
3. Financement : dans le cadre d'EQUAL, le marché concurrentiel ne produira pas un niveau de résultats suffisant, résultats qui peuvent être considérés comme un bien composite ou collectif, sans mettre en place un coûteux système de lutte contre l'exclusion. Les résultats d'EQUAL peuvent être bénéfiques même s'ils ne sont pas financés par le mécanisme de marché, par exemple par le biais de la demande privée.

8. Bilan (Claude Rack)

Ce séminaire a été l'occasion de traiter de deux problématiques déjà identifiées lors des séminaires précédents :

1. Changer le système en mobilisant le droit et en interpellant les pratiques professionnelles elles-mêmes ;
2. Améliorer le « matching » et faciliter l'intégration des individus.

L'action est nécessaire à la fois sur l'offre et sur la demande et dans une logique dans laquelle chacun peut être gagnant.

L'intérêt majeur de ce séminaire est d'avoir fait la démonstration de la valeur ajoutée de l'action locale, son rôle démultiplicateur. Il s'agit, en effet d'une démarche globale permise par la coordination des acteurs et le rôle central des municipalités.

Les villes permettent un ancrage des activités, leur taille permet de mieux appréhender l'action, de lui donner un sens.

Quels sont les aspects plus concrets de cette valeur ajoutée ?

1. Un guichet d'accueil des publics, visible et repérable et un lieu d'identification des besoins et des réponses et qui autorise une personnalisation du service ;
2. Une pluralité de liens, le recours à une expertise croisée :
 - les entreprises en fonction de leur besoin de main d'œuvre, des compétences requises, ce qui permet un travail d'objectivation des recrutements, en liaison avec elles ;
 - les IEF ;
 - les travailleurs sociaux ;
 - les chercheurs ;
 - les écoles ;
 - les centres de formation ;
 - les médias.
3. La détermination des avantages comparatifs : quel est le partenaire le plus à même de traiter tel aspect. Une mutualisation des moyens ;
4. Un lieu d'apprentissage culture, de professionnalisation des acteurs : médiateurs, tuteurs ;
5. Un lieu qui sécurise et renforce les partenariats ;
6. Le rôle stratégique des plans d'action locaux : la ville de Hanovre, en lien avec le service économique, les relations avec les entreprises sont facilitées, ce qui permet de contourner une difficulté habituelle.

Cette action locale contribue à un rapport de forces extérieur aux institutions et notamment aux services de l'emploi, comblant des défaillances, agissant en complémentarité.

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisation	E-mail
Allemagne	BÖTEL	Christina	ALBUM	Landeshauptstadt Hannover	Christina.boetel@hannoverstadt.de
France	CERRATO-DEBENEDETTI	Marie Christine	ACCEDE	Conseil municipal de Villeurbanne	Marie-christine.debenedetti@marie-villeurbanne.fr
France	ELKAIM	David	Chinois d'Europe et intégration	City of Paris	David.Elkaim@paris.fr
Grande Bretagne (Pays de Galles)	Dr. FUBARA	Solomon	Create	THE CEED (CHARITY) LIMITED	solomon@ceed.co.uk
Espagne	LLACH	Jordi	Igualtat in la diversitat	Diputació de Girona	jllach@ddgi.cat
Allemagne	LORENZEN	H.-Peter	PAMIRSON	VHS-Braunschweig	lorenzen@vhs-braunschweig.de
Grèce	PAPAGIANNOPOULO	Tereza	Network for the promotion of interculturalizm	Olympic Training and Development LTD.	equal@olympiakokek.gr
Republique Tchèque	PERMICOVA	Zuzana	Polis	People in Need	Zuzana.pernicova@clovekvtsni.cz
Slovaquia	PUCANCIK	Milan	Society og Goddwill	Slovak Humanitarian Council	Milan.pukancik@gmail.com
Allemagne	Dr. REVEL	Saul	EQUAL Bremen und bremerhafen	Senator fürArbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Saul;revel@arbeit.bremen.de
Suède	ROTHSTEIN	Rosie	Make your Future !	Local City District Biskopsgarden	Rosie.rothstein@biskopsgarden.goteborg.se
France	SALETES	Catherine	Égalité - Citoyenneté	Conseil Général Hérault	csaletes@cg34.fr
Slovenie	VARGA	Romeo	Roma Training and Information Center	Regional Development Agency Mura	romeo@rra-mura.si
Allemagne	WICHTER	Christian	PAMIRSON PROJEKT Region BRAUNSHWEIG GMBH	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	Christian.wichert@projekt-region-braunschweig.de
Suède	YILDRIM	Sam	Régional Development Department in County Administrative Board of Stockholm	Basis & woge e. V.	Sam.yildrim@ab.lst.se
≈France	DONLEVY	Vicky		NSS / EQUALRACINE	donlevy@racine.fr

Liste des Participants/Projets EQUAL

État membres	Nom	Prénom	Titre PDD	Organisation	E-mail
Allemagne	FANDRICH	Nicole		ZWH e. V.	
Allemagne	KOCH	Katharina		ZWH e. V.	kkoch@zwh.de
Suède	LOFTSSON	Éva		Autorité de gestion du FSE / EQUAL / SUEDE	Eva.loftsson@esf.se
France	RACK	Claude		Ministère du travail et des affaires sociales/ Autorité de gestion du FSE	clauderack@travail.gouv.fr
Allemagne	ROCHER	Anne-Gaëlle		Verikom	rocher@verikom.de
Allemagne	SCHULTZ- TRIEGLAFF	Stefan		Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi/DGEFP/Autorité de gestion EQUAL / Allemagne	stefan.schultz- trieglaff@bmas.bund.de
Allemagne	WELBERS	Gerhard		IFAPLAN - europs	g.welbers@netcologne.de