



RELEVÉ, ANALYSE, ÉVALUATION ET RECOMMANDATIONS  
EN MATIÈRE D'EXPÉRIENCES INNOVANTES  
DE PARTENARIATS  
ENTRE ENTREPRISES PRIVÉES, SYNDICATS ET/OU ONG  
DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
ET EN MATIÈRE D'INTÉGRATION  
DES POPULATIONS IMMIGRÉES

---

**Rapport final**

Décembre 2004

*Le contenu de ce document n'engage que son auteur.  
La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage  
qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication*



Ce projet a été réalisé en partenariat avec



Business&Society  
[www.business&society](http://www.business&society)



Consortium Gino Mattarelli  
<http://www.retecgm.org/start.htm>



Institute of Social Innovation  
<http://www.isi.org.gr/>



The World of NGOs  
<http://www.ngo.at/>



Co-Labor  
<http://www.co-labor.coop/>

Ce projet a été réalisé dans le cadre de la ligne budgétaire B3-4000 « Relations industrielles et dialogue social »

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>I. INTRODUCTION GÉNÉRALE.....</b>	<b>5</b>
<b>1. PRÉAMBULE .....</b>	<b>5</b>
1.1 REMARQUES .....	6
1.2 LES ENJEUX .....	6
1.3 LES PARTENAIRES.....	7
<b>2. POPULATIONS IMMIGRÉES, INTÉGRATION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS .....</b>	<b>8</b>
2.1 INTRODUCTION .....	8
2.2 LES POPULATIONS IMMIGRÉES .....	9
2.3 L'INTÉGRATION .....	10
2.4 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.....	12
2.5 LE CADRE ACTUEL DE L'INTÉGRATION DANS L'UNION EUROPÉENNE.....	13
2.6 LES INSTRUMENTS DE L'INTÉGRATION .....	20
<b>3. LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) .....</b>	<b>26</b>
3.1 HISTORIQUE ET DÉFINITION .....	26
3.2 LA RSE EN EUROPE AUJOURD'HUI.....	28
3.3 LES BONNES PRATIQUES .....	30
<b>4. LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS.....</b>	<b>31</b>
4.1 INDICATEURS GÉNÉRAUX LIÉS AUX PARTIES PRENANTES.....	32
<b>II. ANALYSE .....</b>	<b>38</b>
<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>38</b>
1.1 LA FICHE-TYPE .....	38
1.2 L'INNOVATION .....	39
<b>2. LES PARTENARIATS.....</b>	<b>39</b>
2.1 LA MOTIVATION .....	40
2.2 LES GROUPES CIBLES .....	40
2.3 LES OBJECTIFS ET ACTIVITÉS.....	42
2.4 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET L'IMMIGRATION.....	47
2.5 LA DIMENSION TRANSFRONTALIÈRE.....	51
2.6 L'APPROCHE DU GENRE .....	52
2.7 LES RÉSULTATS .....	55
2.8 LES PROLONGEMENTS .....	55
<b>3. ÉLÉMENTS QUI FAVORISENT L'ÉMERGENCE ET LE FONCTIONNEMENT DES PARTENARIATS.....</b>	<b>56</b>
3.1 LE CONTEXTE.....	56
3.2 LE FINANCEMENT.....	82
3.3 LE RÔLE DES POUVOIRS PUBLICS.....	83
3.4 LES FORMES DE PARTENARIAT .....	83
3.5 L'ANALYSE PRÉALABLE DES BESOINS.....	85
3.6 L'ÉVALUATION.....	86

<b>III. RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>87</b>
<b>1. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>87</b>
<b>2. RECOMMANDATIONS PARTICULIÈRES.....</b>	<b>89</b>
2.1 À L'ATTENTION DES POUVOIRS PUBLICS.....	89
2.2 À L'ATTENTION DES ENTREPRISES.....	92
2.3 À L'ATTENTION DES ONG.....	93
2.4 À L'ATTENTION DES SYNDICATS.....	94
2.5 À L'ATTENTION DES PUBLICS CIBLES.....	95
<b>IV. BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE.....</b>	<b>96</b>
<b>V. ANNEXES.....</b>	<b>98</b>
<b>1. MODÈLE DE FICHE-TYPE.....</b>	<b>98</b>
<b>2. FICHES SYNTHÉTIQUES DE L'ENSEMBLE DES BONNES PRATIQUES DE PARTENARIATS....</b>	<b>101</b>
1.1 ALLEMAGNE.....	101
1.2 AUTRICHE.....	106
1.3 BELGIQUE.....	109
1.4 ESPAGNE.....	112
1.5 FINLANDE.....	118
1.6 FRANCE.....	118
1.7 GRÈCE.....	123
1.8 HONGRIE.....	127
1.9 ITALIE.....	131
1.10 ITALIE - POLOGNE.....	134
1.11 LUXEMBOURG.....	135
1.12 PAYS-BAS.....	138
1.13 POLOGNE.....	139
1.14 SUÈDE.....	141
<b>2. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>143</b>

# I. INTRODUCTION GÉNÉRALE

---

## 1. PRÉAMBULE

Le rapport de mars 2000 publié par l'Organisation des Nations unies et relatif au vieillissement de la population européenne notamment, a fait grand bruit. D'après ce rapport, l'Europe devrait accueillir avant 2050 entre 70 et 700 millions d'immigrés en fonction des différents objectifs qu'elle se proposera d'atteindre pour garantir l'existence d'une population active suffisante. Même s'il ne s'agissait que d'un scénario dont les chiffres ont été jugés extravagants par nombre de démographes, la publication de ce rapport et le cortège de commentaires qu'elle a inspirés, ont permis de mettre en lumière l'ambiguïté de l'attitude européenne qui prône de plus en plus l'immigration zéro et la fermeture stricte de ses frontières extérieures tout en reconnaissant la nécessité de répondre aux défis démographiques, essentiellement à travers... l'immigration. Ambiguïté que l'on retrouve aujourd'hui à travers la grande diversité de modèles et d'instruments d'intégration dont les politiques sont essentiellement menées à un niveau national ou régional.

Partant de ce constat, la **Fondation pour la Solidarité** a souhaité contribuer à la mise en œuvre d'une politique européenne concertée et cohérente susceptible de saisir l'extraordinaire opportunité que peut représenter en matière de progrès global une rencontre réussie entre les diverses populations vivant ou amenées à vivre en Europe. Une des principales motivations poussant les ressortissants de pays non-européens à venir s'installer en Europe, réside dans leur espoir d'y trouver un travail susceptible de leur assurer de meilleures conditions de vie. La **Fondation pour la Solidarité** a donc décidé de focaliser son attention sur ce qui se faisait au sein des (ou en collaboration avec) les entreprises, dans le cadre de leur responsabilité sociale et ce, en partenariat avec des ONG et/ou des syndicats. Un domaine et des formes de collaborations encore peu connus et pourtant porteurs de solutions originales et efficaces en matière d'intégration des populations immigrées, comme le montre les résultats de notre recherche repris dans le présent rapport qui constitue le fruit d'une recherche de plus d'un an et demi, financée par la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne.

Cette recherche a donc tenté de mettre en lumière les éléments concourant à la réussite de partenariats innovants conclus dans un contexte de responsabilité sociale des entreprises en matière de lutte pour l'intégration des populations immigrées et contre les discriminations. Dans un premier temps, le présent rapport décrit cette recherche (objectifs, enjeux et partenaires) et la méthodologie adoptée pour la mener à bien. Après avoir proposé quelques définitions essentielles à la compréhension de l'objet de cette recherche, il inventorie une série d'instruments traditionnellement utilisés en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations dans les différents États membres et dresse le cadre légal européen en la matière. Ensuite, le rapport propose une brève présentation du concept de responsabilité sociale des entreprises (historique, définitions, contexte européen) associé à la question de l'intégration des

populations immigrées et de la lutte contre les discriminations. Vient ensuite la partie consacrée à l'analyse de la cinquantaine de partenariats identifiés dans le cadre de la recherche et la mise en évidence des éléments qui favorisent l'émergence et le fonctionnement de ces partenariats. Enfin, viennent une série de recommandations adressées tant aux pouvoirs publics, qu'aux entreprises, aux ONG, aux syndicats et aux personnes immigrées ou d'origine immigrée elles-mêmes.

La présentation des résultats de cette recherche a fait l'objet d'un important colloque européen qui a eu lieu au Comité économique et social européen le 13 décembre 2004, à Bruxelles. En 2005, chacun des partenaires de la recherche organisera, dans son pays, un séminaire afin de présenter les résultats de la recherche et de diffuser les recommandations sur lesquelles elle a débouché.

## **1.1 Remarques**

L'identification de pratiques innovantes, en matière de responsabilité sociale, au sein des entreprises privées, des syndicats et des ONG a déjà fait l'objet de nombreuses études. Ce n'était cependant pas le cas des partenariats innovants entre ces différents acteurs. Par ailleurs, le relevé et l'évaluation d'expériences pionnières ne permettent pas en tant que tels d'élargir le recours à ces dernières ni d'assurer leur reproduction à une plus grande échelle dans la mesure où les conditions de leur reproduction ne sont pas mises en évidence. Dès lors, l'analyse de ces bonnes pratiques a été réalisée en s'attachant à établir une typologie des contextes dans lesquels ces partenariats ont pu s'établir et à identifier les différents facteurs favorables ou défavorables à l'émergence de ce type de partenariats.

## **1.2 Les enjeux**

L'objectif premier du présent projet consiste à dégager les contextes permettant la mise en œuvre de bonnes pratiques de partenariats – et donc de dialogue social ou de dialogue civil – entre les entreprises privées, les syndicats et/ou les ONG dans la lutte contre les discriminations et l'intégration des populations immigrées. Le deuxième objectif est de diffuser le plus largement possible les résultats contenus dans le présent rapport, en vue d'accroître la promotion des bonnes expériences et pratiques de partenariat innovantes entre les entreprises privées, les syndicats et/ou les ONG. Le troisième et dernier objectif consiste à renforcer cette communauté d'esprit, de pratiques, de cultures industrielles et sociales qu'est l'Europe par la transnationalité du projet qui couvre treize pays européens.

Compte tenu de ces trois objectifs, les résultats proposés sont de trois ordres :

- la mise en évidence de bonnes pratiques de partenariats entre entreprises privées, ONG, syndicats en matière de lutte contre les discriminations et d'intégration des populations immigrées ;

- la présentation d'une typologie des différents contextes ayant permis la mise en oeuvre de ces bonnes pratiques ;
- les recommandations basées sur cette typologie en vue de reproduire le recours à ces bonnes pratiques.

### 1.3 Les partenaires

Afin de réaliser ce projet, la **Fondation pour la Solidarité** a constitué un réseau de partenaires belge, autrichien, luxembourgeois, italien et grec. La contribution de ces partenaires européens a dans un premier temps consisté en un relevé des expériences innovantes dans leur propre pays ou dans lesquelles ils sont impliqués et, dans un second temps, en un relevé de ce même type d'expériences mais pour des pays voisins afin d'élargir le champs de pays européens observés (Allemagne, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Suède). Lors de l'identification des expériences, une attention particulière a été accordée aux spécificités nationales liées aux différentes histoires migratoires (PECO<sup>1</sup>, pays du sud, pays nordiques).

Les partenaires ont été choisis en fonction de leur implication dans les domaines de la responsabilité sociale des entreprises, de l'intégration des travailleurs défavorisés sur le marché de l'emploi, de la dimension de genre et en fonction des partenariats ou des mises en réseau qu'ils ont créés :

- **Business & Society (Entreprises belges)** : assure la promotion et l'intégration de la responsabilité sociale de l'entreprise dans ses activités et se veut une plate-forme d'échange d'expériences.
- **Consortium Gino Mattarelli (Confédération de Coopératives sociales italiennes)** : a notamment pour objectif le développement de nouvelles initiatives de solidarité sociale et d'intégration des travailleurs défavorisés.
- **Institute of Social Innovation (Entreprise grecque)** : son département de consultance a pour mission de fournir à l'administration publique, aux organisations et entreprises privées, aux ONG et aux individus, des conseils et avis en matière de politiques sociales (emploi et formation). De plus, cette entreprise est active dans le domaine des relations industrielles.
- **World of NGOs (ONG autrichienne)** : est une association visant à coordonner les initiatives associatives soutenant la participation et le développement citoyens. Par ailleurs, elle organise des activités de formation dans les domaines touchant à l'inclusion sociale et à la citoyenneté et est particulièrement active dans le domaine du *gender mainstreaming*. Cette ONG veillera ainsi à ce que la perspective de genre soit intégrée dans toutes les étapes du travail.

---

<sup>1</sup> Pays d'Europe centrale et orientale.

- **Co-labor (Coopérative luxembourgeoise d'insertion socioprofessionnelle)**: a pour objectif de créer de nouveaux emplois destinés aux demandeurs d'emploi. Co-labor a également mis sur pied un service social de soutien et d'orientation pour ces demandeurs d'emploi ou ces travailleurs. De plus, cette société participe à quelques projets européens.

Grâce aux partenaires et à la lueur des particularismes de chaque État et de l'ensemble de l'Europe, la **Fondation pour la Solidarité** a tenté de mettre en évidence les facteurs, positifs et négatifs, favorisant ou non l'apparition de ces types de partenariat. L'apport des cinq partenaires de la **Fondation pour la Solidarité** dans la présente recherche a été essentiel. Il permet aujourd'hui, à tout acteur économique, où qu'il se trouve et selon l'environnement dans lequel il se trouve ou dans lequel il veut œuvrer, de voir dans quelle mesure il lui est possible d'avoir recours à ces mécanismes de partenariat en vue de lutter contre les discriminations et l'intégration des populations immigrées.

## **2. POPULATIONS IMMIGRÉES, INTÉGRATION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS**

### **2.1 Introduction**

L'intégration des populations immigrées est un thème peu traité en responsabilité sociale des entreprises. Peu prisé par les parties prenantes, il est aussi, à première vue, peu porteur en termes d'images. Il existe pourtant un champ d'investigation important et des perspectives existent tant du point de vue des entreprises que du point de vue des associations de terrain. Le postulat de notre projet repose donc sur la conviction que la responsabilité sociale des entreprises peut constituer un instrument particulièrement pertinent en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations. Afin de clarifier les choses, il nous a paru utile d'isoler dans un premier temps la question de l'intégration des populations immigrées et de la lutte contre les discriminations de ce contexte tout à fait particulier que représente la responsabilité sociale des entreprises. En effet, la lutte pour l'intégration des populations immigrées possède une existence propre dans la mesure où elle constitue un objectif politique et social traité au travers d'instruments multiples en dehors de toute considération liée à la question de la responsabilité sociale des entreprises. Avant donc de se demander dans quelle mesure la responsabilité sociale des entreprises constitue ou non un instrument pertinent en matière d'intégration des populations immigrées, il nous a paru essentiel de décrire brièvement ce que recouvre le terme d'intégration, les enjeux soulevés par toute politique d'intégration ainsi que les objectifs précis qu'elle s'assigne généralement ou encore les résultats auxquels elle aboutit ou tente d'aboutir. Une fois dressé le tableau de ce que recouvre la question de l'intégration des populations immigrées, nous montrerons dans quelle mesure la responsabilité sociale des entreprises peut s'inscrire dans cette lutte pour l'intégration des populations immigrées et contre les discriminations. Dans quelle mesure également elle apporte ou non des réponses originales ou encore elle pose de nouvelles questions



du fait de l'angle particulier sous lequel la responsabilité sociale des entreprises considère cette problématique.

Avant de poursuivre, signalons également que la responsabilité sociale des entreprises implique nécessairement l'existence d'une relation de travail entre les protagonistes considérés sous cet angle particulier qu'est celui de l'entreprise. Il reste que la question qui nous occupe ne concerne pas les seuls travailleurs immigrés, comme l'indique le titre de notre recherche qui a laissé ouverte la possibilité pour les partenariats envisagés de déboucher sur une intégration qui excède les seuls membres de l'entreprise considérée.

## 2.2 Les populations immigrées

Les phénomènes migratoires ont non seulement pesé sur l'évolution démographique et économique de chacun des États du monde, mais aussi sur l'imaginaire des peuples et sur la perception que les uns ont des autres. Ils pèsent d'autant plus que la notion d'étranger renvoie à la question de l'identité et de l'altérité. À partir de là se crée un certain nombre de représentations de « l'étranger/immigré », inséré dans des cadres de référence historiques, juridiques, politiques, sociaux ou culturels. Partant de l'étymologie du terme « étranger » qui vient du latin *extraneus* – celui qui est né ailleurs ou celui qui est « étrange » –, François Julien-Laferrrière rappelle que « *l'étranger se définit d'une façon objective par rapport à l'État : est étranger l'individu qui n'a pas la nationalité de l'État sur le territoire duquel il se trouve. L'étranger s'oppose donc au national, le national ayant lui, comme le terme l'indique, la nationalité de l'État où il se trouve* »<sup>2</sup>.

Si cette définition de l'étranger, relevante en matière statistique notamment, correspond effectivement à une réalité juridique commune aux différents États européens, elle ne peut cependant pas servir à désigner la population dite immigrée dans le cadre de la présente recherche. En effet, comme le rappelle Mouna Viprey<sup>3</sup>, « *dans les années quatre-vingt, les débats sur l'immigration deviennent passionnés, un décalage se produit entre la perception sociale de l'immigration et sa définition juridique légale. Ce sont les jeunes issus de l'immigration, [naturalisés] pour la plupart, qui sont stigmatisés comme immigrés* ». Ainsi, en France, par exemple, des jeunes issus de l'immigration sont socialement perçus comme des immigrés alors que nombre d'entre eux sont nés en France et ont la nationalité de ce pays.

Cette représentation obsessionnelle de « l'origine » des jeunes issus de l'immigration dans les rapports sociaux est lourde de conséquences en termes d'intégration pour cette « catégorie » de personnes, et plus largement en termes d'ordre social et de cohésion pour l'ensemble des citoyens. C'est la raison pour laquelle ce ne sont pas uniquement les « étrangers » au sens entendu plus haut qui doivent faire l'objet de mesures spécifiques en matière d'intégration. Le

---

<sup>2</sup> François Julien-Laferrrière, « L'étranger, une catégorie juridique discriminante », *Cahier de l'IRMC*, Journées d'études 2000-2001 sur *Identités et territoires : catégorisation du social*, Paris, 2000.

<sup>3</sup> Mouna Viprey, « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », *La Lettre de l'IREC*, n° 52, Paris, juillet 2002.

public visé par les politiques d'intégration doit donc faire l'objet d'une définition large couvrant les étrangers et les minorités d'origine immigrée, c'est-à-dire les membres de groupes que l'on distingue ou qui se distinguent de la majorité nationale par des marqueurs culturels, religieux, linguistiques ou ethniques. La priorité attachée à ces deux groupes dans les pays européens varie considérablement. Dans l'optique de notre recherche, il importe de combiner ces deux catégories et de reconnaître que le fait d'être né à l'étranger, celui d'avoir une nationalité étrangère et les différences culturelles peuvent faire obstacle à l'intégration de différentes manières dont chacune appelle, au niveau des politiques, une réponse adaptée.

Une définition aussi large comporte quelque approximation mais le fait d'étendre notre recherche, quand cela est possible, à la population d'origine immigrée était essentiel dans la mesure où l'acquisition de la nationalité du pays donné ne garantit en rien l'égalité des chances.

### **2.3 L'intégration**

Depuis le Sommet européen de Lisbonne, la cohésion sociale est clairement devenue un objectif prioritaire au sein de l'Europe. Une politique de cohésion sociale cohérente est une politique qui tend à diminuer le risque d'exclusion, à avoir pour but le progrès social et les aspirations des citoyens à plus de solidarité, à promouvoir la participation aux processus décisionnels et aux projets sociaux communs, ainsi qu'à rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État afin de renforcer ou de créer le sentiment d'appartenance à la société.

La cohésion sociale comme priorité européenne implique donc également que la priorité soit accordée aux politiques d'intégration dans la mesure où les tensions ethniques, culturelles et religieuses découlant de mauvaises politiques en la matière (comportements discriminatoires par exemple) sont à l'origine de certaines des menaces pesant sur la cohésion sociale.

De façon très large, l'intégration est parfois définie comme le fait pour une personne de devenir membre résident d'une société établie sur un territoire qui ne l'a pas vu naître ou dont il n'a pas la nationalité. Si par contre l'on se place du point de vue de la société d'accueil, « *l'intégration peut être également définie comme la capacité pour une société d'accueillir de nouvelles personnes ou groupes de personnes sans remettre en question la cohésion de l'ensemble du corps social* »<sup>4</sup>.

Par le biais du terme « insertion » on peut mettre en lumière une définition plus neutre de l'intégration. En effet, ce terme signifie « toute entrée ou élargissement qui inclut de nouveaux éléments dans le système, que cet apport perturbe ou au contraire renforce l'ensemble du corps social ». Parfois aussi, au plan culturel, l'intégration est vue comme une « assimilation », c'est-à-dire « *comme une incorporation pure et simple, comme l'adoption, par les minorités, d'une culture*

---

<sup>4</sup> Rainer Bauböck, « Intégration juridique, sociale et culturelle », in *L'intégration des immigrés*, Conseil de l'Europe, 1994.

*nationale dominante, notion profondément ancrée dans la pensée nationaliste par exemple qui a été décrite comme un mouvement dynamique d'homogénéisation culturelle »<sup>5</sup>.*

Si peu d'États se sont aventurés à établir une définition juridique du terme « intégration » car cela impliquerait de définir un certain nombre de critères devant être remplis et dès lors, aucun État ne pourrait échapper à ses obligations juridiques, en revanche, le Haut Conseil de l'Intégration (HCI)<sup>6</sup> de France l'a fait.

La voici : « *L'intégration est considérée comme un processus permettant de susciter la participation active à la société nationale d'éléments variés et différents, tout en acceptant la subsistance de spécificités culturelles, sociales et morales et en tenant pour vrai que l'ensemble s'enrichit de cette variété (...) afin, dans l'égalité des droits et des obligations, de rendre solidaires les différentes composantes ethniques et culturelles de notre société et de donner à chacun, quelle que soit son origine, la possibilité de vivre dans cette société dont il a accepté les règles et dont il devient un élément constituant.* »<sup>7</sup>

Il reste qu'il n'existe aucune définition juridique de ce qu'est l'intégration de populations allochtones ou de populations immigrées dans une société de nationaux ou d'autochtones, et donc des critères de reconnaissance, d'admission, d'intégration effective, à une exception près. Il s'agit d'un groupe particulier de cette population allochtone que sont les réfugiés. Cette reconnaissance en tant que réfugié est basée sur l'art. 1<sup>er</sup> de la Convention de Genève du 28 juillet 1951, relative au statut des réfugiés.

La détermination de la qualité de réfugié est effectuée sur la base des critères en fonction desquels les organes nationaux compétents décident d'accorder à un demandeur d'asile la protection prévue par la Convention de Genève. Pour rappel, le facteur déterminant pour accorder le statut de réfugié conformément à la Convention de Genève est l'existence d'une crainte fondée d'être persécuté pour des raisons de race, de religion, de nationalité, d'opinion publique ou d'appartenance à un groupe social donné.

Toutefois, il est à noter que cette notion de « persécution » n'a jamais été définie juridiquement dans la Convention elle-même. On ne trouve pas non plus de définition unanimement acceptée dans les conclusions du Comité exécutif du Haut Commissariat aux Réfugiés des Nations unies (HCR). Il n'existe pas davantage de doctrine en la matière. Or, l'obtention d'un statut de réfugié

---

<sup>5</sup> Rainer Bauböck, « Intégration juridique, sociale et culturelle », *in op. cit.*

<sup>6</sup> Créé et installé, par arrêté ministériel, en 1990, le Haut Conseil à l'Intégration (HCI) est chargé d'une mission de coordination, d'harmonisation et de production des statistiques sur l'immigration et l'intégration. Mais depuis, octobre 2001, le HCI n'a plus de président et depuis mars 2002, les mandats de l'ensemble des membres, à l'exception d'un seul, sont venus à échéance.

<sup>7</sup> Définition établie par le Haut conseil de l'intégration (HCI) de France et citée par P. Bernard (2002).

dans un État membre confère un certain nombre de droits et de devoirs, à l'instar des nationaux de cet État membre<sup>8</sup>.

Consciente de ces manquements, l'Union européenne, en vue d'harmoniser l'application des critères de détermination de la qualité de réfugié afin d'envisager des lignes directrices communes pour la reconnaissance et l'accueil des réfugiés dans les États membres, a adopté une position commune<sup>9</sup>, le 4 mars 1996, sur base de l'article K.3 du Traité sur l'Union européenne.

## 2.4 La lutte contre les discriminations

Chaque État a un certain nombre d'outils à sa disposition pour mener à bien sa politique d'intégration quel que soit son modèle, quelle que soit son histoire. Outre le mécanisme de naturalisation ou le vote des étrangers aux élections communales, il existe de nombreux autres outils juridiques, culturels, politiques ou sociaux pour mener à bien ce « processus bilatéral » qu'est l'intégration. L'un d'entre eux est « la lutte contre les discriminations ».

Le terme « discrimination » vient du latin *discriminatio* qui veut dire « séparation », « distinction ». En soi, le terme n'est ni positif ni négatif puisqu'il renvoie à l'action de « séparer, distinguer ». En revanche, la finalité que l'on peut lui assigner en modifie non seulement la portée mais aussi le sens. Elle peut soit lui donner une positivité, soit une négativité qu'il n'a pas au départ.

C'est ainsi, par exemple, qu'aux États-Unis, en Grande-Bretagne ou en Inde, la notion de « discrimination positive » a été introduite en vue de favoriser les droits des populations minoritaires ou défavorisées culturellement, politiquement ou socialement. C'est le cas des Intouchables en Inde qui ne font partie d'aucune caste ou de la population afro-américaine des États-Unis. Certaines organisations internationales comme l'Organisation des Nations unies ou encore les institutions européennes ont également pris des mesures de discriminations positives. Dans ce cadre-là, ce ne sont plus des groupes minoritaires qui sont visés par de telles mesures mais plus généralement les femmes via les mécanismes juridico-administratifs du principe de l'égalité des chances.

Dans le cadre de notre recherche et dans celui général de la production de textes communautaires, la lutte contre la discrimination est souvent comprise comme la lutte contre la discrimination négative, celle qui vise à amoindrir l'autre du fait de son ethnie, de sa couleur de peau, de sa religion, de son sexe ou de son appartenance sexuelle, etc.

Ainsi, par exemple, la Commission européenne, depuis 2001, a mis sur pied, pour la période 2001-2006, l'initiative EQUAL en faveur de l'intégration des immigrés en soutenant des actions visant à

---

<sup>8</sup> En Belgique, par exemple, un allochtone, ayant reçu le statut de réfugié des autorités belges, verra dans le décompte des années de travail en vue de la constitution de sa pension de retraite, la prise en compte de toutes les années d'activités professionnelles dans son pays d'origine. Les autres groupes formant la population allochtone sont exclus de ce régime.

<sup>9</sup> Position commune 96/196/JAI du Conseil.

lutter contre le racisme et la xénophobie en ce qui concerne le marché du travail et les demandeurs d'asile.

Par ailleurs, dans sa récente communication relative à « l'immigration, l'intégration et l'emploi »<sup>10</sup>, la Commission européenne a défini un certain nombre de priorités stratégiques pour relever le défi de l'intégration dans l'ensemble du territoire de l'Union européenne. La lutte contre les discriminations négatives est l'une d'entre elles. Dans ce contexte, la Commission européenne souhaite également faire des entreprises un partenaire dans la lutte contre les discriminations négatives en promouvant les pratiques non discriminatoires. C'est pourquoi la question « des pratiques de recrutement responsable et de la lutte contre la discrimination au travail sera approfondie dans le cadre du nouveau forum multipartite sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ». De même, l'Observatoire européen du Racisme et de la Xénophobie sera mis à contribution pour la collecte de données sur la situation des migrants et des minorités ethniques en matière d'emploi, de logement, d'éducation et de violence à caractère racial.

Pour mémoire, « la lutte contre les discriminations négatives » est un des onze axes stratégiques proposés par la Commission européenne pour favoriser l'intégration des populations immigrées en vue de l'emploi et de la croissance.

## **2.5 Le cadre actuel de l'intégration dans l'Union européenne**

À l'heure actuelle, la plupart des pays européens sont dotés de politiques permettant de traiter tel ou tel aspect de l'immigration, mais rares sont ceux qui peuvent prétendre embrasser tout l'éventail de la typologie migratoire et des questions qui s'y rapportent.

Depuis 1999 des jalons politiques et législatifs ont été posés afin d'unifier de plus en plus les politiques des États membres en matière d'immigration. L'Union européenne déploie également une série d'outils pour parvenir à une intégration réussie des populations provenant de pays tiers et combattre la discrimination. Depuis 2000, la Commission européenne considère en effet officiellement que cette intégration est essentielle pour maintenir la cohésion sociale et économique<sup>11</sup>. Avant 1999, les traités fondateurs de l'Union européenne ne contenaient aucune disposition sur les droits fondamentaux. La Cour de Justice avait toutefois développé graduellement un système de garantie de ces droits aux travers de ses jugements.

### ***Les Traités d'Amsterdam et de Tampere***

Le Traité d'Amsterdam du 1<sup>er</sup> mai 1999 marque une étape fondamentale dans la politique européenne d'immigration. Son article 13 donne au Conseil la possibilité de prendre des mesures appropriées pour combattre les discriminations basées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la

---

<sup>10</sup> COM (2003) 336 final du 3 juin 2003.

<sup>11</sup> COM/2000 757 fin.

religion ou la croyance, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. Son article 63 fait de l'immigration une compétence de l'Union européenne.

Le Conseil européen de Tampere du 16 octobre 1999 a formulé des « *orientations très précises quant aux politiques à mettre en œuvre en vue d'une politique européenne commune en matière d'asile et de migration. Celle-ci est composée de quatre volets clairement définis, à savoir : un partenariat avec les pays d'origine, un régime d'asile européen commun, un traitement équitable pour les ressortissants de pays tiers et la gestion des flux migratoires* »<sup>12</sup>. Ce même Conseil a invité l'Union européenne à rehausser la non-discrimination dans la vie économique, sociale et culturelle et développer des mesures contre le racisme et la xénophobie et à définir une « *politique plus énergique en matière d'intégration qui devrait avoir pour ambition d'offrir aux ressortissants des pays tiers des droits et des obligations comparables à ceux des citoyens de l'Union européenne* »<sup>13</sup>.

En réponse à cette déclaration de Tampere, des propositions législatives et politiques voient le jour. Parmi celles-ci, notons :

- en matière législative :

- Une directive sur la réunification familiale.
- Une directive sur la résidence de longue durée.
- Une directive sur la discrimination.

- en matière politique :

- Une Communication sur la politique d'immigration communautaire.
- Une proposition pour une méthode ouverte de coordination de la politique d'immigration communautaire.

- des mesures anti-discrimination suivent :

- Une directive du Conseil (2000/43/EC de juin 2000) applique le principe du traitement égal entre les personnes sans tenir compte de la race ou de l'origine ethnique.
- Une directive du Conseil (2000/78/EC du 27 novembre 2000) établit un cadre général pour un traitement égal dans l'emploi et la profession.

Ces mesures sont suivies de Programmes d'actions communautaires destinés à combattre la discrimination portant sur la période 2001-2006. Ils poursuivent trois objectifs principaux : améliorer la compréhension des problèmes relatifs à la discrimination, développer la capacité de combattre la discrimination de manière efficace, promouvoir les valeurs sous-jacentes à la lutte contre la discrimination.

---

<sup>12</sup> Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des Régions sur l'immigration, l'intégration et l'emploi, COM (2003)336 final, 3 juin 2003, p. 3.

<sup>13</sup> Communication COM (2003)336 final, *ibidem*, p. 4.

## **Communication sur une politique d'immigration communautaire**

Sur le plan politique, une Communication sur la politique d'immigration communautaire est adoptée (COM 2000/757 fin.). Elle porte sur :

- l'impact sur les politiques d'immigration existantes ;
- le développement d'une nouvelle approche de l'immigration ;
- le cadre d'une politique d'immigration européenne ;
- l'admission des migrants ;
- l'intégration des nationaux des pays tiers ;
- l'information, la recherche et le monitoring.

### **Comment atteindre l'intégration ?**

L'Union européenne estime que l'intégration est un processus double qui est basé sur des droits mutuels et des obligations correspondantes. La société hôte a la responsabilité d'assurer des droits formels aux immigrants en place, rendant possible leur participation à la vie économique, sociale, culturelle et civile. Les immigrants doivent respecter les normes et valeurs de leur société hôte et participer activement à leur processus d'intégration, sans devoir abandonner leur propre identité.

Bien que l'intégration soit avant tout le rôle des États membres, les gouvernements doivent partager leur responsabilité avec la société civile, particulièrement au niveau local. La clé du succès de l'intégration repose sur des actions entreprises à des niveaux « micro » basées sur le partenariat entre tous les acteurs concernés, en commençant par les migrants eux-mêmes et leur organisation. Le Traité de Lisbonne de mars 2000 s'avère lui aussi important pour les populations immigrées, en particulier pour les migrants en situation d'exclusion sociale. En effet, le nouvel objectif de l'Union européenne, décidé au Conseil européen de Lisbonne, en mars 2000, qui est de faire de l'Union « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* », a permis de voir l'immigration sous un nouveau jour. Les choses ne se sont pas faites attendre puisque dans son rapport du printemps 2003<sup>14</sup>, la Commission européenne n'a pas manqué de faire référence à la nécessité « *d'adopter une nouvelle approche de l'immigration afin de pouvoir maintenir des taux d'emploi et d'activités élevés au cours des prochaines décennies. À cet égard, toute démarche doit avoir pour but une meilleure intégration des travailleurs migrants – qui sont souvent aptes à apporter une contribution substantielle à l'entrepreneuriat – dans la société, tout en tenant compte des conséquences d'une telle immigration pour leur pays d'origine* ».

---

<sup>14</sup> « *Opter pour la croissance : connaissance, innovation et emploi dans une société fondée sur la cohésion*, Rapport au Conseil européen de printemps du 21 mars 2003 sur la stratégie de Lisbonne pour le renouveau économique, social et environnemental », COM (2003)5 du 14 janvier 2003.

Grâce aux orientations prises lors de ce Conseil, l'Union européenne a développé une méthode ouverte de coordination dans les domaines de l'emploi et de l'intégration sociale en vue d'une cohésion sociale plus grande. Et de façon plus précise, cette méthode ouverte de coordination s'est appuyée sur quatre axes : la stratégie européenne pour l'emploi<sup>15</sup> ; l'intégration ou inclusion sociale<sup>16</sup> ; le renforcement des échanges d'informations sur la migration<sup>17</sup> ; le développement d'instruments financiers et d'autres initiatives<sup>18</sup>.

À toutes ces principales politiques européennes en faveur de l'intégration, de la lutte contre les discriminations, de l'emploi et de la cohésion économique et sociale, il faut ajouter les efforts consentis par les États membres au plan national. En tout état de cause, la Commission européenne, en accord avec les États membres, se déclare aujourd'hui convaincue que les politiques d'intégration doivent bénéficier d'une approche holistique. Celle-ci doit tenir « *compte non seulement des aspects économique et social de l'intégration mais aussi des questions relatives à la diversité culturelle et religieuse, à la citoyenneté, à la participation et aux droits politiques. Bien que les priorités varient suivant les pays et les régions, les politiques d'intégration doivent être planifiées dans un cadre général cohérent, à long terme, et répondre aux besoins spécifiques des groupes particuliers tout en étant adaptées aux conditions locales. Elles dépendent de l'établissement de partenariats entre un vaste éventail de parties concernées et ont besoin de ressources appropriées. Les membres des communautés d'immigrants concernées, y compris les femmes et les personnes bénéficiant d'une protection internationale adéquate, devraient participer à la conception, à l'élaboration, à l'organisation et à l'évaluation des programmes et des politiques qui les touchent* »<sup>19</sup>.

Notons enfin que le Conseil de l'Europe a, pour sa part, publié un rapport intitulé « Diversité et Cohésion »<sup>20</sup> qui suggère comment élaborer des politiques d'intégration novatrices au niveau national ainsi qu'un « Cadre pour les politiques d'intégration ». Sous l'impulsion des ministres européens responsables des migrations, le Comité européen sur les Migrations du Conseil de l'Europe a également créé un groupe de réflexion d'experts qui a présenté un premier rapport en octobre 1998. En novembre 2000, ce même Comité a publié un rapport intitulé « Vers une stratégie de gestion des flux migratoires »<sup>21</sup>. Le Conseil de l'Europe – qui a notamment pour objectif de consolider la coopération européenne relative aux migrations – œuvre par ailleurs depuis quelques années à l'identification et à l'élaboration d'instruments visant à améliorer les politiques

---

<sup>15</sup> COM (2002) 416 du 17 juillet 2002, « *Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi* » et le développement du réseau EURES (Décision 2003/8/CE de la Commission européenne du 23 décembre 2003) et le portail PLOTEUS.

<sup>16</sup> Plans d'action nationaux contre la pauvreté et l'exclusion sociale (PAN/incl).

<sup>17</sup> Conseil européen de Laeken de décembre 2001 et Conseil « Justice et affaires intérieures » d'octobre 2002.

<sup>18</sup> Programme EQUAL, Initiative URBAN II du Fonds social européen, Programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise (2001-2005) et la procédure BEST du Fonds européen d'investissement, Programmes SOCRATES, LEONARDO DA VINCI, YOUTH, CULTURE 2000.

<sup>19</sup> COM (2003) 336 final, *op. cit.*, p. 19.

<sup>20</sup> Rapport disponible sur le site internet du Conseil de l'Europe, <http://www.coe.int>

<sup>21</sup> *Towards a migration management strategy*, Report of the Restricted Working Group on a Migration Management Strategy and Summary of the proceedings of the seminar on managing migration in the wider Europe, Strasbourg, 12-13 October 1998, Strasbourg, 2000.



d'intégration menées en Europe. Plus récemment, les activités du Conseil se sont concentrées sur « *l'intégration des immigrés et des populations issues de l'immigration dans les sociétés d'accueil et la mise en place de bonnes relations intercommunautaires dans des sociétés pluriethniques* »<sup>22</sup>.

Les défis liés aux questions d'intégration des populations immigrées et de gestion des migrations ont ainsi été au centre d'une Conférence ministérielle organisée les 16 et 17 septembre 2002 à Helsinki, et intitulée « Les migrants dans nos sociétés : Quelles politiques au 21<sup>ème</sup> siècle »<sup>23</sup>. La promotion d'une société plus accueillante, plus tolérante et valorisant la diversité culturelle, l'amélioration de l'image de l'immigration dans l'opinion publique et l'égalité des chances pour les immigrés sur le lieu de travail sont quelques-unes des questions centrales abordées à l'occasion de cette rencontre.

Walter Schwimmer, Secrétaire général du Conseil de l'Europe, y a notamment plaidé<sup>24</sup> pour une prise en compte formelle des principes de tolérance et de non-discrimination ainsi que des dispositions des Conventions de Genève dans les actions européennes entreprises en matière d'immigration. Il y a également souligné que « *l'intégration devait être perçue comme un processus interactif basé sur une volonté d'adaptation mutuelle des immigrés et de la société qui les accueille. Tout au long de ce processus, a-t-il ajouté, et dans chaque domaine de la vie en société, la diversité doit s'apprécier comme étant une source d'enrichissement mutuel* »<sup>25</sup>. De nombreuses personnalités politiques européennes sont également intervenues dans le sens d'une cohabitation plus harmonieuse entre les personnes vivant en Europe.

## **Des outils**

### **- Le Fonds social européen**

Sur la période 2000-2006, le Fonds social européen joue un rôle important.

Son budget atteint au total 60 milliards € dont 12,5 milliards € servent et serviront à promouvoir l'égalité des chances pour tous d'accéder au marché de l'emploi. Des mesures (260 millions €) soutiennent l'intégration des immigrés en Belgique, au Luxembourg, en France, en Espagne, en Hollande et en Grèce.

Après 2007, le Fonds social européen devrait soutenir (proposition du 14 juillet 2004) des actions spécifiques pour renforcer l'intégration sociale des migrants et augmenter leur participation à l'emploi, incluant la guidance et les cours de langue ainsi que la validation des compétences acquises ailleurs.

---

<sup>22</sup> Voir le site internet du Conseil de l'Europe, <http://www.coe.int>

<sup>23</sup> Pour plus de détails sur le déroulement et les résultats de la Conférence, se reporter au site internet du Conseil de l'Europe, <http://www.coe.int>

<sup>24</sup> Le discours d'ouverture de la Conférence ministérielle du lundi 16 septembre 2002, est également disponible sur le site internet du Conseil de l'Europe, <http://www.coe.int>

<sup>25</sup> Discours d'ouverture, *op. cit.*

## **- Equal**

Financé par le FSE, son budget s'élève à 3 milliards €, pour la période 2001-2006, couplé à des fonds nationaux. Equal teste de nouvelles voies pour combattre la discrimination et l'inégalité sur le marché du travail. Ses principes clés sont la coopération transfrontalière, l'innovation, la motivation, l'approche thématique et partenariale ainsi que l'approche du genre.

Les initiatives soutenant les projets de partenariats visant à l'intégration des personnes fragilisées portent sur un montant de 225 millions €.

## **- Le Programme d'action communautaire pour combattre l'exclusion sociale**

Ce programme couvrant la période 2002-2006 s'élève à 75 millions €.

Son objectif est d'augmenter l'efficacité des politiques de combat de l'exclusion sociale par l'amélioration de la compréhension, l'organisation d'échanges de politiques et d'apprentissage mutuel, le développement de la compétence des acteurs.

## ***Communication sur l'intégration, l'immigration et l'emploi***

En juin 2003, l'Union européenne a produit une nouvelle communication portant sur l'intégration, l'immigration et l'emploi. Il s'agissait de faire le point sur les principaux défis sociaux et économiques, de revoir les instruments et stratégies existantes et d'inclure un rapport sur les stratégies nationales d'intégration.

Les deux messages principaux de cette communication étaient :

- Dans le contexte démographique du vieillissement et, bientôt, de la diminution de la population en âge de travailler, des flux d'immigration soutenables sont de plus en plus nécessaires pour l'Europe.
- le potentiel complet de l'immigration et sa contribution au développement économique ne peuvent se réaliser que si les immigrés sont complètement intégrés dans le marché du travail et dans la société européenne.

## ***Le Conseil européen de Thessalonique***

En juin 2003, le Conseil européen préconise :

- « La définition de principes communs de base doivent être envisagés » (la responsabilité reste aux États membres), dans le contexte du développement d'un cadre européen pour l'intégration.
- L'échange d'informations et de bonnes pratiques.
- Un rapport annuel sur la migration et l'immigration en Europe doit « *aider à développer et promouvoir des initiatives politiques pour une gestion plus efficace des migrations en Europe* ».

## ***Le premier Rapport annuel sur la Migration et l'Immigration***

En juin 2004 paraît le premier Rapport annuel sur la Migration et l'Immigration en Europe.

Il fait le point sur les tendances récentes et les développements des politiques nationales.

Il passe en revue les progrès dans le développement d'une politique européenne d'immigration.

Ses principaux messages sont :

- Les instruments les plus importants doivent mieux refléter les problèmes d'immigration (Plans d'action nationaux pour l'emploi ou pour l'inclusion sociale, Fonds social européen).
- Lancement d'un Livre vert sur la Migration économique.
- Besoin de progresser sur la définition de principes de base communs au niveau de l'Union européenne.

En novembre 2004, la Commission publie un Guide de l'immigration pour les décideurs politiques et les praticiens. Il a été préparé pour la Commission par le groupe politique migratoire en collaboration avec les points de contact nationaux sur l'intégration. Son objectif est d'échanger les informations et les meilleures pratiques dans trois domaines : les programmes d'insertion, la participation à la vie civile et politique et les indicateurs. Il présente un cadre pour la traduction des objectifs d'intégration dans des programmes.

### ***Principes de base communs pour une politique d'intégration dans l'Union européenne***

Le Conseil du 19 novembre 2004 a adopté les principes suivants :

1. **« L'intégration est un processus dynamique à double sens d'acceptation mutuelle de la part de tous les immigrants et résidents des États membres.**
2. **L'intégration implique le respect des valeurs fondamentales de l'Union européenne.**
3. **L'emploi est une composante clé du processus d'intégration** et il est essentiel pour assurer la participation des immigrants, pour favoriser la contribution qu'ils apportent à la société d'accueil et pour rendre cette contribution visible.
4. **Une connaissance de base de la langue, de l'histoire et des institutions de la société d'accueil est un élément indispensable de l'intégration** ; il est essentiel de donner aux immigrants la possibilité d'acquérir cette connaissance de base pour réussir l'intégration.
5. **Il est crucial de consentir des efforts dans le domaine de l'enseignement afin de permettre aux immigrants, notamment leurs descendants, de mieux réussir et de participer plus activement à la société.**
6. **La possibilité pour les immigrants d'avoir accès aux institutions, ainsi qu'aux biens et services publics et privés, sur un pied d'égalité avec les citoyens nationaux et d'une manière non discriminatoire, est un fondement essentiel d'une meilleure intégration.**
7. **Les échanges fréquents entre immigrants et citoyens des États membres sont un mécanisme fondamental de l'intégration.** L'organisation de forums communs, d'un dialogue interculturel, de cours sur les immigrants et leurs cultures, ainsi que l'amélioration des conditions de vie en milieu urbain favorisent les échanges entre immigrants et citoyens des États membres.

8. **La pratique de cultures et de religions différentes est garantie par la Charte des droits fondamentaux et doit être sauvegardée**, à moins qu'elle soit contraire à d'autres droits européens inaliénables ou à la loi nationale.
9. **La participation des immigrants au processus démocratique et à la formulation des politiques et mesures d'intégration**, en particulier au niveau local, **favorise leur intégration**.
10. **L'inclusion des politiques et des mesures en matière d'intégration dans tous les domaines politiques**, à tous les niveaux de pouvoir et dans les services publics pertinents est un élément important pour la formation et la mise en œuvre des politiques publiques.
11. **La définition d'objectifs, d'indicateurs et de mécanismes d'évaluation clairs est indispensable** si l'on veut adapter la politique, évaluer les progrès accomplis en matière d'intégration et rendre plus efficaces les échanges d'informations. »<sup>26</sup>

## 2.6 Les instruments de l'intégration

À ces nombreuses politiques européennes, comme aux politiques nationales ou régionales, correspondent de nombreux instruments<sup>27</sup> juridiques visant à intégrer les populations immigrées. Parmi les plus couramment envisagés ou mis en œuvre, il faut compter :

1. la garantie de la sécurité de résidence, la protection contre les expulsions et la durabilité des statuts ;
2. la politique de regroupement familial ;
3. les mesures juridiques contre la haine et la violence raciales ;
4. le respect du droit à l'égalité de traitement ;
5. l'acquisition de la citoyenneté et le droit de vote ;
6. et enfin les politiques de discriminations positives.

Ces six catégories de mesures juridiques se fondent sur les normes élaborées par le Conseil de l'Europe ou l'Union européenne. Il existe de nombreux autres instruments. C'est le cas notamment des politiques menées en matière :

7. d'accueil des étrangers ;
8. d'apprentissage de la langue du pays d'accueil ;
9. de culture et de médias ;
10. d'éducation ;
11. d'emploi et de formation continue ;
12. de contrats locaux ;
13. d'associations...

---

<sup>26</sup> Conseil de l'Union européenne, *Communiqué de Presse*, 2618<sup>ème</sup> session du Conseil Justice et Affaires intérieures, C/04/321, Bruxelles, 19 novembre 2004.

<sup>27</sup> Conseil de l'Europe, *Recensement des instruments juridiques pour une politique d'intégration réussie*, 1999.

En vertu du principe de subsidiarité notamment, ainsi qu'en raison des spécificités nationales ou régionales, c'est à chaque pays qu'il appartient de combiner ces différents éléments pour obtenir les résultats les mieux adaptés à sa société.

### **1. *La garantie de la sécurité de résidence, la protection contre l'expulsion et le statut durable***

La sécurité de résidence est très souvent et à juste titre considérée comme le point de départ de toute politique sur l'intégration des étrangers. Ce premier facteur d'intégration est la reconnaissance par la communauté d'accueil du fait que l'immigré a un avenir à long terme dans leur société. De très nombreux ressortissants de pays tiers vivant sur le territoire de l'Union européenne, sont actuellement freinés dans leur processus d'intégration dans un pays où ils vivent parfois depuis de nombreuses années. C'est le cas par exemple de certains candidats réfugiés en attente d'une réponse des services nationaux compétents. Là où on a laissé les entrées illégales et l'emploi irrégulier se développer sur une longue période, des opérations de « régularisations massives » sont organisées ponctuellement. Elles ne constituent pas en elles-mêmes un instrument miracle d'intégration. Elles s'avèrent cependant particulièrement utiles pour bon nombre de personnes pour qui elles constituent la première étape d'une intégration juridique nécessaire à la poursuite d'une intégration sociale ou professionnelle parfois commencée de longue date et rendue particulièrement difficile voire absurde par l'absence même de reconnaissance juridique de la seule présence de la personne sur le territoire d'accueil.

### **2. *La politique de regroupement familial***

Il est également généralement admis que plus l'immigrant a de liens dans le pays d'accueil, plus il est motivé pour s'intégrer dans la société. Par conséquent les politiques de regroupement familial favorisent le processus d'intégration. Par ailleurs, plus vite ce regroupement est réalisé – notamment en ce qui concerne les enfants – plus il est facile pour eux de s'intégrer dans le pays d'accueil. L'adoption de mesures discriminatoires, comme lorsque les immigrés ont des possibilités de regroupement familial plus restreintes que les nationaux, exacerbe le sentiment qu'ont les immigrés d'être des citoyens de deuxième zone.

En France, par exemple, les autorités compétentes en matière de migrations travaillent à la reconnaissance et à la promotion des « femmes relais » qui jouent dans les quartiers un rôle primordial d'intégration en favorisant la mise en relation et la médiation des populations issues de l'immigration avec les services publics. Cet aspect de la prise en compte des relations familiales des étrangers est particulièrement intéressant pour ce qui concerne les familles issues de cultures où les femmes jouent un rôle essentiel au sein de la famille.

### **3. Les mesures contre la haine et la violence raciales**

Certains pays européens ont promulgué une législation satisfaisant à leur obligation, au titre de l'ICERD<sup>28</sup>, d'agir contre la haine et la violence raciales. Ce genre de législation permet de montrer à la société d'accueil la voie de l'acceptation des immigrés, quelle que soit leur origine ethnique ou religieuse. Toutefois, l'expérience montre que l'adoption de telles mesures répressives contre la haine et la violence raciale ne donne lieu que rarement à des actions pénales couronnées de succès. Aussi stricte que soit cette législation, elle est, pour maintes raisons, insuffisante.

### **4. Le droit à l'égalité de traitement**

Tant que certains avantages sociaux et économiques sont accordés aux seuls ressortissants d'un pays, à l'exclusion des immigrés, il y a un sérieux obstacle à l'intégration. En dehors de certains cas tout à fait limités<sup>29</sup>, la préférence nationale compromet les politiques d'intégration en établissant entre la population locale et les immigrés une distinction qui accentue et justifie la différence de traitement au détriment de ces derniers. Parfois la discrimination est explicite. C'est le cas notamment si les ressortissants étrangers (ou les ressortissants étrangers originaires de pays tiers dans l'Union européenne) n'ont pas accès à certains postes, logements et avantages sociaux.

Il existe par ailleurs de nombreuses discriminations indirectes mais réelles qui se traduisent par des mesures qui limitent l'accès aux prestations. Même si ces mesures n'excluent pas de façon explicite les ressortissants étrangers, elles ont cet effet dans leur application. C'est le cas par exemple, lorsqu'il faut notamment avoir séjourné pendant longtemps dans le pays pour bénéficier de telle ou telle prestation, ce qui favorise les nationaux au détriment des étrangers.

### **5. L'acquisition de la citoyenneté, le droit de vote, la citoyenneté européenne**

L'acquisition de la citoyenneté permet à un immigré de s'identifier à la vie politique du pays d'accueil et d'y participer de telle façon que son intégration s'en trouve favorisée. On considère souvent que la faible participation électorale ou la polarisation ethnique du vote des immigrés sont des indices de désintégration politique, lesquels servent alors volontiers d'arguments contre l'extension ou l'introduction des droits politiques des immigrés dans d'autres pays. On mélange ainsi les deux aspects de la question d'une manière qui paraîtrait inacceptable si elle était appliquée à un autre groupe de la population autochtone, dans la mesure où dans une démocratie libérale, l'argument en faveur des droits politiques généralisés fondés sur la résidence doit être considéré comme indépendant des modes et des taux de participation, même si ces derniers influent certainement sur les chances politiques de l'extension de ces droits.

Si elle accorde effectivement des droits politiques aux ressortissants de l'Union, la récente révision des constitutions allemande et française, par exemple, confirme en revanche l'exclusion de la

---

<sup>28</sup> Convention internationale sur l'Élimination de toute forme de Discrimination raciale, ratifiée par la plupart des États membres du Conseil de l'Europe.

<sup>29</sup> Le fait de réserver aux nationaux des postes de haut responsable dans l'administration, par exemple.

majorité des immigrés en instaurant un système de citoyenneté à trois niveaux : pleins droits politiques pour les ressortissants du pays, droits élargis pour les ressortissants des autres pays de l'Union, exclusion pour les étrangers des pays tiers.

## **6. Les discriminations positives**

L'action positive a été envisagée en Europe surtout dans le contexte de l'égalité de traitement entre les sexes. Elle a été présentée comme un traitement préférentiel conçu exclusivement et de manière spécifique pour « *permettre l'adoption de mesures qui, bien que discriminatoires en apparence, visent à éliminer ou à réduire certaines inégalités existant de fait dans la vie sociale* »<sup>30</sup>. Le but de l'action positive est de permettre l'adoption de mesures législatives rendant possible ou exigeant un traitement différentiel afin de remédier aux inégalités réelles.

La question de l'action positive n'a pas été uniquement l'objet de discussions de fond en Europe. Elle fait parfois aussi l'objet d'attaques lui reprochant de perpétuer précisément le type de comportement que les dispositions anti-discriminatoires visent à éliminer, ou encore de stigmatiser celles et ceux qui sont susceptibles d'en bénéficier. C'est pourquoi son inclusion dans des conventions comportant des dispositions en matière de droits de l'homme a été remise en cause. Il reste que ces arguments sont de peu de fondement au regard de la pertinence d'un tel instrument qui consacre à sa manière un des rôles essentiels de tout état de droit qui consiste précisément à créer de la justice là où elle n'existe pas et à la rétablir là où elle n'existe plus. C'est là même une des raisons d'être de l'État sans lequel nous serions exclusivement dépendants des lois de la nature ou de celles du marché.

## **7. Les politiques d'accueil**

La réussite de l'accueil des étrangers dans leur pays d'accueil est une condition primordiale pour une bonne intégration, les premiers contacts avec cette société d'accueil étant décisifs pour la suite du processus d'intégration. L'enjeu de la politique d'accueil est de faciliter l'insertion de ces personnes à un moment où elles sont souvent fragilisées et où des besoins d'accompagnement s'expriment en matière de connaissance des règles de la vie dans le pays d'accueil, d'apprentissage de la langue ou d'accès aux droits sociaux, à l'emploi et au logement.

En France par exemple, la relance de la politique d'accueil en juin 1999 a notamment permis d'élargir le public concerné par la politique d'accueil précédemment menée. En effet, ce public a été élargi aux familles de réfugiés, ainsi qu'aux membres étrangers de familles de Français. Des plateformes ont également été mises en place dans quinze départements français. La plateforme d'accueil s'organise en plusieurs phases comprenant une présentation de la vie en France à partir d'un support audiovisuel, une visite médicale, un entretien social qui a pour objectif d'établir un diagnostic personnalisé des besoins des nouveaux arrivants et de délivrer une information sur les différentes démarches à entreprendre, un positionnement linguistique destiné à évaluer les besoins

---

<sup>30</sup> [http://www.coe.int/LJ/T/cohesion\\_sociale/Migrations/Documentation/Publications\\_et\\_rapports/Rapports\\_et\\_actes/1999\\_Strategies\\_Guild.asp#P36\\_21909](http://www.coe.int/LJ/T/cohesion_sociale/Migrations/Documentation/Publications_et_rapports/Rapports_et_actes/1999_Strategies_Guild.asp#P36_21909)

de formation avec orientation si nécessaire vers des structures d'alphabétisation ou des cours de français.

Il est par ailleurs intéressant de remarquer que les principaux thèmes abordés par les personnes immigrées au cours de leur premier accueil concernaient plus particulièrement : la formation professionnelle, l'accès à la formation professionnelle et l'accès à l'emploi, le logement, l'enfance (modes de garde, scolarité...), l'équivalence des diplômes, l'accès à la nationalité, la situation des jeunes de plus de seize ans, la peur de l'isolement et des écarts culturels au sein de la famille.

### **8. *L'apprentissage de la langue***

Les premiers programmes d'accueil ont négligé cet aspect de l'intégration puisqu'on a considéré que les immigrés n'occuperaient que des emplois non-qualifiés et retourneraient rapidement chez eux. Il est intéressant de noter que les sociétés industrialisées modernes ne requièrent pas d'homogénéité linguistique. Il existe très peu de pays du monde contemporain où l'homogénéité linguistique soit réellement menacée par l'immigration. Et si dans certaines régions et zones urbaines des États-Unis, les membres de certaines communautés de langue espagnole ne communiquent pratiquement pas avec les anglophones, cela s'explique bien plus par une ségrégation territoriale presque totale plutôt que par l'opiniâtreté des immigrés à vouloir garder leur propre langue. Dans des structures sociales où la ségrégation est moindre, les immigrés sont fort enclins à apprendre la langue du pays où ils vivent et travaillent. Par ailleurs, la langue maternelle des personnes immigrées est une valeur culturelle pour ceux qui l'utilisent comme pour la société réceptrice. Certains pouvoirs publics encouragent dès lors son enseignement et son utilisation dans le système éducatif et concluent des accords avec les autorités des pays d'origine des immigrés pour la promotion de leur langue et de leur culture.

### **9. *La culture et les médias***

Le soutien aux actions et aux manifestations culturelles participant à l'intégration et à la lutte contre les discriminations constitue également un élément essentiel d'intégration. À cet égard, il existe dans certains pays européens des mécanismes de soutien au financement de productions cinématographiques sensibilisant tant la population étrangère que les membres de la société d'accueil à une meilleure connaissance des cultures.

### **10. *Le système éducatif***

Dans nos sociétés, c'est dans le système éducatif que les enfants non seulement acquièrent des connaissances et des aptitudes mais entament et développent également leur processus de socialisation et font l'apprentissage de la citoyenneté. C'est également à travers celui-ci que se transmettent les valeurs sociales et culturelles. De plus, en tant qu'instrument essentiel pour favoriser l'égalité des chances, il revêt une très grande importance politique.

Garantir l'accès au système éducatif aux enfants d'immigrés dans des conditions d'égalité et, dès la phase préscolaire, est une priorité pour progresser sur la voie de l'intégration sociale.



L'apprentissage de la langue, la connaissance des droits de l'homme, des droits civiques et sociaux existants dans la société d'accueil et la formation professionnelle constituent par ailleurs des outils essentiels pour l'intégration sociale des femmes immigrées et de leurs familles, en raison de l'effet multiplicateur de l'éducation des femmes. Les syndicats et les associations d'enseignants, les employeurs et l'initiative sociale peuvent par exemple veiller, aux côtés des autorités publiques, à ce que les systèmes éducatifs servent de vecteurs pour la transmission des valeurs de tolérance et de pluralité.

### **11. L'emploi et la formation continue, l'insertion professionnelle**

L'accès à l'emploi est également un élément essentiel de l'intégration. Un emploi fournit des revenus réguliers et une indépendance économique, la sécurité, et de nombreuses opportunités en termes d'intégration et d'interaction avec la population du pays d'accueil. L'intégration des immigrés et des minorités ethniques défavorisées dans la société passe obligatoirement par une stratégie visant à améliorer leur accès à l'emploi qui peut s'articuler autour de cinq grandes mesures<sup>31</sup> :

- Informer l'opinion publique sur la discrimination et la sensibilisation à la nécessité de se montrer tolérant et respectueux vis-à-vis des autres, de manière à ce qu'elle soutienne les actions menées.
- Combattre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances sur une base juridique qui fixe des normes minimales de comportement pour les employeurs et les formateurs et restreigne la discrimination systématique.
- Concevoir et développer des programmes de formation susceptibles de pouvoir répondre aux besoins particuliers des immigrés et des minorités ethniques. Les gouvernements peuvent en la matière favoriser et soutenir les programmes du secteur privé.
- Travailler activement avec les employeurs, les organisations patronales et les syndicats pour les associer aux plans visant à garantir l'avenir des jeunes, à la transmission de savoir-faire, à la formation en matière de recherche d'emploi, ainsi que pour influencer sur les politiques de recrutement et d'emploi des employeurs.
- Évaluer l'ampleur et la nature des obstacles qui entravent l'accès à l'emploi ainsi que l'efficacité des mesures prises.

Les initiatives communautaires mises en oeuvre sur le terrain sont diverses, les plus importantes sont<sup>32</sup> : le programme INTEGRA relatif à l'intégration sur le marché du travail des groupes menacés d'exclusion qui a permis de réaliser un grand nombre de projets centrés sur l'immigration ; le programme actuel EQUAL<sup>33</sup> qui poursuit des objectifs similaires ; la stratégie européenne en faveur de l'emploi et qui s'attache notamment à la lutte contre la discrimination sur le terrain de l'emploi.

---

<sup>31</sup> Mary Coussey (1999), *L'accès des immigrés à l'emploi*, Éditions du Conseil de l'Europe, Université de Cambridge, Royaume-Uni.

<sup>32</sup> Comité économique et social (2002), *Avis sur l'immigration, l'intégration et le rôle de la société civile organisée*, Bruxelles, 21 mars 2002.

<sup>33</sup> Voir à ce propos l'avis du CES dans le JO C 75 du 15.3.2000 (rapporteur : M. SHARMA).

## **12. Les contrats locaux**

La création d'un ministère de la Politique des grandes Villes en Belgique ou en France, par exemple, constitue une tentative visant à répondre aux défis posés d'un point de vue local en se donnant les moyens d'agir sur tous les fronts et notamment en matière d'intégration. Malgré l'absence de données statistiques sur une durée suffisamment longue pour être significative, les politiques menées dans ce cadre continuent d'être encouragées et poursuivies en Belgique en raison du succès qu'elles semblent rencontrer.

## **13. Les associations diverses**

Les associations ont toujours été et sont toujours des ferments d'intégration. Les associations des droits de l'homme et des droits civils ont par exemple une grande expérience de la lutte pour l'égalité sociale et les droits civiques. Leur travail de prévention pour éviter les comportements racistes et xénophobes mérite d'être souligné. Les associations d'immigrés ont également joué un rôle important dans le processus d'intégration à travers leur rôle de médiation sociale et en tant qu'instrument privilégié pour la transmission de l'information parmi les immigrés. On peut encore citer les associations de femmes dans la mesure où, dans la population immigrée, ce sont souvent les femmes qui rencontrent des difficultés spécifiques : dans l'accès au travail, dans la formation, dans l'utilisation des services sociaux de même qu'en ce qui concerne les droits fondamentaux.

## **3. LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)<sup>34</sup>**

### **3.1 Historique et définition**

Le terme de « responsabilité sociale des entreprises » a fait l'objet de nombreuses définitions par des acteurs divers dénommés généralement sous le terme de « parties prenantes ». Il faut ici l'entendre dans l'acception anglo-saxonne. On ne se réfère pas à des pratiques sociales au sens strict du terme, mais bien à des actions de l'entreprise en faveur du social, de l'emploi, de la communauté d'implantation et de l'environnement. La RSE se réfère à une prise en compte, par l'entreprise, de l'impact social et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Cette prise en compte a nécessairement des effets économiques bénéfiques. Tel est le postulat de la RSE.

Historiquement, la responsabilité sociale des entreprises remonte aux pratiques d'industries du 19<sup>ème</sup> siècle. Dans un climat de montée des idées socialistes et proudhoniennes, de revendications de plus en plus marquées de la classe ouvrière, des chefs d'entreprises ont pris en charge des demandes de leurs salariés qui n'étaient alors pas couvertes par des politiques publiques. Il

---

<sup>34</sup> Ce chapitre est extrait d'une note réalisée par le Cedac pour la Fondation pour la Solidarité ([www.cedac.be](http://www.cedac.be)).

s'agissait en l'occurrence de contributions aux soins de santé, au logement ou encore à l'éducation des enfants.

Il faudra cependant attendre les campagnes anti-apartheid des années 80 et, vers le début des années 90, le désinvestissement des pouvoirs publics à la faveur de la globalisation des échanges pour que certaines entreprises, mises en évidence dans des campagnes d'ONG, de syndicats et de consommateurs, mettent sur pied des politiques qui constituaient les prémises de la responsabilité sociale des entreprises.

Aux États-Unis, des actionnaires ont imposé à certaines entreprises la prise en compte de normes jusque-là négligées. On a par exemple vu des entreprises comme Shell se lancer tant dans des programmes de recherche et de soutien aux énergies renouvelables et Nike publier un code de conduite sur les conditions de travail dans les filières de sous-traitance. Dans la foulée de la multiplication de banques alternatives, des banques traditionnelles ont développé des produits éthiques pour répondre à une nouvelle clientèle. Des entreprises ont commencé à publier l'état des lieux de leurs actions en matière d'engagements citoyens. En bref, les entreprises ont déployé des stratégies de communication pour répondre aux demandes de consommateurs.

Acteurs sociaux et pouvoirs publics ont parallèlement développé une réflexion sur le sens de ces nouvelles stratégies. 1999 a été une année décisive de ce point de vue, puisque, alors que Kofi Annan lançait, avec des entreprises, des ONG et des syndicats, le *Global Compact* à l'issue du sommet de Davos, le Parlement européen adoptait la résolution Howitt sur un code de conduite européen et sur une plateforme d'audition des entreprises. Ce ré-investissement d'institutions de ce niveau a sans nul doute favorisé des actions nationales. La Grande-Bretagne, dans un climat de libéralisme dit « social », établissait son département de la responsabilité sociale des entreprises rattaché au département du commerce et de l'industrie. Les Pays-Bas allaient connaître des débats importants au niveau parlementaire sur le thème de la conditionnalité des aides aux entreprises. Le Danemark adoptait un label social basé sur des règles internes à l'entreprise, la France amorçait une réflexion sur un outil de ce type ainsi que sur un label de commerce équitable en créant un groupe de travail au sein de l'organisme de normalisation public, AFNOR, et adoptait sa loi de modernisation économique qui impose désormais aux entreprises un bilan sociétal. Quant à la Belgique, elle a lancé une vaste réflexion sur les clauses sociales dans les marchés publics, les investissements éthiques et a instauré un label social garanti par les pouvoirs publics.

Tous les acteurs désignés sous le terme de « parties prenantes » n'ont cependant pas embrayé. Ainsi, si ONG et consommateurs ont été l'objet d'une attention redoublée des entreprises, en revanche, les syndicats ont estimé que la RSE pouvait mettre en péril le dialogue social. Placées sur le même pied que les autres acteurs, les organisations de défense des travailleurs se sont trouvées affaiblies dans leur rapport de force avec les entreprises et sont restées plusieurs années dans une attitude défensive.

À l'échelle mondiale, il existe aujourd'hui une série d'outils visant à encourager un comportement socialement responsable de la part des entreprises et notamment de la part des grandes entreprises. On retiendra ainsi, outre le *Global Compact* déjà cité, les principes directeurs à l'attention des multinationales de l'OCDE, *Private Investors for Africa*, ou encore le *World Business Council for Sustainable Development*.

Entendue comme outil d'innovation sociale, la RSE correspond aussi à une complexification des méthodes de gestion dans un contexte de mondialisation<sup>35</sup>. Ce dernier a mis en évidence l'interconnexion des acteurs à l'échelle de la planète et notamment dans les pays en développement. Dans une première phase que l'on situera approximativement au début des années 90, la RSE telle qu'entendue aujourd'hui dans le discours managérial, a d'abord été une politique d'image. La réputation – et surtout la bonne réputation – est en effet alors devenue un enjeu pour des entreprises au cœur de campagnes de dénonciations d'ONG et de syndicats, scrutées par les investisseurs et les communautés d'accueil.

Dans une étape suivante, des entreprises ont cherché à améliorer la qualité de leurs actions en misant sur des outils d'engagement et d'affichage (labels, codes de conduite, chartes, etc.), la mise en œuvre et le suivi (mise en place d'indicateurs, audits), et la transparence de l'impact de leurs actions (bilans et rapports sociaux). À ce jour, nous nous trouvons à un stade marqué par un tri des entreprises qui s'affichent socialement responsables, les actions trop cosmétiques ayant désormais peu d'attraits pour la plupart des parties prenantes.

En matière d'emploi, les entreprises ont privilégié les actions visant à attirer les meilleures compétences dans l'entreprise. Les thèmes de la promotion des femmes, de la lutte contre les discriminations ou encore de l'intégration de travailleurs défavorisés sur le marché de l'emploi, n'ont recueilli que peu d'attention. Au mieux, des entreprises ayant des sous-traitants et des fournisseurs dans les pays en développement ont elles négocié des codes de conduite au mécontentement ou à la satisfaction des syndicats du Nord.

### **3.2 La RSE en Europe aujourd'hui**

En Europe, la publication, successivement, du Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises et de la communication portant sur le même thème a marqué une étape majeure dans l'appréhension de cette question par la Commission européenne. Ouvrant une large consultation en Europe, le Livre vert a défini la responsabilité sociale comme « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales et leurs relations avec les parties prenantes* ». Pour la Commission, la RSE peut contribuer à la réalisation de l'objectif stratégique fixé lors du Sommet européen de Lisbonne en mars 2000, à savoir de devenir d'ici l'an 2010, « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une*

---

<sup>35</sup> In Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises, COM(2002) 347 final.

*croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».*

Les résultats de la consultation ont mis en évidence des divergences importantes dans les positions exprimées et ces divergences doivent apporter un éclairage particulier sur la problématique qui nous occupe :

- les entreprises mettent en exergue la nature strictement volontaire de la RSE. Elles prônent l'encouragement à la créativité des entreprises, créativité qu'un cadre réglementaire trop strict viendrait brider ;
- les syndicats et les organisations de la société civile soulignent en revanche que les initiatives volontaires ne sont pas suffisantes pour protéger les travailleurs et les droits des citoyens. Ils prônent dès lors un cadre réglementaire établissant des normes minimales ;
- les investisseurs évoquent quant à eux la transparence des actions des entreprises, des méthodes de gestion et de leur impact ;
- les organisations de consommateurs insistent sur la fiabilité des informations fournies par les entreprises.

Ces divergences se reflètent dans les pratiques des entreprises selon les parties prenantes avec lesquelles elles ont été amenées à négocier. Ainsi, l'observation des pratiques en matière d'élaboration d'un code de conduite avec les sous-traitants des pays en développement montre que les entreprises qui s'en sont faites les championnes, privilégient la négociation avec les ONG de préférence au dialogue avec les syndicats, qu'ils soient du pays d'origine de l'entreprise ou, *a fortiori*, du pays d'implantation.

Entreprises, pouvoirs publics et parties prenantes se sont engagées depuis plusieurs années dans un processus de recherche en vue d'améliorer l'impact des méthodes de gestion dites « socialement responsables ».

Aujourd'hui, on identifie plusieurs zones de recherche en matière de RSE :

- la clarification de l'articulation entre les connaissances sur le lien entre la RSE et les performances économiques ;
- la recherche d'un consensus entre les représentants des parties prenantes sur le rôle de la régulation ;
- la formation aux méthodes de gestion ;
- la sensibilisation des PME ;
- l'amélioration de la transparence ;
- la prise en compte dans les politiques de RSE de thématiques plus sensibles comme l'intégration de travailleurs fragilisés, la remise en état des sites industriels ou la responsabilité

des entreprises dans la diffusion de modes de consommation qui ne sont pas toujours compatibles avec des préoccupations de développement durable.

#### **Benchmarking ou échanges de bonnes pratiques**

*La RSE n'a de sens pour une entreprise que si elle permet de mesurer ses performances sociales, économiques et environnementales avec celles de ces principaux concurrents. En d'autres termes, elle doit nécessairement déboucher sur des comparaisons tant sur les impacts économiques et financiers des politiques et des actions menées, mais aussi sur l'efficacité des actions sociales, de l'implication environnementale et sociétale et des politiques menées en matière d'emploi. Ce souci explique le développement de la recherche sur les modèles standards, qu'il s'agisse de codes de conduite, de mise en place d'indicateurs ou encore de bilans sociétaux. On citera notamment la réflexion menée à l'intérieur du Global Reporting Initiative (GRI) ou encore celle du Centre des jeunes Dirigeants de l'Économie sociale (CJDES) en France.*

#### **Les parties prenantes**

*La notion de « parties prenantes » – stakeholders en anglais – doit se lire comme une analogie à celle d'« actionnaires », les shareholders. En RSE, l'entreprise ne doit plus rendre des comptes aux seuls actionnaires, mais à l'ensemble des parties prenantes, c'est-à-dire les clients, les fournisseurs et sous-traitants, les travailleurs, les communautés locales et la société civile organisée en ONG qui adressent des demandes spécifiques aux entreprises. C'est en quelque sorte, la « gouvernance d'entreprise » élargie à d'autres acteurs. En pratique, selon les secteurs et les types de situations dans une chaîne de production, les entreprises ont tendance à privilégier de facto telle ou telle partie prenante.*

### **3.3 Les bonnes pratiques**

Le terme de « bonnes » ou de « meilleures » pratiques a fait l'objet de nombreux débats. Et si les francophones ont tendance à préférer le terme de « bonnes » pratiques, les Anglo-Saxons privilégient le terme de « *best practices* ». Ces différences se reflètent dans les classements et pratiques en matière de notation qui se réfèrent, selon les cas, à une donnée relative (« best », le meilleur de sa catégorie) ou absolue (« good », une pratique qui sort de l'ordinaire ou innove dans sa catégorie).

L'objectif donné à la caractérisation de la pratique détermine la terminologie employée. Ainsi, s'il s'agit d'un classement ou d'une notation sociale ou sociétale, le recours à un terme relatif est celui qui semble le mieux indiqué. Il ne donnera cependant pas d'indication qualitative. Si un secteur est par exemple particulièrement exécrationnel dans le domaine environnemental, l'entreprise qui mettra

en place des actions de cet ordre, sera épinglée comme « best » alors que les puristes qualifieront ces mêmes actions de minimum. Dès lors, si ce type de classification a son utilité, elle recèle aussi ses limites. Promouvant des entreprises qui sont dans des démarches parfois minimalistes, elle ne tient en effet pas compte de modèles et d'innovations réelles.

Il ne faudrait cependant pas en déduire trop rapidement que la notion de bonne pratique est plus qualitative. La « bonne pratique » ne se réfère à aucune pratique antérieure. La notion de progrès est absente de cette terminologie et c'est bien ce qui en marque ses limites.

Bonne ou meilleure pratique, tout dépend donc de l'objectif que l'on veut donner à une qualification de ce genre. Le piège à éviter est sans doute de tomber dans l'auto-définition d'entreprise.

#### **4. LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS**

Sans préjuger de l'analyse des partenariats et des recommandations sur lesquelles elle débouche et qui confirmeront, contrediront ou compléteront les considérations suivantes, certaines grandes lignes reflètent la situation actuelle en matière de RSE et d'immigration.

Si l'on considère les pratiques des entreprises en matière de RSE et d'intégration de travailleurs immigrés fragilisés sur le marché de l'emploi en général, il existe encore relativement peu d'expériences dans ce domaine. Si l'on se souvient en effet que les stratégies de responsabilité sociale, et les méthodes de gestion qui s'y rapportent, sont basées sur l'hypothèse d'un impact économique positif de l'implication sociale et environnementale de l'entreprise, on en comprendra aisément la raison : le retour économique et financier ne va pas de soi.

On retiendra cependant que certains secteurs sont plus ouverts à ce type d'expériences. Ainsi celui du travail intérimaire, passerelle d'insertion, recèle quelques expériences innovantes en matière de formation et d'intégration de travailleuses et de travailleurs immigrés, même si l'on peut s'interroger sur leur qualité. Le secteur de la construction offre également des possibilités d'intégration pour la main-d'œuvre non ou peu qualifiée ou pour des profils plus techniques.

En ce qui concerne les populations d'origine immigrée de niveau de formation supérieur, les pratiques sont moins nombreuses, en dépit du fait que certains groupes d'immigrés présentent des caractéristiques spécifiques à cet égard. On a vu en effet qu'en France, par exemple, les populations d'origine maghrébine, si elles sont globalement moins formées, sont en revanche hyper diplômées dès l'instant où l'on arrive aux niveaux de formation supérieurs. En outre, il s'agit de populations qui éprouvent des difficultés spécifiques, lorsqu'elles sont très diplômées, à s'insérer sur le marché de l'emploi. Ce public spécifique, celui des diplômés de haut niveau dans la population d'origine maghrébine, est généralement peu visé par les stratégies de RSE des entreprises.

Outre les actions axées sur l'intégration sur le marché de l'emploi de travailleuses et de travailleurs faiblement diplômés, les entreprises semblent privilégier les actions ciblées sur le cadre de vie ou encore la formation et l'encadrement des femmes et des enfants.

Quel intérêt spécifique présente chaque partie prenante à s'associer à une entreprise sur la thématique de l'intégration des populations immigrées ? Si la réponse à cette question peut sembler aller de soi pour certaines parties prenantes, ce n'est pas le cas de toutes, comme le montre l'analyse proposée plus loin, concernant les partenariats identifiés dans le cadre de notre recherche.

#### **4.1 Indicateurs généraux liés aux parties prenantes**

##### **1. Le cadre de vie**

Un grand nombre d'associations travaillant sur le thème de l'intégration des populations d'origine étrangère se sont attaquées à la qualité du cadre de vie. Signe de statut et de niveau social autant que conséquence de ceux-ci, le cadre de vie des populations immigrées a souvent contribué à cloisonner ces dernières dans des ghettos. En partenariat avec des pouvoirs publics locaux, on a donc assisté à un travail spécifique sur le logement, sur la mixité des quartiers, sur l'encadrement des enfants et des jeunes par les écoles de devoirs, ...

En réalité, si ce chantier de travail est important, il est aussi la manifestation d'autres problèmes. Mais il est aussi celui qui suscite le moins de réflexion de la part des entreprises qui travaillent sur les questions d'intégration de populations défavorisées, à quelques exceptions notables, notamment dans les grandes villes britanniques.

##### **2. La formation**

La formation est sans aucun doute un des axes clés de l'intégration. C'est elle notamment qui mène en effet à des emplois de qualité, même si l'insertion par l'emploi au niveau des cadres et des universitaires se pose en des termes différenciés selon l'origine géographique des immigrés. On peut en effet envisager la question de la formation soit au niveau de base, soit au niveau de l'accès à des formations supérieures.

La formation supérieure, professionnelle ou continue doit sans doute être un des points d'attention des entreprises en la matière. C'est d'ailleurs sur ce thème que travaillent les pouvoirs publics qui, en Europe, ont abordé la question de l'intégration des populations étrangères sur un long terme. Ainsi, en Allemagne, dans la région de Rostock, un projet soutenu par le programme européen MIGRA et le Fonds social européen, aborde l'intégration des immigrés d'origine vietnamienne au chômage par la formation à tous les niveaux<sup>36</sup>. Pour la même population, les promoteurs du projet se concentrent tant sur la maîtrise pratique de la langue que sur des formations adaptées aux

---

<sup>36</sup> <http://www.dienhong.de>



demandes présentes sur le marché de l'emploi. Une association accompagne le demandeur d'emploi auprès de l'employeur potentiel et des agences de travail temporaire sont étroitement associées au projet. L'entreprise est ici passive et bénéficie en quelque sorte du travail d'une association et des pouvoirs publics européens, nationaux et locaux qui prennent véritablement en charge la formation.

Dans le secteur associatif et dans l'économie sociale, les expériences passant par la formation semblent plus nombreuses que dans l'économie capitaliste. À titre d'exemple, on retiendra cette expérience menée dans la région de Strasbourg, en France, par l'association AMSED. Celle-ci a mis sur pied un projet de formation de cadres associatifs algériens pour la conduite de projets de développement local. Cette expérience a des effets bénéfiques non seulement pour les populations d'origine algérienne, mais également sur l'intégration de cette communauté et sur le développement économique et social local<sup>37</sup>.

### **3. L'emploi**

Un emploi satisfaisant peut apparaître comme un facteur de bonne intégration. Non seulement, parce que l'emploi procure les revenus qui permettent d'éviter la marginalisation, mais aussi parce que le lieu de travail est l'un de ceux où le travailleur immigré tissera son premier réseau social hors de sa communauté d'origine. En réalité, les constats doivent être quelque peu nuancés.

#### **Chiffres sur les taux de chômage des populations immigrées intra- ou extra- européennes**

Au cours des dernières années, l'Europe a connu des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité. C'est le cas de la restauration, de la métallurgie et des transports par exemple. Certains pays ont même dû faire face à un manque de compétences dans certaines branches de l'industrie et des services<sup>38</sup>. Souvent, ces manques n'étaient pas conjoncturels, ce qui a amené des pays comme l'Allemagne et la Grande-Bretagne à faire appel à de la main-d'œuvre étrangère.

On n'a donc pas manqué de relever la contradiction : d'un côté un stock de chômeurs important qui trahit des insuffisances en matière de formation et de qualification et de l'autre, le recours, parfois massif, à des populations non-européennes formées ailleurs. C'est le cas notamment des travailleurs recrutés dans le secteur des nouvelles technologies.

Le recours à la main-d'œuvre étrangère doit donc s'inscrire dans un nouveau schéma, celui de la mondialisation. Les phénomènes de fusion et d'acquisition ont mis le personnel des entreprises dans la logique « sans frontière » qui caractérisait, jusqu'il y a une dizaine d'années, le seul capital. Le recrutement de personnel sur les lieux d'implantation serait aujourd'hui plutôt un facteur limitatif du développement de l'immigration.

---

<sup>37</sup> <http://www.espacenordsud.free.fr>

<sup>38</sup> C. Deneuve, « Difficultés de recrutement et insertion des travailleurs étrangers sur le marché du travail en France », *Centre d'observation économique*, Chambre de commerce et d'industrie de Paris, n°55, octobre 2001.

On constate par ailleurs d'importants déséquilibres entre les statistiques d'emplois ou de chômage et les besoins des entreprises. Il convient ici de s'interroger sur la nature de ces déséquilibres. Ce dont souffrent de nombreuses entreprises, c'est bien d'un manque de compétences précises dans certains types de métiers. Pourtant, les analystes montrent également que de plus en plus d'industries éprouvent des difficultés à recruter dans des métiers non-qualifiés<sup>39</sup>. Force est aujourd'hui de constater que la main-d'œuvre étrangère non-qualifiée se trouve dans une situation très vulnérable sur le marché du travail et que l'intégration des étrangers par l'emploi reste donc une question délicate, notamment du point de vue des organisations de défense des travailleurs. « *Pénalisée par le chômage lors des phases de ralentissement de la croissance, cette main-d'œuvre demeure marginalisée pendant les périodes de reprise de l'activité.* »<sup>40</sup>

Si l'emploi est donc un facteur d'intégration, il ne doit pas recevoir une attention démesurée par rapport à d'autres facteurs. On l'a vu : du point de vue de l'emploi, les travailleurs immigrés sont les premiers précarisés, même dans un contexte général d'amélioration de l'emploi. Une étude réalisée en France par le CEREQ<sup>41</sup> a mis par ailleurs en évidence, les disparités par pays d'origine en matière de difficultés à trouver un emploi pour les jeunes issus de l'immigration. Ainsi, les jeunes d'origine maghrébine seraient dans une situation nettement défavorable, même s'ils possèdent des attributs scolaires ou sociodémographiques comparables à ceux des autres jeunes. Mais, toujours selon le CEREQ, ces différences d'insertion professionnelle peuvent s'interpréter autant comme un signal que comme un effet de discrimination. Plusieurs études ont pu en effet démontrer que les jeunes d'origine maghrébine s'appuieraient, moins que les jeunes originaires du Sud de l'Europe, sur la famille et les relations. Autre constat : la discrimination dont souffriraient les jeunes d'origine maghrébine est le fruit d'une combinaison interactive de facteurs qui procèdent de représentations négatives de certaines catégories de population par rapport à d'autres. En France, il est frappant de constater que peu de jeunes issus de l'immigration maghrébine accèdent au fonctionnariat. Il y aurait donc une interrogation à poser sur cet élément et sur la responsabilité des pouvoirs publics comme employeurs, tant en donneurs d'exemples que comme employeurs à proprement parler. Sans doute, faut-il aussi se demander si la question de l'image de l'État comme employeur ne se pose pas auprès des jeunes d'origine maghrébine qui auraient tendance à privilégier des offres de candidatures dirigées vers le secteur privé.

La responsabilité sociale des entreprises dans le domaine de l'insertion par l'activité économique créatrice d'emploi a sans doute connu un intérêt redoublé avec les réflexions menées dans plusieurs pays européens sur les marchés publics. Ainsi, en France, dans le cadre du « mieux disant social » instauré en 2001, l'insertion par l'activité économique a connu une croissance certaine dont ont pu bénéficier des travailleurs sans emploi d'origine immigrée. Des ponts ont été établis avec l'économie dite classique. On a vu des salariés passer d'un secteur à l'autre

---

<sup>39</sup> *Idem.*

<sup>40</sup> *Idem.*

<sup>41</sup> A. Frickey, J.-L. Primon, N. Marchal, « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, n°79, juillet-septembre 2002, CEREQ.

notamment dans le cadre d'alliances entre des agences d'intérim dites classiques et des groupes d'intérim d'insertion<sup>42</sup>.

L'objectif d'intégration ne peut donc s'envisager à la seule lueur des emplois non-qualifiés. Il est important d'envisager des modifications du comportement des employeurs, notamment dans le cadre de politiques actives de formation et de gestion prospective des ressources humaines. En réalité, l'intégration passerait par la formation à tous les échelons, mais aussi dans le cadre de reclassements de main-d'œuvre nationale ou étrangère. Elle passerait sans doute aussi par la révision de certains tests de sélection à l'embauche. Cette question se pose notamment face aux pouvoirs publics comme employeurs.

#### **4. Politiques publiques**

Les politiques publiques ne peuvent être ignorées dans un contexte de responsabilité sociale. Elles sont en effet de puissants adjuvants pour la mise en place de pratiques innovantes en matière d'intégration de populations d'origine immigrée par le canal de l'entreprise (dans- ou par l'entreprise).

Sans vouloir ignorer ce qui a été mis en place dans d'autres pays de l'Union européenne, les pays scandinaves se sont illustrés dans ce domaine. En Finlande, depuis le 1<sup>er</sup> mai 1999, une loi sur l'intégration des immigrés a pour objectif avoué d'assurer des possibilités égales pour chaque immigré de vivre dans la société finlandaise. La loi propose à chaque immigré de définir, avec les pouvoirs publics, son propre plan d'intégration élaboré avec un agent municipal ou un agent de l'emploi. Ce plan comprendra des mesures comme l'étude de la langue, l'acquisition de connaissances sur la société et la culture finlandaises, l'acquisition ou l'approfondissement de la formation de base ou professionnelle, l'acquisition des capacités nécessaires dans la vie active en Finlande, des contacts avec les Finlandais ou la participation à d'autres activités utiles. La situation de vie de la personne concernée est en principe toujours prise en compte. Des stages de travail sont envisagés. Les activités prévues par le programme sont très variées (formation, travail bénévole dans des associations, stages en entreprise, instruction ou animation de groupes d'amateurs, participation à des activités de l'école des enfants, ...), car du point de vue des autorités finlandaises, c'est la diversité des activités qui facilite l'intégration. Au cours de cette période de réalisation du plan, l'immigré bénéficie d'une allocation équivalente à celle du chômage pour un Finlandais dans le même type de situation de famille. L'exécution incomplète du plan se traduit en principe par une diminution de l'allocation.

Au Danemark, tout en réduisant sa politique d'accueil des immigrés, le gouvernement a développé des mesures notamment dans le secteur de l'emploi, afin de faciliter l'intégration des immigrés. Ces mesures consistent en formations par des stages en entreprises ou au sein d'administrations publiques, en assistance financière aux immigrés qui connaissent des difficultés spécifiques, octroi d'un permis de séjour de sept ans pour les immigrés qui feraient un effort particulier. Par ailleurs,

---

<sup>42</sup> Voir <http://www.novethic.fr>

dans le cadre des mêmes réglementations, les autorités encouragent les entreprises qui mettent en place des formations pour des personnes immigrées qu'elles s'engagent à recruter par la suite. Elles se sont également engagées dans l'assistance à la création d'entreprises par des immigrés et notamment d'entreprises individuelles (auto-crédation d'emplois). Parallèlement, le secteur public a mis en place des programmes de lutte contre la discrimination ethnique (*Equal treatment committee*).

On constate que la plupart des actions menées par des pouvoirs publics sur la question de l'intégration des immigrés passent très souvent par des structures administratives ou le travail social. Ainsi, à Barcelone, en Espagne, l'Union européenne a soutenu un projet dans lequel des immigrés aident les plus démunis d'entre eux à s'expliquer et à se faire comprendre auprès des fonctionnaires et employés des services publics<sup>43</sup>. En Italie, dans le cadre du même programme européen, l'institut « per il Mediterraneo »<sup>44</sup> a entrepris une recherche-action avec des partenaires espagnol et portugais. Cette recherche-action consiste à comparer systématiquement l'offre de formation aux attentes des immigrés. Il apparaît d'ores et déjà qu'il y a un manque de concertation entre les prestataires des formations et les populations auxquelles ils s'adressent. Le projet a associé des syndicats et leurs services spécialisés dans les questions d'immigration et de formation, des directeurs de PME et des dirigeants de structures de formation.

Travailler sur l'intégration des populations immigrées par le biais de la RSE implique que l'on s'attarde sur l'intérêt économique de l'entreprise à travailler sur cette thématique. On peut d'ores et déjà poser l'hypothèse que les entreprises ayant un lien économique avec ces populations ou avec leurs pays d'origine sont davantage concernées. Les éléments intéressant une entreprise pourraient être listés de la façon suivante :

- clientèle : intérêt à intégrer des salariés maîtrisant la langue et la culture d'une partie ou de toute la clientèle visée soit localement, soit à l'extérieur du pays d'implantation ;
- filiale / sous-traitance / fournisseurs : intérêt à intégrer des salariés maîtrisant la langue et la culture de filiales, sous-traitants ou fournisseurs situés dans des pays d'origine de la population immigrée concernée par les actions d'intégration ;
- actionnaires : exigence de l'actionnariat ;
- communauté locale : implantation de l'entreprise dans un tissu local à forte concentration de populations immigrées et dès lors intérêt à travailler sur ces questions pour des raisons d'image, de communication et de recrutement ;
- pouvoirs publics : mesures spécifiques avantagées par les pouvoirs publics ;
- emploi : difficultés de recrutement.

---

<sup>43</sup> Associació per a Estudi i la Promoció del Desenvolupament Comunitari, <http://europa.eu.int/comm/education>

<sup>44</sup> IMED – Corso d'Italia 25 – 00198 Roma – Italie.

## **5. Conclusion**

Pour évaluer la qualité des partenariats considérés dans notre étude, nous nous sommes basés notamment sur l'examen de l'évolution de ces indicateurs, mais pas uniquement. On ne peut en effet exclure l'effet d'autres facteurs que celui du partenariat. On songe ainsi au contexte général, au tissu local, à l'expérience de l'entreprise en matière de RSE, etc. L'examen de la qualité de chaque partenariat sera dès lors assorti d'une description du contexte dans lequel s'inscrit ce partenariat et notamment de facteurs non liés aux partenaires ou aux groupes bénéficiaires.

## II. ANALYSE

---

### 1. INTRODUCTION

Afin de réaliser ce projet, la **Fondation pour la Solidarité** a constitué un réseau de partenaires belge, autrichien, luxembourgeois, italien et grec issus du monde de l'économie classique – Business & Society (Belgique) –, du monde de l'économie sociale – Consortium Gino Mattarelli (Italie), Co-Labor (Luxembourg) – du monde du conseil et de la consultance – Institute of Social Innovation (Grèce) – et du monde des organisations non-gouvernementales – World of NGOs (Autriche).

Leur contribution a consisté, dans un premier temps, en un relevé des expériences innovantes dans leur propre pays ou dans lesquelles ils sont impliqués. Dans un second temps, un relevé de ce même type d'expériences a été effectué avec de nouveaux partenaires pour des pays voisins afin d'élargir le champs des pays européens observés (Allemagne, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Suède).

Les partenaires ont été choisis en fonction de leur implication dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, de l'intégration des travailleurs défavorisés sur le marché de l'emploi, de la dimension de genre et en fonction des partenariats ou des mises en réseau qu'ils ont créés.

#### 1.1 La fiche-type

Sur base de ses acquis méthodologiques en matière de responsabilité sociale, dans la lutte contre les discriminations et pour l'intégration des populations immigrées, la **Fondation pour la Solidarité** a élaboré une fiche-type qui a servi, dans un premier temps, de base pour le relevé et l'évaluation des expériences innovantes, réalisés au travers d'entretiens avec les acteurs du partenariat. Cet examen a permis de déterminer les modèles d'entretiens à mener (types de questions ouvertes et fermées) pour dégager les outils nécessaires à la mise en œuvre des bonnes pratiques dans un partenariat. Il a également permis de spécifier la méthode d'évaluation de ces pratiques (type de résultats à obtenir sur l'emploi créé, les formations octroyées...). Cette élaboration a été complétée par l'expérience des différents partenaires, chacun des partenaires étant appelé à donner son avis.

Les fiches remplies ont permis, dans un second temps, d'élaborer la typologie des éléments de contexte des expériences relevées grâce aux réponses fournies.

Rappelons que le présent projet s'est attaché à trois domaines complexes, ambivalents et délicats au plan politique et social : la responsabilité sociale des entreprises (RSE), l'intégration des populations immigrées et la lutte contre les discriminations. Le projet reposait sur deux paris. Le premier est que l'intégration des populations immigrées et la lutte contre les discriminations peuvent être un des axes porteurs de la responsabilité sociale des entreprises. Le second est le postulat de la duplication des « bonnes pratiques » de partenariat entre différents acteurs dans ces deux domaines par la connaissance des conditions d'émergence de ces « bonnes pratiques » de partenariat.

## 1.2 L'innovation

Dans le cadre de cette présente recherche, la définition de ce qu'est l'innovation en matière d'expérience de « bonnes pratiques » de partenariat dans le contexte de la responsabilité sociale des entreprises est celle-ci : *« Est qualifiée d'innovante toute pratique de partenariat entre une entreprise privée et un syndicat ou une organisation non-gouvernementale dans les domaines de la lutte contre les discriminations et l'intégration des populations immigrées. Cette qualification d'innovante se fonde sur deux paramètres : la nature des acteurs du partenariat et le champ d'investigation visé par les acteurs du partenariat. »*

Ce caractère « innovant » donné à une pratique de partenariat a été recoupé avec le caractère de « bonne » pratique de partenariat entre entreprise privée et syndicat et/ou organisation non-gouvernementale dans un domaine spécifique, celui de la lutte contre les discriminations et l'intégration des populations immigrées, et dans un cadre spécifique lui aussi, celui de la responsabilité sociale des entreprises.

## 2. LES PARTENARIATS

Ce qui frappe dès la première lecture des fiches partenariales, c'est la multiplicité des intervenants : depuis le chercheur universitaire jusqu'à l'entreprise classique en passant par les ONG, les organisations syndicales, les pouvoirs publics, les entreprises d'économie sociale, les travailleurs sociaux, les bénévoles et les populations immigrées elles-mêmes. Cette multiplicité montre que, du Nord au Sud de l'Europe, des acteurs de toute taille, de tous horizons se mobilisent pour lutter contre les discriminations et apporter leur appui à l'intégration. Parmi ces différents acteurs, on relève une présence importante (surtout en Italie, en Espagne, en Belgique et au Luxembourg) des entreprises du secteur de l'économie sociale dans le domaine de l'intégration des populations immigrées, quel que soit le stade de l'immigration (primo-arrivants, première, deuxième ou troisième génération).

Les traits reliant, tout en distinguant les partenariats dont il est question dans ce rapport, expliquent comment le travail social, économique et culturel contribue à construire des ponts au quotidien, crée du « vivre ensemble » en analysant, en formant, en insérant, en dialoguant. Et permet de combiner intégration et diversité dans le respect de chacun.

Les exemples de « bonnes pratiques » de partenariats réussis au service de l'intégration et de responsabilité sociale des entreprises doivent toujours être vus dans leur contexte géographique, historique et culturel. Ceci vaut notamment pour les régions qui jouent un rôle spécifique dans l'élargissement de l'Union européenne. Et bien que les syndicats se positionnent peu à peu comme des acteurs majeurs dans les processus d'intégration, les ONG restent un partenaire de premier plan dans le domaine de l'intégration et de l'antidiscrimination.

## 2.1 La motivation

La motivation qui sous-tend les partenariats est toujours une situation problématique : sous-emploi, discriminations raciales couplées ou non à celles du genre, difficulté d'insertion sociale et/ou culturelle. À cette situation de départ viennent se greffer des réponses ou des volontés. Les impulsions « pour que cela change » proviennent soit des autorités publiques (européennes, nationales, régionales, locales), soit d'associations de défense (ethniques ou non) des droits humains, soit d'organisations syndicales, soit encore d'entreprises, marchandes ou non-marchandes engagées dans un processus (formel ou informel) de RSE.

- De manière plus fine, notons que ces différents acteurs peuvent être amenés à jouer un rôle à partir d'un **appel lancé par les pouvoirs publics** (Equal, programmes nationaux, plans régionaux, réponses locales). Par exemple, trois partenariats sur quatre en Hongrie : des partenariats dirigés vers les ROM, dans le cadre d'un plan national soutenu par l'Europe visant particulièrement cette population, nombreuse dans ce pays et qui vit dans un état de sous-emploi dramatique.
- D'autres partenariats naissent dès lors qu'un **besoin aigu** se fait sentir : c'est le cas à Pise en Italie où les partenaires ont décidé de soutenir les mineurs non-accompagnés dans une ville qui connaît une explosion de la population immigrée depuis quelques années. On peut aussi épinglez l'association SOS Racisme et le bureau de recrutement Michael Page en France : ce dernier avait défrayé la chronique en raison de pratiques racistes de certains de ses consultants. Mentionnons enfin le partenariat UMCTA (Union madrilène des Coopératives de Travailleurs associés) qui, en Espagne, a mis au point un apprentissage à la gestion d'une coopérative en raison des nombreuses questions et demandes que lui adressait la population immigrée.
- Certains partenariats naissent quant à eux de la volonté de **syndicats ou d'entreprises** désireux de manifester un engagement social : Matav en Hongrie, Casino en France, Co-Labor au Luxembourg, la CFDT en France, la Mirec en Belgique...
- D'autres partenaires peuvent simplement répondre à une demande de **compétences** particulières : Co-Labor avec Active ou avec Caritas.

## 2.2 Les groupes cibles

En fonction du contexte national, régional ou local, en fonction aussi des missions de base du partenaire ayant initié l'action, les partenariats ciblent des populations très différentes. Nous pouvons les scinder de différentes manières :

- Soit en regroupant ceux qui s'adressent aux **primo-arrivants** (le projet « Nurses » réunissant l'Italie et la Pologne avant même l'arrivée des infirmiers/infirmières sur le sol italien ; Ressource Exchange Program en Suède visant les nouveaux arrivants dès l'école ; PHA en Pologne ciblant les réfugiés politiques) ; ceux visant les **immigrés établis**



**depuis quelques années** dans le pays (la majorité des partenariats) et ceux tournés vers les **immigrés de deuxième ou troisième génération** (les partenariats français).

- Soit en regroupant, d'un côté, ceux qui s'adressent aux populations **immigrées** (la majorité) et, de l'autre, ceux qui s'adressent aux populations du **pays d'accueil** (Switch the other side ou Lidia en Allemagne) ou aux deux à la fois (Town's Together en Suède, les projets culturels comme VRT en Belgique, Radio Filia en Grèce, Casino, Michael Page en France, Lidia en Allemagne).
- Soit en regroupant, d'un côté, ceux qui s'adressent aux populations **immigrées** en général (la majorité) et, de l'autre, ceux qui s'adressent plus spécifiquement au **monde du travail** – que ce soient les travailleurs eux-mêmes (Co-Labor Syndicats au Luxembourg, Euroclean en Belgique, Michael Page et Casino en France, Cartaya en Espagne) ou les managers d'entreprises (Town's Together en Suède, Switch the other side en Allemagne ou Casino et Pierre & Vacances en France).

Les partenariats s'adressant aux immigrés eux-mêmes se différencient en fonction de leur niveau d'action.

- Celui-ci peut viser les immigrés en général sur l'ensemble du **pays** (Radio Filia en Grèce, Lernbhar en Autriche, YSEE ou Shell Hellas en Grèce).
- Ils peuvent aussi cibler les immigrés de la **région** (Union madrilène des Coopératives de Travailleurs associés ou Sinergia en Espagne) ou de la **localité** (Marcaria en Italie, Randstad ou JVD et Mirec en Belgique).

Les partenariats peuvent se constituer autour d'immigrés rencontrant des problèmes spécifiques :

- Une situation d'**illégalité** (Co-Labor Caritas au Luxembourg, Vietnamiens en Pologne, gouvernement d'Andalousie en Espagne), un **chômage** de longue durée lié à un manque de qualifications (Randstad ou JVD en Belgique, Shell Hellas en Grèce, partenariats ROM en Hongrie).

Des partenaires peuvent, parmi les immigrés, cibler :

- Les **jeunes** (Lidia en Allemagne, Ressources Exchange Program en Suède, les mineurs non-accompagnés à Pise en Italie).
- Les immigrés des **nouveaux pays membres de l'Union européenne** (Losol, European Summer Academy en Allemagne, Jyväskylä en Finlande).

- Les **immigrés de deuxième ou troisième génération** en situation régulière mais souffrant de discriminations (Casino, Michael Page, Pierre & Vacances en France, Fortis aux Pays-Bas).

Certains se focalisent sur des populations particulièrement discriminées :

- Les **ROM** en Hongrie ou les Africains en Autriche.

Un partenariat sort de ces grandes lignes d'analyse :

- Le partenariat qui unit les syndicats, des ONG, des entreprises et des pouvoirs publics grecs vise **les partenaires eux-mêmes** : il poursuit un objectif qualitatif portant sur les prestations offertes aux populations immigrées.

## 2.3 Les objectifs et activités

Chaque partenariat possède sa propre spécificité générée par le contexte social, culturel, économique et politique dans lequel il s'inscrit. Il est possible toutefois de les regrouper autour de quelques pôles d'activité : l'insertion sur le marché de l'emploi, la lutte contre les discriminations ethniques au travail, l'observation et la recherche de qualité, l'insertion dans la société et l'action sur les politiques.

### 1. *L'insertion sur le marché de l'emploi*

L'insertion sur le marché de l'emploi est le champ le plus labouré par les partenariats. Toutes les étapes sont envisagées : accueil des immigrés, négociation sociale, création d'entreprises,...

Les meilleurs résultats sont engrangés lorsqu'une formation préalable met en adéquation les compétences des candidats et l'offre du marché du travail mais aussi lorsque le partenariat comporte des entreprises, qu'elles relèvent de l'économie marchande ou non-marchande.

- C'est en vue de l'insertion des populations immigrées sur le marché de l'emploi que les entreprises commerciales classiques sont les plus présentes dans les partenariats. Elles sont souvent intimement liées à ce processus d'insertion. Que ce soit pour assurer ou promouvoir leur **accès à un emploi** de qualité ou les accueillir après un parcours de formation assurant que les publics visés correspondent à leurs besoins (Shell Hellas en Grèce, Randstad en Belgique, Euromanet en Hongrie, etc.).

- L'insertion peut prendre la voie plus difficile de la **création d'entreprises**. Des partenaires se sont engagés dans ce parcours allant de la formation au transfert de savoir-faire jusqu'à la création d'une start-up sous la forme d'une coopérative (UMCTA en Espagne, Marcaria en Italie).

Toute formation nécessite une analyse des besoins afin de dispenser le savoir ou le know how adéquat.

La grande majorité des populations auxquelles s'adressent les actions initiées par les partenaires présente un profil faiblement scolarisé ou peu adapté à la demande de main-d'œuvre des pays vers lesquels ils ont émigré.

La plupart des partenariats visant l'insertion présentent un volet « formation » et s'appuient pour cela sur l'expertise particulière de leur réseau (alphabétisation, formation professionnelle, etc.).

- **Formation des managers.** En Allemagne, une série d'entreprises et d'ONG (Switch the other side) se sont associées pour entraîner leurs managers à changer leur vision : il s'agit de leur apprendre à résoudre des problèmes et des conflits mais aussi à les initier à des usages politiquement corrects, socialement responsables et adéquats tout en les motivant à l'engagement social. Une centaine de cadres ont ainsi acquis une plus grande sensibilité à la diversité au travail.
- **Formation à la négociation sociale.** Une entreprise d'insertion (Co-Labor, au Grand-Duché de Luxembourg) et les syndicats luxembourgeois utilisent les négociations sociales menées tous les deux ans pour rendre le droit du travail accessible aux personnes en insertion et plus particulièrement aux salariés étrangers. Un apprentissage en situation réelle et une manière de s'insérer dans une culture de dialogue.
- **Formation** destinée à améliorer les **compétences professionnelles**. Beaucoup de partenariats recherchent l'insertion dans l'emploi via la formation. C'est le cas de Recursos en Espagne qui réunit sous un même toit des activités professionnelles, des ateliers de formation ou de langue et suit les itinéraires des personnes. En Belgique, à Charleroi, la Mirec cumule les actions de formation en alternance (formation, stage), l'accompagnement à l'emploi ou à l'auto-crédation d'emploi. En Hongrie, tous les partenariats (Autonomia, Knowingly, Euromanet, Matav) se fondent sur ce type de formations pour faciliter l'intégration des populations ROM. Celles-ci souffrent en effet d'un taux de chômage moyen de 40% (il peut grimper à 90% dans certaines régions) alors que ce taux est de 6% en Hongrie. Ce sous-emploi est attribué notamment au faible niveau d'éducation des ROM, au fait que cette population vit dans des régions où les opportunités d'emploi sont très rares et

à l'attitude discriminatoire manifestée par les employeurs à leur égard. La formation peut prendre des voies originales comme à Chemnitz en Allemagne où les partenaires (dans le cadre d'un projet transfrontalier Equal) utilisent le théâtre comme véhicule d'apprentissage pour des populations immigrées en chômage de longue durée. Ou, en Allemagne encore, l'European Summer Academy for Gender Mainstreaming se fonde sur un cours de langue pour diffuser auprès des immigrés provenant des nouveaux pays adhérents des connaissances concernant les principales politiques européennes, tout en transmettant le vocabulaire de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

L'information constitue un élément clé de l'insertion sur le marché de l'emploi.

- En Espagne, une série de partenaires (Sinergia) échangent leurs **informations quant aux emplois disponibles**.
- En Autriche, la création d'un réseau de partenaires de **formation** permet de **multiplier les points d'accès** pour les populations immigrées.
- En Hongrie, les partenariats s'appuient sur les ONG ROM pour **diffuser l'information** sur les possibilités d'insertion offertes.

Une série d'acteurs ont choisi de travailler avec des partenaires eux-mêmes issus de l'immigration pour favoriser l'insertion.

- Proxenia en Pologne travaille **avec des immigrés pour les immigrés** afin de créer un espace de dialogue et d'échanges entre citoyens étrangers vivant dans le pays. Autonomia en Hongrie s'appuie sur les ROM pour mener, entre autres son programme de conscientisation des entreprises. Matav a formé des formateurs ROM à l'Internet pour atteindre ce public.

## ***2. La lutte contre les discriminations raciales au travail***

Un des principaux blocages à l'insertion relève de la responsabilité des recruteurs et des entreprises.

Les partenariats constitués dans ce sens constituent des leviers exceptionnels pour augmenter les chances des populations immigrées de rejoindre le marché du travail et améliorer leurs conditions de travail. Le mouvement est lent, long et complexe. Néanmoins, des partenaires ont décidé d'aborder de front le problème des discriminations au travail. Un domaine rarement exploré.

## À l'entrée

- SOS Racisme a revu de fond en comble, en partenariat avec Michael Page, toutes les **pratiques du bureau de recrutement**. Formation des consultants, nouvelle base informatique empêchant toute annotation discriminatoire des candidats, création d'une commission de déontologie... Un travail de longue haleine. Pierre & Vacances s'est associé à SOS Racisme pour avoir accès à une **banque de données** de travailleurs d'origine immigrée de formation supérieure. Fortis en Hollande a entrepris un partenariat du même type. Towns Together en Suède ou Switch the other side en Allemagne font un travail important d'action sur les **mentalités des décideurs** afin de les ouvrir à l'engagement de travailleurs issus de l'immigration.

## Sur le lieu de travail

Les discriminations se révèlent aussi sur le lieu du travail. Là aussi, des partenaires sont à l'œuvre.

- Les syndicats français avec le groupe Casino cherchent à éliminer toute pratique discriminatoire raciale **au sein des magasins** et entrepôts de l'entreprise : modes de recrutement, déroulements de carrière, analyse des situations sur le terrain sont passés au crible... Euroclean (95% de travailleurs immigrés) en Belgique s'est associé à Procter & Gamble pour rendre leur fierté aux travailleurs de l'ombre que sont les nettoyeurs.

## 3. L'observation et la recherche de qualité

Construire des partenariats et travailler avec des populations immigrées ne sont pas des démarches qui s'improvisent.
---

Une analyse minutieuse des objectifs poursuivis et des besoins du monde de l'immigration s'impose. Les moyens mis en œuvre sont multiples : études, recherches, dialogues, visites sur le terrain, rencontres des partenaires et des populations visées. Plusieurs partenariats mettent en évidence cette nécessité à différents niveaux.

- Avant de passer aux actions concrètes visant à éviter les pratiques de recrutement discriminatoires chez Michael Page, l'ONG SOS Racisme a mené un **audit** pendant un an pour détecter ces pratiques.
- Avant de mener des actions concrètes, en Italie du Sud, une série d'associations se sont unies pour créer un **observatoire des politiques**

**d'immigration et des conditions de vie** dans cette région. Cela afin de détecter les besoins réels des populations immigrées et d'informer sur les services et initiatives liés à l'immigration dans cette zone.

- La collaboration initiée par les syndicats grecs avec une multitude de partenaires publics, privés et associatifs, visant à garantir la **qualité des prestations délivrées dans le domaine de l'insertion**, comporte un volet important de recherche et d'étude ainsi que de formation à l'attention des professionnels du soutien et du conseil. Le partenariat a contribué non seulement à une meilleure connaissance entre les acteurs de terrains mais aussi à une sensibilisation de ces acteurs aux difficultés rencontrées par les populations immigrées et à la nécessité d'une approche multidimensionnelle de ces problèmes.

#### **4. L'insertion dans la société**

Les moyens mis en œuvre pour favoriser cette insertion sont nombreux. Ils peuvent passer par la culture, le travail social, l'information, les réseaux, l'éducation.

- Certains déploient un **ensemble de ressources** (accueil, alphabétisation, scolarisation, régularisation, ...) pour favoriser l'intégration. C'est le cas à Pise où les partenaires ont choisi de mettre un réseau au service des **mineurs non-accompagnés**. En Pologne, ils ont opté pour un accompagnement des réfugiés.
- En Espagne, à La Cartaja et en Andalousie, des partenaires ont créé des réseaux de soutien destinés à **éviter** aux immigrés de tomber dans l'**exclusion** et à leur permettre d'avoir un accès aux soins de santé, quel que soit leur statut.
- Des partenaires ont choisi de travailler la **dimension culturelle** de l'insertion. En Grèce et en Belgique, des chaînes télévisées tentent de prévenir les réactions xénophobes et de jeter des ponts entre les populations du pays d'accueil et les immigrés soit en ouvrant l'accès aux médias, soit en organisant des rencontres et des discussions. Le partenariat entre Radio Filia et les organisations représentatives des principales communautés étrangères établies en Grèce s'enrichit au fil des ans. Les communautés ont ainsi un accès aux médias. Radio Filia a eu un impact sur sa maison mère, la radio et télévision hellénique, puisque les principes de tolérance et de soutien à l'égard des immigrés se sont imprimés dans son fonctionnement. Un partenariat noué entre la VRT (Radio Télévision flamande, Belgique), des ONG et les pouvoirs publics flamands dans le but d'organiser des rencontres et des échanges d'information autour des relations entre le média et les immigrés a débouché sur la signature d'une charte « diversité » à l'intérieur de l'institut de radio

télévision flamande. Les activités d'échange culturel peuvent prendre des formes originales. C'est le cas en Autriche où une association artistique, Werkstatt, s'est unie à l'Institut afro-asiatique et à une société de commerce équitable (Eine Welthandels) pour produire et distribuer des boissons basées sur des recettes africaines. Un projet intégrant des immigrants, principalement africains.

- Au Grand-Duché de Luxembourg et en Autriche, c'est le repli communautaire des **ROM** qui est visé : les partenaires utilisent l'apprentissage des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour casser les préjugés et favoriser l'inclusion sociale, tout en réduisant la fracture numérique.
- En prévision de l'entrée sur le marché de l'emploi, un partenariat suédois a réuni sous un même toit une vingtaine d'associations. L'objectif est d'offrir aux nouveaux immigrés et réfugiés une formation globale **à l'école**. Ressource Exchange Program a développé un modèle de sensibilisation des étudiants sur ce qu'est un poste de travail. Ce programme permet aux personnes, tout en acquérant l'expérience du système scolaire et de la société suédoise au sens large (ce qui facilite la fonction parentale dans un nouveau pays), d'acquérir les compétences permettant de pourvoir à leurs propres besoins.
- Faciliter l'insertion passe évidemment par les mentalités. Le partenariat Lidia en Allemagne cherche à les combattre dans la région de Munich en développant des **modules de formation ou du matériel éducatif et de la documentation électronique** à destination des écoles, des entreprises ou de la population régionale.

## 2.4 La responsabilité sociale des entreprises et l'immigration

La responsabilité sociale des entreprises exercée dans le cadre d'un réseau formel tel que CSR-Europe est très rarement mentionnée. Randstad ou Fortis en Belgique l'évoquent de même que Shell Hellas. Les autres entreprises privées commerciales (Procter & Gamble, Matav,...) intègrent le plus souvent leur action dans le cadre d'un code éthique ou d'une charte particulière propre à l'entreprise.

Quant aux nombreuses coopératives et associations, elles estiment en majorité que la responsabilité sociale fait partie de l'essence même de leur organisation et est placée au cœur de leur action. Certaines ont élaboré des codes éthiques ou ont entrepris un diagnostic social de leurs structures (genre, diversité, etc.).

Peu importe le nom et le contexte formel, toutes les entreprises (publiques ou privées, marchandes ou non-marchandes) concernées par ces partenariats intègrent volontairement des préoccupations sociales dans leur gestion (actions en faveur du social, de l'emploi, de la communauté d'implantation et de son environnement).

Il nous paraît intéressant de relever, puisqu'il s'agit ici de partenariats, comment s'articulent les **relations des entreprises participantes avec les parties prenantes**. Quel fut l'intérêt de chaque partie prenante à s'associer à une entreprise sur la thématique de l'intégration des populations immigrées ? Quel fut l'intérêt de l'entreprise ? Cet intérêt saute aux yeux dans certains cas. Il est parfois moins visible ou non mentionné (c'est le cas par exemple de bailleurs de fonds privés).

Les relations entre parties prenantes peuvent être imbriquées de manière très serrée comme dans ce partenariat suédois qui réunit la FöreningsSparbanken, institution bancaire, et un réseau d'ONG. Pour trouver de nouveaux consommateurs parmi les habitants d'un quartier à haute densité de population immigrée (peu encline à faire confiance au système bancaire), la banque avait recruté une équipe ayant le même background ethnique que ses clients. Ce réseau d'employés a ensuite travaillé comme médiateur, montrant à d'autres entreprises qu'en augmentant la diversité au travail, on augmente les profits. Des profits provenant d'un élargissement de la base des clients, d'une extension des services proposés, de l'introduction de nouveaux produits ou du recrutement de personnel. À travers cette action de partenariat, les immigrés ne sont plus considérés comme victimes mais comme consommateurs. Non plus comme main-d'oeuvre inemployable mais comme travailleurs à part entière.

### **1. Les associations**

Les associations et organisations de la société civile actives dans le champ de l'intégration des populations immigrées ont un intérêt majeur à s'associer à l'acteur clé de la vie économique qu'est l'entreprise. Elles sont ici les parties prenantes les plus concernées par les actions menées par les entreprises.

- Sans l'**apport financier** de nombreuses entreprises, beaucoup de partenariats n'auraient pas vu le jour (Fortis, Michael Page, Pierre & Vacances, Shell Hellas, Matav, Randstad). D'autres auraient été réduits (UMTCA, La Cartaya, Asturias, Pise, JVD, Euroclean).
- Sans un partenariat avec une ou plusieurs entreprises, il serait impossible de faire déboucher une action de formation sur l'**insertion professionnelle** (Randstad, JVD, Euromanet, Knowinghow, Fortis, Pierre & Vacances, Shell Hellas, Caritas-Co Labor).
- Lorsque SOS Racisme s'adresse au consultant Michael Page pour revoir sa politique de recrutement, l'ONG peut non seulement débusquer toutes les pratiques discriminatoires fermant la porte de l'insertion aux populations issues de l'immigration mais il peut aussi **agir sur les mentalités** à l'intérieur de l'entreprise : plus de 50% des travailleurs se sont dit prêts à participer à des réunions de l'ONG en dehors de leur temps de travail. Sans compter qu'elle



dispose d'un observatoire extraordinaire pour se construire un **know how transférable** à d'autres organisations.

## **2. Le public cible**

L'intérêt des populations immigrées ou discriminées à s'associer à des entreprises est lui aussi évident. Le partenariat constitue l'occasion pour ces personnes (réunies ou non en association) d'ajuster les actions préconisées à leurs besoins mais aussi de gagner en crédibilité.

- Le partenariat KEK a permis aux organisations d'immigrés (ROM notamment) de **faire entendre leur voix** et de faire prendre conscience au réseau des particularités, visions et difficultés rencontrées par les minorités ethniques.
- Radio Filia en Grèce a permis l'**accès au média** aux communautés immigrées.
- Des ONG d'immigrés (Association des Citoyens équatoriens par exemple en Espagne) ont permis aux populations qu'elles représentent d'avoir **accès à des formations** leur permettant de créer leur propre coopérative.
- La mobilisation d'acteurs de terrain issus de la communauté ROM en Hongrie (Autonomia, Matav) leur a permis d'acquérir, via le partenariat, une **reconnaissance locale et de former un réseau**. Les Hongrois mentionnent également que les employeurs ont modifié leur regard à l'égard des ROM à l'occasion de ces partenariats.

## **3. Les syndicats**

Partenaires évidents des entreprises, les syndicats ont intérêt à s'associer à elles pour faire avancer les idées qu'ils défendent sur le terrain. Indirectement, les partenariats noués peuvent faire gonfler le nombre de leurs adhérents.

- La CFDT fait partie de Vigeo en France qui regroupe les 90% des grandes entreprises qui font de la RSE. Très impliqué dans la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail, le syndicat avait intérêt à s'associer à Casino pour **mettre ses idées en pratique**.
- En s'associant à Co-Labor pour former les travailleurs à la négociation sociale, les deux syndicats luxembourgeois, OGB-L et LCGB, ont **renforcé leur potentiel de syndiqués**. Ils ont aussi substitué, dans le cadre de cette relation privilégiée, une démarche participative à une démarche revendicative. Ils ont appris à connaître l'économie sociale.
- En s'unissant à une série d'associations pour créer des bureaux d'accueil aux immigrés, YSEE et Ergatiko Kentro estiment non seulement avoir attiré des

affiliés mais aussi avoir bénéficié d'une **expertise** importante pour le mouvement syndical relative aux immigrés et aux réfugiés politiques.

Les syndicats sont absents de nombreux partenariats. C'est pourtant avec leur collaboration que les mentalités pourraient changer à l'intérieur des entreprises.

#### **4. Les pouvoirs publics**

Les pouvoirs publics sont présents dans quasiment tous les partenariats, le plus souvent à titre de bailleur de fonds.

- Ils ont bien sûr intérêt à ce que les publics fragilisés que sont souvent les populations immigrées aient accès à des moyens d'insertion sociale. Le **retour pour les finances publiques** est rapide.
- L'inclusion sociale est aussi une manière de stabiliser des populations et ainsi d'introduire un élément de **sécurisation de la société**.
- Les partenariats sont aussi intéressants pour les pouvoirs publics qui peuvent s'appuyer sur des acteurs de terrain à la fois pour disposer d'une **connaissance** affinée ainsi que des besoins des populations fragilisées, et **pour agir** de manière adéquate sans devoir constituer de structure propre.
- Les partenariats avec des entreprises leur permettent enfin de **dynamiser le marché du travail** en accédant directement aux créateurs d'emplois.
- Au niveau européen, l'association avec la société civile au sens large constitue une manière de **rapprocher** l'institution de la population mais aussi un outil d'évaluation et de réorientation éventuelle des programmes mis en œuvre par la Commission.
- D'un point de vue général, en participant aux partenariats ou en les favorisant, les pouvoirs publics contribuent à la cohésion sociale et exploitent la richesse humaine liée à la diversité.

#### **5. Les entreprises**

Les entreprises ont elles aussi intérêt à s'insérer dans des partenariats. Pour leur image bien sûr mais aussi pour prendre en compte leurs propres intérêts.

- Pour Casino en France, la diversité culturelle des collaborateurs facilite l'insertion de la chaîne de distribution dans les quartiers dits difficiles : les actions entreprises par le groupe en matière de politique de la ville, d'insertion

et de solidarité ont montré qu'elles **améliorent la sécurité des activités** et des établissements face aux tensions urbaines.

- Pierre & Vacances reçoit dorénavant les CV de candidats directement sans qu'un bureau de sélection n'opère un filtrage défavorisant les diplômés d'origine étrangère. Bénéfice pour l'entreprise : elle a **accès à des candidats** auxquels elle n'avait pas accès auparavant, et ce gratuitement.
- Les candidats sélectionnés et formés par JVD, les partenaires de Randstad, d'Euromanet ou de Knowinglyhow, sont directement « employables » par les entreprises partenaires car ils ont été **formés en fonction de leurs besoins**.
- La collaboration de Fortis avec Forum correspond aux besoins de l'entreprise qui souhaite « colorer » son personnel autant que sa clientèle et cherche à engager des candidats hautement qualifiés. Le partenariat lui donne **accès directement** à une source de tels candidats.
- Étonnamment, l'impact sur **l'image** de la société auprès du public de l'engagement RSE au travers d'un partenariat n'est que rarement cité par les partenaires entreprises. Shell Hellas, en Grèce, estime que l'action opérée avec le Haut Commissariat aux Réfugiés en vue d'une intégration d'immigrés dans ses stations service est « ressentie très positivement par les clients des stations concernées ». Quant à la société Pierre & Vacances en France, elle mentionne que l'opération menée avec SOS Racisme sur le recrutement de jeunes diplômés d'origine étrangère « a eu un gros retentissement médiatique ». On peut encore préciser que le partenariat Michael Page et SOS Racisme a eu un écho positif auprès des populations d'origine immigrée. « Un an après son lancement, la publicité faite autour de Michael Page dans ce cadre fait que davantage de candidats issus de l'immigration se présentent au cabinet. »

## 2.5 La dimension transfrontalière

Les partenariats transfrontaliers sont rares. S'ils sont imposés par Equal, les partenaires ne se réfèrent pas à la dimension transfrontalière. Nous avons épinglé :

- **L'Italie et la Pologne** se sont unies en vue de combler le déficit de personnel infirmier dans les hôpitaux italiens tout en répondant au besoin d'emploi des infirmières et infirmiers en Pologne où il y a pléthore. Un partenariat qui s'est doublé d'un transfert de connaissance et de pratiques en matière de gestion et d'organisation de sociétés coopératives. Il s'agit ici d'une expérience tout à fait originale, très riche. Elle correspond à une approche préconisée par un spécialiste de l'immigration, Marco Martinello : « *Il faut réfléchir à l'intégration au*

*moment même de l'immigration.* »<sup>45</sup> Tout a été mis en œuvre pour faciliter l'intégration avant même que les personnes émigrent. Nous sommes ici dans un cas de figure où l'on est respectueux des droits de l'homme et où l'on prend en compte les intérêts des migrants et du pays d'origine puisqu'il y a transfert de savoir-faire. De plus, le projet met en place un volet facilitant les allers-retours entre régions d'origine et régions de destination.

- L'Institut pour l'éducation sociale et culturelle, une ONG de Chemnitz en Allemagne et Mundo Global Idiomas, un institut de langues situé en Espagne mais travaillant aussi en Allemagne se sont associés dans le cadre d'un projet (Losol) réunissant six pays européens. Pour échanger et appliquer une méthode d'apprentissage dans le cadre de **projets théâtraux** à des chômeurs immigrés de longue durée.
- Un partenariat, réunissant des ONG – dont la Croix Rouge – et un réseau d'entreprises privées et de syndicats, cherche à augmenter les chances de personnes en difficulté sur le marché du travail. La Croix Rouge se focalise sur le groupe des immigrés, avec le soutien du gouvernement et de la Croix Rouge espagnole qui apporte sa **propre expertise**.
- Co-Labor, entreprise d'insertion luxembourgeoise, s'est associée à Active, une structure française d'insertion, visant la communauté Manouche du Nord-Est de la France.

## 2.6 L'approche du genre

Beaucoup de partenariats incluent la dimension du genre à deux niveaux : celui des travailleuses et des travailleurs actifs au sein des organisations partenariales elles-mêmes et celui des publics ciblés par les partenariats. Nous avons épinglé quelques partenariats particulièrement soucieux de la dimension du genre.

### **Les partenariats hongrois**

Trois partenariats hongrois accordent une attention particulière au genre.

- Knowing How To Work. Ce projet a été dessiné non seulement pour combattre la discrimination ethnique mais aussi la discrimination de genre et promouvoir l'égalité ethnique ainsi que les opportunités de genre sur le marché de l'emploi. Onze des 36 stagiaires étaient des femmes : quatre d'entre elles ont déjà trouvé un emploi grâce à cette formation, deux femmes enceintes ont quitté le programme. Selon l'opinion des responsables du projet, il y a eu un changement dans l'approche générale concernant les possibilités de travail des femmes hongroises ROM : toutes les candidates étaient des ménagères et leur virage pour devenir indépendantes est considéré comme un grand succès de ce programme.
- Le partenariat Euromanet a été un véritable succès en termes de participation féminine. Dans le cas du « Manager Program », 70% des 39 stagiaires étaient des femmes. La formation « Workers in food industry » a attiré 50% de femmes. À la fin du programme, 60% d'entre

---

<sup>45</sup> *Alternatives internationales*, juillet-août 2004, p. 49.

elles avaient trouvé un emploi. Il faut épinglez l'entreprise Hungerit Poultry Processing and Food Industrial Ltd à Szentes : elle a créé une équipe spéciale « maternité » pour que les femmes enceintes puissent adapter leur temps de travail. Les participantes au programme « Manager » ont contribué à l'évaluation du programme : elles ont conduit des interviews et ont aussi pris part à la conférence finale.

- Le programme Autonomia a aussi été ciblé sur le genre. Se basant sur les données d'une enquête locale axée sur les besoins des femmes, le management a initié une formation de fleuriste. Elle a été suivie par quatorze femmes qui ont décidé de démarrer une entreprise commune dans ce domaine.

### ***Marcaria***

À Mantoue, en Italie, le partenariat initié par le Consortium des Sociétés coopératives avec la municipalité est dédié aux femmes : six d'origine indienne, deux d'origine marocaine. Celles-ci subissent en effet une discrimination sur le marché du travail : alors que c'est sur elles que reposent les soins aux enfants, le marché ne leur offre pas la flexibilité de la gestion du temps. Elles sont faiblement scolarisées et ne connaissent pas la langue italienne. Elles sont donc soumises à un haut risque d'exclusion du marché du travail et de la vie sociale. Cela crée en outre une totale dépendance au revenu du chef de famille. Le partenariat a rédigé un plan d'intervention allant de l'alphabétisation aux compétences de gestion et d'organisation d'une entreprise jusqu'à la création et la mise en route d'une coopérative par huit femmes.

### ***Foneta***

Foneta, une école de langue privée de Chemnitz en Allemagne et Strategy 21, une organisation civique à Bonn, ont créé une Académie européenne d'été du *gender mainstreaming*. Cette académie a été créée non seulement pour sensibiliser au problème du genre mais aussi pour combiner ce souci à de réels cours de langues, fournissant l'opportunité d'un apprentissage mutuel comme base d'intégration à un niveau local et de prévention des discriminations. Les participants proviennent surtout des nouveaux pays membres de l'Union européenne. Ils apprennent notamment la terminologie des droits de l'égalité et des principales politiques de l'Union européenne.

### **Discriminations envers les jeunes femmes d'origine maghrébine à l'entrée sur le marché du travail en France**

Sur 370 000 jeunes diplômés qui sont entrés, en France, sur le marché du travail en 1998, 17 500 sont issus de familles où le père est maghrébin. L'enquête Génération 98 réalisée par le Céreq (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications) porte sur un échantillon d'environ 3.000 jeunes d'origine maghrébine. Chiffre alarmant : 40 % de ces jeunes sortent du système scolaire français sans qualification, contre 14 % pour les jeunes d'origine française. L'ensemble des jeunes issus de l'immigration maghrébine est plus exposé au chômage et à la précarité. Cette étude révèle, par ailleurs, les discriminations subies par ces jeunes à l'entrée sur le marché du travail, à

caractéristiques sociodémographiques et formations initiales comparables. Uniquement à cause de leur origine, les jeunes issus de l'immigration ont, en moyenne, 15% de chance en moins d'accéder à un emploi.

Outre ces écarts, les femmes et les hommes d'origine maghrébine ne sont pas soumis aux mêmes difficultés dans leur insertion professionnelle. Les jeunes hommes d'origine maghrébine connaissent une situation moins favorable pour accéder à un poste en CDI (contrat à durée indéterminée) mais ils subissent ensuite moins de discriminations en termes de rémunérations. Ils ont 20 % de chance en moins que leurs homologues français d'accéder à un poste en CDI. Cependant pour les jeunes filles d'origine maghrébine, l'écart se réduit à 6 %. On observe des discriminations de rémunérations importantes quel que soit le contrat de travail. Par exemple, un homme d'origine maghrébine, en emploi, gagnera 8,4 % de moins. Ce phénomène est encore plus marqué chez les femmes d'origine maghrébine. Elles gagnent, en moyenne, 10 % de moins que les jeunes Françaises.

### **Les femmes et le droit d'asile en Autriche**

Les femmes en recherche d'asile sont particulièrement confrontées aux instruments racistes et sexistes de sélection des réfugiés politiques (cf. Kastner 1993, p. 5).

Depuis le milieu des années 80, il est devenu nécessaire d'inclure les aspects du genre dans l'évaluation de la persécution. En accord avec le Parlement européen, les femmes qui sont traitées avec cruauté et inhumanité parce qu'elles ne se sont pas soumises aux idéaux de la morale dominante ou des règles éthiques de leur société forment un groupe social au sens de la Convention de Genève sur le statut des réfugiés et doivent être dès lors reconnues comme réfugiées.

Le comité exécutif du Haut Commissariat aux Réfugiés a soutenu cette proposition dans une résolution datant de 1985. En accord avec cette décision, les États ont librement appliqué les raisons de faire partie d'un groupe social spécial et accordent donc l'asile aux femmes qui sont devenues victimes d'une persécution spécifique liée au genre.

En Autriche, les femmes qui ont été persécutées pour leur engagement politique, religieux ou social et leurs activités contre l'injustice et la violence, sont reconnues comme réfugiées sous la Convention de Genève. Elles doivent toutefois faire face à de sérieux obstacles.

Des femmes persécutées pour des raisons politiques ont des problèmes pour voir leurs activités reconnues comme conduisant à une persécution politique en tant qu'individu parce que les femmes occupent rarement une place de senior parmi les organisations politiques dominées par les hommes. Elles remplissent généralement des tâches de terrain qui sont aussi dangereuses. Ces types de résistances typiquement féminines sont généralement évalués comme non politiques par les autorités autrichiennes d'asile qui considèrent qu'elles font partie des tâches journalières des femmes. Des femmes sont persécutées pour avoir été reliées aux activités politiques des hommes dans le cadre de chantages afin d'obtenir de l'information ou aggraver la pression

exercée sur les membres de la famille. Dans ce genre de cas, l'Autriche refuse généralement l'asile estimant que les femmes n'ont pas été actives politiquement elles-mêmes. Les autorités autrichiennes acceptent fréquemment la discrimination des femmes comme étant une caractéristique culturelle touchant toutes les femmes d'un pays. La violence sexuelle est de la même manière un obstacle presque insurmontable. Les autorités argumentent que le viol et autres abus sexuels sont commis par un individu et ne constitue donc pas une persécution de la part d'un État. Pourtant la Convention de Genève considère la violence faite par un membre de l'État tel qu'un soldat ou des officiers de police comme une persécution directe de l'État.

## **2.7 Les résultats**

La plupart des partenariats produisent des résultats non-quantifiables (Michael Page, Casino, VRT, Radio Filia, ...). Et quand ils le sont, il serait réducteur de limiter leurs effets à ces chiffres.

C'est ainsi qu'à Pise en Italie, Il Simbolo a accueilli 65 mineurs immigrés non-accompagnés. Mais le partenariat a aussi suscité la création d'un réseau où chacun apporte ses compétences particulières et où la culture de l'évaluation a été introduite.

Le partenariat Randstad en Belgique a permis de mettre 248 chômeurs au travail en 2002-2003 dont 75% d'origine immigrée mais les évaluations régulières ont permis d'améliorer le trajet d'accompagnement des candidats et de mieux faire correspondre l'offre à la demande d'emploi.

Le partenariat Euromanet en Hongrie a formé 113 personnes mais il a aussi donné de nouvelles idées sur la manière dont peut s'articuler une collaboration entre les trois secteurs réunis (État, ONG, entreprises).

## **2.8 Les prolongements**

Les partenariats peuvent connaître des prolongements : ceux-ci peuvent être simplement temporels mais ils peuvent aussi déboucher sur la création de structures ou avoir une résonance politique.

- Le partenariat (PHA) noué en Pologne autour de l'accueil des réfugiés a poussé à la création de l'Association des Réfugiés en Pologne.
- La CFDT, syndicat français, qui constate que son action de lutte contre les discriminations en entreprise s'avère positive et s'inscrit dans la durée souhaiterait que les services de l'État français passent aussi à l'action à l'intérieur de leurs structures...
- Le partenariat de la CFDT, syndicat français, avec le groupe Casino sur le thème des populations immigrées dans l'entreprise a permis d'ouvrir un espace de discussion abordant notamment le sujet des discriminations de genre et à l'égard des handicapés.

- Grâce à ses retombées médiatiques, le partenariat Pierre & Vacances a attiré l'attention du ministre français des Affaires sociales.
- Le groupe Michael Page a souhaité élargir la démarche effectuée avec SOS Racisme en France à ses autres filiales européennes.
- Le partenariat culturel initié par la Radio Télévision publique flamande, VRT, a débouché sur la signature d'une charte sur la diversité touchant la VRT elle-même.
- Le partenariat espagnol Synergia devrait donner naissance à une carte qui accélérera les processus du Service valencien de l'Emploi ainsi que l'accès aux formations.
- À la suite des actions destinées à créer des structures d'accueil et de conseil pour les immigrés, les organismes syndicaux grecs ont mis en place des secrétariats pour le traitement des questions concernant l'insertion sociale et professionnelle des immigrés. Par ailleurs, les partenaires ont exercé un lobbying auprès des parlementaires grecs afin qu'ils modifient certaines parties du projet de loi pour la légalisation des immigrés et l'adaptent à la situation et aux besoins réels rencontrés par la population étrangère. Ce qui a été fait.
- Suite au partenariat initié par l'Union madrilène des Coopératives de Travail associé, le gouvernement régional a fait des appels à proposition pour l'insertion de la population immigrée comportant des itinéraires d'insertion et des initiatives d'auto-emploi.

### **3. ÉLÉMENTS QUI FAVORISENT L'ÉMERGENCE ET LE FONCTIONNEMENT DES PARTENARIATS**

#### **3.1 Le contexte**

La majorité des partenariats prennent place dans un environnement où la population immigrée est dense et où les barrières à l'emploi sont nombreuses.

#### **Allemagne**

---

Fin 2002, 7.3 millions de personnes de nationalité étrangère vivent en Allemagne (8,9% de la population globale). Un quart de ces étrangers proviennent d'un État membre de l'UE, 26% sont Turcs et 14,5% possèdent une des nationalités des États de l'ex-Yougoslavie<sup>46</sup>. L'Allemagne a été jusqu'au début du XX<sup>ème</sup> siècle un pays d'émigration, date de l'arrivée massive de mineurs polonais. La seconde vague de millions de travailleurs étrangers arrive des territoires occupés par l'Allemagne nazie pendant la Seconde Guerre mondiale.

---

<sup>46</sup> EFMS, *Analytical Report on Legislation, RAXEN National Focal Point Germany*, Vienna, 2004.



Depuis le milieu des années 50, l'Allemagne est devenu un important pays d'immigration. Le manque de main-d'œuvre et le processus de reconstruction obligent l'Allemagne à signer un série d'accords bilatéraux relatifs au recrutement de travailleurs, d'abord avec l'Italie (1955), puis l'Espagne (1960), la Grèce (1960), la Turquie (1961), le Portugal (1964) et la Yougoslavie (1968). Avec la chute du Mur de Berlin, 3 millions d'Allemands de l'Est « émigrent » vers l'Allemagne de l'Ouest entre 1988 et 2003. Très vite, le gouvernement va prendre des mesures pour réduire ce flux (système de quotas).

En 2001, le gouvernement a estimé à 1.1 million le nombre de réfugiés au sein de la population étrangère résidant officiellement en Allemagne.

### **Contexte légal**

Une série de modifications de la législation relative à l'immigration et aux statuts des résidents étrangers ont pris place entre 2000 et 2002. À la même époque, la question du manque de main d'œuvre qualifiée dans certains secteurs du marché du travail fait son apparition dans le débat public.

- La Constitution allemande établit le principe fondamental de l'égalité devant la loi et stipule que nul ne peut être désavantagé ou favorisé sur la base du sexe, de la parenté, de la race, de la langue, de la patrie ou de l'origine, de la confession ou d'opinions religieuses ou politiques (article 3). Les Constitutions de Länder contiennent également diverses garanties d'égalité et de non-discrimination qui reprennent ou complètent l'article 3 de la Constitution fédérale.
- En 2000, l'Allemagne publie une nouvelle loi sur la nationalité réduisant considérablement la durée de résidence nécessaire pour effectuer une demande de naturalisation. Pour la première fois, il est établi que les enfants nés en Allemagne de parents étrangers acquièrent la nationalité allemande automatiquement si un des deux parents au moins vit légalement en Allemagne depuis huit ans. La nouvelle législation a eu un effet démographique immédiat : en 2000, 41.300 enfants sont devenus Allemands ; en 2001, ils étaient 38.600<sup>47</sup>.
- En août 2000, l'Allemagne introduit un système de « carte verte » dans le but de satisfaire la demande élevée de travailleurs hautement qualifiés. Ce système octroie un permis de résidence de maximum 5 ans.
- Pendant l'été 2002, une Commission indépendante des migrations est mise en place. Elle a pour objectif de proposer une politique d'immigration et d'intégration cohérente qui tienne compte des spécificités du pays, de sa démographie et des besoins de son marché du travail.

---

<sup>47</sup> Migration Information Source, *Germany : Immigration in Transition*, Migration Policy Institute, July 2004, <http://www.migrationinformation.org>.

- *Migration Law* : en juillet 2004, après de sérieux soubresauts juridiques<sup>48</sup>, une loi accorde la résidence sans limite de temps à des travailleurs non-européens très qualifiés. Certaines restrictions apparaissent dans la législation : les entreprises peuvent engager ces personnes à l'unique condition qu'aucun Allemand ou étranger légalement installé sur le territoire ne soit disponible. D'autres dispositions prévoient des mesures d'intégration tels des cours de langue pour nouveaux arrivants ou la permission pour les étudiants de rester en Allemagne un an après leurs études pour chercher un emploi. Le statut de réfugié sera accordé aux personnes persécutées en raison de leur sexe.

Les outils les plus utilisés pour favoriser l'intégration semblent être les cours de langue (ils occupent un rôle de premier plan comme première étape pour se comprendre) ainsi que le droit à l'égalité de traitement. La promotion d'une société plus accueillante et ouverte à la diversité culturelle devant aider à l'amélioration de l'image des immigrés dans l'opinion publique et au travail est rarement considérée comme un instrument. Cela se traduit également dans les partenariats. Les projets « langue » constituent en effet le point d'ancrage des nouvelles bonnes pratiques, rendant l'échange possible dans le processus d'intégration : la langue étant le passage obligé de l'apprentissage mutuel des cultures (immigrés et société d'accueil). Ici, ce sont les ONG et les organisations civiques (et spécialement les fondations qui prodiguent les ressources et le financement des activités, l'Etat étant absent) qui construisent les bases d'un développement des politiques européennes et transforment les efforts d'intégration en réalité.

### **Contexte RSE**

Le gouvernement fédéral allemand a financé l'initiative des Nations unies, *Global Compact*, et a cofinancé le second *Forum Global Compact Learning* réunissant des représentants de l'ONU, des entreprises et du monde académique du monde entier et qui s'est tenu à Berlin en 2002.

En 2003, le gouvernement fédéral a lancé avec les entreprises et les partenaires sociaux une campagne de formation incluant des visites d'entreprises pour accroître la conscientisation du public sur leur responsabilité à l'égard de la formation.

Beaucoup d'initiatives fédérales, régionales ou locales très diverses en Allemagne incluent la notion de RSE.

### **Autriche**

---

Selon le dernier recensement de mai 2001, la population étrangère représente en Autriche 9.1% de la population totale, soit plus de 730.000 résidents étrangers. Parmi ces derniers, 62.8% étaient originaires des États formés par l'ancienne Yougoslavie (Serbie et Monténégro, Bosnie Herzégovine, Croatie, Macédoine et Slovénie) et de la Turquie. En 2002, l'Autriche comptait 37.000 demandeurs d'asile. Cela s'explique dans un premier temps par la conclusion d'accords bilatéraux

---

<sup>48</sup> Migration Information Source, *Germany : Immigration in Transition, op. cit.*

entre l'Autriche et ces deux pays début des années 60. Comme d'autres pays européens, l'Autriche commence à recruter massivement des travailleurs étrangers en provenance de l'Europe du Sud afin de pallier le manque de main d'œuvre nationale. La crise pétrolière de 1973 engendre un changement de politique en la matière : le recrutement de travailleurs étrangers est arrêté et l'accès des étrangers à l'emploi est restreint. Cependant, bien que le nombre de travailleurs étrangers chuta fortement, d'autres formes de migrations prirent place : le regroupement familial, l'immigration de travail spontanée, l'asile et la migration clandestine.

Fin des années 80, l'Autriche fait à nouveau face à un boom économique alors que la Yougoslavie connaît une grave crise économique et quelques années plus tard, la guerre. Ces deux éléments engendrent à nouveau une immigration en provenance de l'ex-Yougoslavie et le nombre de non-nationaux double entre 1988 et 1993.

### **Contexte légal**

À la suite de ce phénomène et du succès rencontré par le parti d'extrême droite (le FPÖ), le gouvernement met en place une série de nouvelles réformes restrictives relatives à l'entrée, à la résidence, à l'emploi et à l'asile. En 1998 est voté le « *Naturalisation Act* » : cette loi inclut le principe du droit du sang (*jus sanguinis*) et le principe de consolidation progressive des droits des immigrants par étapes de 5, 8 et 10 ans. Après 10 ans, un immigrant aura les mêmes droits qu'un citoyen autrichien, excepté le droit de vote. Parmi les conditions pour avoir un permis de séjour consolidé, l'étranger doit montrer qu'il est suffisamment intégré dans la société, ce qui implique notamment qu'il ne dépende pas de l'assistance sociale, qu'il parle suffisamment bien l'Allemand et que son casier judiciaire soit vierge de tout délit, même mineur.

En juillet 2002, la Parlement adopta des amendements importants aux lois relatives aux étrangers et aux demandeurs d'asile. Si les réformes ne diffèrent pas fondamentalement de la ligne suivie jusque-là, trois régulations majeures sont apportées : l'immigration de travail est restreinte aux emplois clés ; l'emploi de travailleurs saisonniers est facilité ; et tous les immigrés ne provenant pas de l'Union européenne doivent suivre des « cours d'intégration », la non-participation à ces cours pouvant engendrer des sanctions financières, pénales, voire l'exclusion du territoire.

Cette nouvelle loi a été fortement critiquée par les partis d'opposition, les ONG et les organisations pour les droits de l'homme.

### **Contexte RSE**

« CSR Autriche » a été créée fin 2002 par la Fédération de l'industrie autrichienne en coopération avec le ministère fédéral des Affaires économiques et du Travail ainsi que les Chambres de Commerce.

La RSE est devenue une question intéressante et un challenge. Depuis l'intégration des ONG, une large discussion a débuté autour du concept de responsabilité sociale. Une nouvelle phase semble maintenant entamée et porte sur plusieurs questions : qui prend le leadership dans les

discussions, qui définit les critères de RSE et qui sont les acteurs décidant quelle terminologie sera utilisée pour ce qui concerne les objectifs et les activités ?

Les organisations internationales montrent traditionnellement un grand intérêt pour la RSE lorsque les problèmes d'intégration et de discrimination sont concernés. Elles sont de plus en plus confrontées à des problèmes de migration liés aux droits humains.

On note la présence des *syndicats* dans la préoccupation RSE et dans les partenariats.

## **Belgique**

---

En 2004, la population étrangère s'élevait à 860.287 personnes, soit 8.27% de la population. La région comptant le plus d'immigrés est Bruxelles-Capitale (26.34% de la population bruxelloise avec des pourcentages beaucoup plus grands dans certains quartiers). En Flandre et en Wallonie, les pourcentages sont respectivement de près de 5% et d'un peu plus de 9%. Dans ces deux Régions, l'immigration s'est localisée dans des provinces spécifiques : les provinces du Limbourg et Anvers concentrent la quasi-totalité des résidents étrangers en Flandre, les anciennes provinces industrielles de Liège et du Hainaut pour la Wallonie.

Les étrangers sont majoritairement originaires, dans l'ordre décroissant, de l'Italie, de France, d'Allemagne, du Maroc et de Turquie. Cette composition peut à nouveau être mise en parallèle avec l'histoire d'après-guerre du pays.

C'est en effet au cours des années qui ont suivi la Première Guerre mondiale que les premières vagues d'immigration transfrontalière voient réellement le jour : jusqu'au milieu des années 60, l'État belge recrute de nombreux travailleurs étrangers en provenance d'Italie, d'Espagne, de Grèce, du Maroc, de la Turquie... afin de pallier le manque de main d'œuvre dans l'industrie. La première loi régulant les flux migratoires naît en 1930 et est restée la base juridique des développements ultérieurs de la politique migratoire.

Comme dans les autres pays du nord de l'Europe qui ont utilisé la main d'œuvre étrangère pour la reconstruction d'après guerre, la politique migratoire a été réorientée lors de la crise économique des années 70. Plusieurs mesures ont été approuvées pour limiter le flux migratoire et la ligne officielle est passée du laissez-faire à l'interventionnisme. En 1974 le gouvernement limite strictement le nombre et les qualifications des immigrants acceptés pour travailler dans le pays. Cette politique est accompagnée par un processus extraordinaire de régularisation des allochtones habitant le pays qui a bénéficié à quelque 9.000 étrangers. La limitation officielle des flux migratoires n'a cependant pas mis fin au phénomène. Ceci s'explique principalement par le droit au regroupement familial encouragé depuis les premiers accords bilatéraux signés avec l'Italie et l'immigration intra-communautaire, d'une part et, d'autre part, par un programme d'aide à la formation mis en place par le gouvernement à travers des aides financières pour des étudiants de pays africains qui veulent terminer leurs études universitaires en Belgique.

Si les origines de la politique migratoire résident dans le souci de répondre à une demande du marché de l'emploi pour de la main-d'œuvre peu qualifiée, l'objectif de cette politique a changé

depuis 1974 et les nouveaux arrivants sont de plus en plus propriétaires de titres universitaires et de meilleures formations pour l'emploi.

### **Contexte légal**

Le contexte légal belge s'est construit au fil des différentes phases de défédéralisation de l'État. Si la politique de lutte contre le racisme et les discriminations est restée une compétence fédérale, la politique d'accueil et d'intégration passe aux mains des Régions en 1970 lors de la première réforme institutionnelle. Lors de la seconde réforme de l'État de 1980, la politique d'aide aux personnes dont celle d'accueil et d'intégration des immigrés, est transférée aux Communautés. Du côté flamand, cette date correspond à la naissance d'une politique d'intégration intégrée et structurée. Il s'agit en effet du dernier transfert de compétences en la matière puisque le Gouvernement et le Conseil de la Région fusionnent avec ceux de la Communauté flamande. Du côté francophone par contre, la compétence ne reste aux mains de la Communauté française que durant treize années : en 1993, la politique d'accueil et d'intégration des population immigrées redevient une compétence régionale.

#### Discriminations négatives

La première loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie voit le jour le 30 juillet 1981. Il faut attendre la loi du 15 février 1993 pour voir apparaître la création d'un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dont la mission principale est de faciliter l'égalité des chances et d'identifier les multiples formes de discriminations afin d'émettre des avis et des recommandations adressés aux pouvoirs publics.

En juillet 2001, une « Cellule entreprise multiculturelle » au sein du ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est créée. Ce service a pour tâche principale de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs d'origine étrangère sur le marché du travail. Cette cellule travaille en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, encourage au sein des organes de concertation sociale (commissions paritaires) la conclusion de conventions collectives de travail contenant des dispositions antidiscriminatoires.

Pour finir, deux nouvelles lois sont votées en 2003 : celle du 20 janvier 2003 renforçant la législation contre le racisme et celle du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination (tant pénalement que civilement).

#### Intégration des immigrés

##### Nationale

Bien que la politique d'intégration des populations immigrées ait été défédéralisée à partir de 1970, l'État fédéral crée en 1991 le Fonds d'impulsion à la politique des immigrés, visant à financer des projets d'intégration des jeunes de nationalité ou d'origine étrangère âgés de 6 à 25 ans.

##### Régionale

Pour la partie francophone de la Région bruxelloise, la politique d'intégration des populations immigrées prend forme en septembre 1995 (MB 13/02/96) grâce à une circulaire ministérielle de la Commission communautaire française adressée aux communes et mettant sur pied un programme

d'insertion et de cohabitation. Il faut noter que cette circulaire ne s'adresse pas uniquement aux populations immigrées ou d'origine immigrée mais bien à l'ensemble de la population défavorisée des quartiers en difficulté. D'une manière générale, le but est d'aider financièrement des associations basées dans des quartiers en difficultés. Les activités menées par ces associations vont de l'alphabétisation aux rencontres interculturelles en passant par l'insertion socioprofessionnelle.

Il en va de même du côté flamand de la Région bruxelloise. Le gouvernement flamand a mis sur pied en 1990 un fonds destiné à financer des initiatives luttant contre la pauvreté et l'exclusion. L'objectif du nouveau programme est de « *mener une politique intégrée d'impulsions urbaines par la mobilisation des différentes compétences communautaires (enseignement, culture, aide aux personnes, santé, jeunesse et sport) afin de répondre aux populations allochtones et autochtones des quartiers les plus défavorisés de la capitale* ».

En Région wallonne, le Décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère date du 4 juillet 1996. Les points centraux de ce Décret sont d'une part la création de six Centres régionaux d'intégration et, d'autre part, le soutien aux initiatives locales de développement social. L'insertion sociale est considérée comme facteur d'intégration. Si la diversité culturelle est reconnue et doit être respectée, rien n'est prévu pour la favoriser. La reconnaissance des associations culturelles n'a pas sa place. Seule l'approche interculturelle semble abordée mais de manière relativement timide. Pour finir, alors que le Décret prévoit des mesures de discriminations positives, rien n'est précisé quant aux modalités de leurs mises en œuvre.

Le Décret de la Communauté flamande date du 24 avril 1998. Son champ d'application concerne la Région linguistique néerlandaise et la Région bilingue de Bruxelles-Capitale. Le secteur catégoriel (soit le réseau d'initiatives privées et publiques) institué par ce Décret, les pouvoirs publics et le public cible jouent tous les trois un rôle en la matière. Le Décret se caractérise fortement par son caractère intégré. En effet, la première spécificité du Décret flamand est son caractère inclusif de la politique. Il ne se limite pas à subventionner et reconnaître les associations d'immigrés, il entend les impliquer dans l'ensemble du processus politique. De même, la structure du secteur catégoriel est définie de manière à faire intervenir les différents niveaux de pouvoir et ce, de manière coordonnée.

Par opposition à la politique wallonne ou bruxelloise, la politique flamande a toujours reconnu les différentes communautés ethnoculturelles et a tout au long de son évolution encouragé leur développement.

### **Contexte RSE**

Business & Society Belgium, association rassemblant les entreprises prônant la RSE, définit la **responsabilité sociétale de l'entreprise** comme la démarche de dialogue, de prise de conscience et d'action dans laquelle les entreprises s'engagent vis-à-vis de leurs parties prenantes

à maximiser la valeur ajoutée que leurs activités apportent aux générations présentes et futures sur le plan économique mais aussi humain, social et environnemental.

La RSE implique l'engagement à long terme pris par l'entreprise de maximiser la plus-value qu'elle apporte à son environnement présent et futur (ses stakeholders), non seulement sur le plan économique, mais aussi social et environnemental. Elle s'y emploie par le dialogue, la sensibilisation et des actions concrètes dans son fonctionnement quotidien.

Bon nombre d'entreprises essaient de répondre aux nouvelles demandes de consommateurs de plus en plus sensibles à la performance sociale et environnementale des entreprises. Chaque année, de plus en plus d'entreprises écrivent un rapport sociétal où elles démontrent les efforts et le progrès qu'elles ont faits en matière de RSE.

Les marchés financiers sont amenés à prendre en compte de nouvelles normes d'investissement imposées par les épargnants et les institutions. Plusieurs organismes et organisations font des efforts afin de conceptualiser le développement durable et d'élaborer des outils tentant d'installer une politique de RSE et de mesurer le progrès fait en cette matière. La Belgique est le premier pays à avoir introduit un label social, octroyé par le gouvernement.

Le 19 décembre 2004 le deuxième plan fédéral pour le développement durable (2004-2008) entrera en vigueur. Ce plan comporte 31 actions dispersées en six thèmes : lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, faire face aux conséquences du vieillissement de la population, limiter les dangers pour la santé publique, gérer les ressources naturelles de façon plus responsable, limiter les changements climatiques et utiliser des énergies plus propres de façon intensive, améliorer le système de transport.

Notons l'existence d'un dynamisme particulier de la Région flamande à l'égard de la RSE. Tous les partenariats belges proviennent ou incluent des partenaires du secteur privé marchand.

*Les syndicats belges sont présents dans certains partenariats*

## **Espagne**

---

L'immigration forte est récente en Espagne. En cinq ans, le nombre total d'immigrés a presque doublé mais le taux d'allochtones demeure bas (2,5 % de la population totale). Près de 70% des populations immigrées viennent d'Amérique latine, 20% d'Europe de l'Est, 10% d'Afrique ; 65% sont des femmes, 15% demandeurs d'asile et 85% des migrants économiques. Les principales régions de destination sont la Catalogne, Valence, Murcie et l'Andalousie ainsi que la Communauté autonome de Madrid. C'est dans ces régions que se déroulent les partenariats examinés.

## Contexte légal

### National

La question de l'immigration a été envisagée pour la première fois avec la « Loi sur la question des étrangers » (*Ley de Extranjeria*) en 1985. Cette loi abordait le phénomène par le biais de la temporalité et en mettant l'accent sur les immigrants qui habitaient déjà le pays et pas sur les flux migratoires qui n'étaient pas à l'époque de grande ampleur. Cette loi ne facilitant pas la réunification familiale et rendant plus difficile le renouvellement des permis de séjour, un grand nombre d'immigrants se sont installés de façon permanente dans l'illégalité.

La loi de 1985 a été amendée en 1996 par l'introduction de deux principes : la reconnaissance de l'immigration comme un phénomène structurel et le besoin de garantir des droits fondamentaux tels que l'éducation, le conseil légal et l'égalité de traitement. Un projet de loi a été initié par les principaux partis de l'opposition (CIU, IU, Grupo Mixto) en 1998 qui visait le volet intégration du phénomène. Cette initiative a pris corps en janvier 2000. Un des principaux acquis de cette nouvelle « Loi des droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration » est la reconnaissance de l'immigration comme un phénomène permanent.

Cependant, depuis le nouveau résultat issu des élections de mars 2000, le Parti populaire a sérieusement réduit les effets négatifs de cette nouvelle loi par l'introduction de plusieurs amendements portant sur les questions des permis de résidence et de travail.

Ces amendements ont conduit à des accord bilatéraux dans le but de coordonner les demandes de travail avec les pays d'origine (Équateur, Colombie, Maroc, République dominicaine, Pologne et Roumanie, et avec le Nigeria pour gérer la question des rapatriements). Ces démarches ont été entreprises dans le respect des directives européennes sur la régulation des flux migratoires.

La « Loi des droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration » de janvier 2000 a mis en place un Programme global pour réguler et coordonner les résidents étrangers et l'immigration en Espagne (Plan Greco). Ce plan est axé sur quatre piliers : l'immigration comme phénomène désirable pour la société espagnole, l'intégration des populations immigrés pour contribuer à la croissance du pays et la coexistence pacifique des différentes cultures. L'introduction de ce plan a été accompagnée par la création d'un secrétariat d'État pour la question des étrangers et l'immigration sous le contrôle de ministère de l'Intérieur.

De 1985 à mars 2003, cinq programmes de régularisations extraordinaires ont eu lieu. Un programme spécial de regroupement familial a eu lieu en 1994.

Un système de quotas d'immigration pour répondre aux demandes du marché de travail a été introduit pendant les périodes 1993-1995, 1997-1999 et pour l'année 2002.

Malgré les axes élaborés par le plan Greco, la politique menée par le gouvernement du Parti populaire est essentiellement sécuritaire, se basant sur le contrôle des frontières et la limitation des flux migratoires (croissance de ces flux de 23% pour l'année 2002).



L'Espagne est en plein processus de changement législatif depuis l'accession du gouvernement à majorité socialiste. Témoin de ce bouleversement, le secrétariat d'État à l'Immigration n'est plus rattaché au ministère de l'Intérieur mais à celui du Travail et des Affaires sociales. La situation des clandestins en possession d'un contrat de travail pourrait être régularisée, ce qui concernerait des centaines de milliers d'immigrés. L'objectif est de faciliter l'intégration et de combattre l'économie parallèle. Un plan de choc est à l'étude prévoyant entre autres le renouvellement des papiers de ceux qui n'ont pu les obtenir en raison des lenteurs administratives. À cela s'ajoute une plus grande demande de la part des autorités de participation de tous les acteurs œuvrant en faveur des immigrés.

À noter encore une volonté de prendre le problème de l'immigration à la source : pour ceux qui souhaiteraient venir en Espagne, le gouvernement mise sur le recrutement dans le pays d'origine sur base d'un contingent ouvert et flexible.

#### Régional et local

- Plan d'inclusion sociale du conseil municipal du Logement et du Bien Être social du gouvernement régional d'Asturies.
- Plan régional pour l'Immigration de la Communauté autonome de Madrid (2000-2003) qui n'a pas encore été prolongé.
- Plan intégral pour l'Immigration en Andalousie qui coordonne les activités favorisant l'intégration des populations.
- Plans sociaux de municipalités (Valencia, La Cartaya).

Les partenariats s'inscrivent en général dans des plans régionaux ou locaux : ils associent le plus souvent de grandes structures régionales à des municipalités et une série de petites organisations indépendantes. Ils s'inscrivent dans des régions à forte densité de population immigrée (saisonniers ou tissu urbain) et s'adressent souvent à des populations en situation irrégulière. Il existe des stratégies de soutien à l'immigration via l'entrepreneuriat collectif.

#### **Contexte RSE**

En décembre 2002 le Congrès espagnol des Représentants a adopté une résolution non-contraignante demandant au gouvernement de créer un comité technique d'experts sur la RSE grâce auquel les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales pourraient entreprendre une étude sur la RSE et ensuite une structure large et flexible de RSE. Le Comité a été mis en place en 2003. Ses membres proviennent aussi bien des pouvoirs publics que du monde des affaires, des syndicats et des ONG.

Parallèlement, le ministre du Travail et des Affaires sociales a lancé une variété de prix dans le domaine de la RSE.

Précision : les coopératives espagnoles font partie d'un projet européen « Coop. Code » qui, en collaboration avec d'autres entités du secteur des coopératives d'Italie et de Suède, travaille à l'élaboration d'un code de conduite cherchant à appliquer des politiques de RSE dans le secteur de la coopération.

*Les syndicats espagnols sont souvent présents à titre de relais mais peuvent aussi être initiateurs de partenariats.*

## **Finlande**

---

La première vague d'immigration – principalement des Suédois, des Russes, des Tatars, des Juifs – s'est installée dans les villes principales entre la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle et les années 30. Au cours des cinquante dernières années, la Finlande est devenue une société de l'information compétitive et technologiquement développée. Un tel développement économique, social et technique explique l'attraction que ce pays produit sur un grand nombre d'immigrés.

Quelques chiffres révélateurs : entre 1990 et 2003, le nombre d'étrangers résidant légalement en Finlande est passé de 26.300 à 107.100 personnes. Le nombre de Finlandais d'origine étrangère a doublé entre 1991 et 2003 (77.000 à 159.000, c'est-à-dire 3% de la population globale). Le nombre de résidents dont la première langue n'est pas le finnois a triplé entre 1992 et 2004. Les demandes de candidats réfugiés se montent à 3.000 par an qui sont à ajouter aux 10.000 demandes de permis de résidence et de travail. Cette récente augmentation migratoire s'explique par la chute de l'Union soviétique et l'ouverture de ses frontières.

En l'absence de parti ouvertement raciste au sein de son paysage politique, les travaux ministériel et parlementaire se réalisent dans une atmosphère sereine. Le combat contre les discriminations est essentiellement supporté par les municipalités. Elles rassemblent les partenaires – y compris des experts et des ONG – pour atteindre les publics cibles de migrants.

Les syndicats peu concernés jusqu'il y a peu, ont pris conscience du problème en constatant que les migrants forment un groupe de travailleurs moins bien payés. Ils ont les mêmes droits à l'emploi mais il manque de postes de travail surtout dans le sud du pays.

La tâche des organisations syndicales devrait être d'éviter le travail au noir dans certains secteurs. Mais les syndicats sont encore dépendants des politiques en Finlande. C'est pourquoi les projets sont toujours dans une phase préparatoire de mise en relation des gens et des organisations. Des structures institutionnelles seront mises en place pour élaborer un cadre de négociation pour l'égalité salariale.

De nouvelles formes de partenariats pour l'intégration des populations immigrées combattant les discriminations peuvent être construits sur la base d'un triangle formé par le gouvernement, les employeurs et les organisations syndicales.

### Contexte légal

- Une nouvelle Constitution est entrée en vigueur en mars 2000. Le chapitre II contient des dispositions sur les droits fondamentaux, déjà prévues dans la Constitution de 1995, et énonce dans sa section 6 que toutes les personnes sont égales devant la loi, que nul ne doit faire l'objet, sans raison valable, d'un traitement différencié pour des motifs tels que le sexe, l'âge, l'origine, la langue, la religion, les convictions, les opinions, la santé, le handicap ou tout autre motif relatif à la personne.
- En matière d'immigration du travail, la nouvelle loi sur les étrangers de 2004 maintient l'autorité du ministère du Travail sur l'évaluation des demandes ; elle-même influencée par les besoins du marché. Le « *Directorate of Immigration* », sous tutelle du ministre de l'Intérieur, prend la décision finale.
- En septembre 2004, les délais en matière de demande d'asile ont été réduits à quatre mois.
- La législation relative à la nationalité a été modernisée et les conditions d'octroi sont alignées sur celles des autres pays européens. Le 1er juin 2003, la Finlande a reconnu la double nationalité.

### Les pays nordiques ont ouvert la porte à l'intégration de l'Europe orientale

Les partenariats en Europe du Nord ouvrent un champ d'action intéressant avec des approches novatrices pour l'intégration des migrants. L'élargissement de l'Union européenne en 2004 a été une étape majeure après la fracture qui a divisé les pays de l'Ouest et de l'Est. Les pays nordiques jouent ici un rôle privilégié. Leur approche de l'intégration mise en œuvre par la société civile n'est pas caractéristique de tous les pays nordiques, les clivages nationaux restant importants au-delà des points communs. On peut néanmoins faire quelques observations intéressantes :

- ❖ Dans l'Europe du Nord et du Nord-Est, les ONG ont une action intégrative dans un contexte multiethnique, essentiellement grâce à des communautés linguistiques et culturelles reposant sur des bases historiques.
- ❖ Au XX<sup>e</sup> siècle, la culture associative a été le ferment de nombreuses organisations actives sur le plan local, et a joué un rôle de premier plan pour l'intégration en milieu rural.
- ❖ Dans de nombreux pays d'Europe orientale, les ONG ont été le moteur de la démocratie locale (Robert Putnam : *Make democracy work*).

- ❖ Dans les pays riverains de la Baltique, les guildes et confréries des sociétés urbaines ont eu une influence durable sur la formation d'une volonté politique et sur l'engagement social. Cette influence est encore sensible aujourd'hui dans le monde de l'entreprise.
- ❖ Le travail des ONG au service de la société civile est toujours marqué par l'influence de grandes personnalités. En Europe du Nord-Est, deux champs d'actions qui restent aujourd'hui importants pour l'intégration ont été marqués par l'action de grandes personnalités.
- ❖ Au Danemark, un pionnier de l'éducation populaire (Grundtvig) a mis en place de nouvelles structures éducatives ; le modèle des universités populaires a été adopté en Suède, des musées et des colonies d'artistes se sont développés dans les pays baltes.
- ❖ Les associations sportives offrent elles aussi un terrain intéressant pour l'intégration ; depuis les « actions patriotiques » des premiers temps jusqu'au partenariat actuel sous forme de sponsoring, en particulier dans le domaine de l'athlétisme, elles créent une nouvelle dimension européenne.

## France

---

Depuis le milieu du XIX<sup>ème</sup> siècle, la politique française d'immigration a visé deux objectifs : rencontrer les besoins du marché en termes de main d'œuvre et combler le déficit démographique<sup>49</sup>. L'immigration en France a considérablement augmenté pendant les périodes de décolonisation dans les années 50 et 60 ; période qui correspondait également à un manque de travailleurs. La décennie suivante a présenté des changements sociaux considérables – maturité de la génération du baby-boom et entrée des femmes dans le monde du travail – qui ont impliqué un besoin limité de main d'œuvre étrangère. Le choc pétrolier de 1973 s'est accompagné d'un ralentissement économique et a entamé une longue période de chômage élevé. En 1974, le gouvernement français suit le courant de ses partenaires européens et met un terme à ses programmes d'immigration de travail.

### Contexte légal

En 1993, Charles Pasqua, alors ministre de l'Intérieur, parle d'immigration zéro. Les lois Pasqua interdisent aux diplômés étrangers d'accepter un travail dans le pays, augmentent la période d'attente dans le cadre d'un regroupement familial et refusent d'accorder le permis de résidence aux épouses étrangères entrées illégalement sur le territoire. Pasqua change également un élément fondamental de la législation française : le droit du sol (*jus solis*). Ce changement oblige les enfants nés en France de parents étrangers à déclarer sur base volontaire leur intention d'acquérir la nationalité française.

---

<sup>49</sup> Migration Information Source, *The Challenge of French Diversity*, Migration Policy Institute, November 2004, <http://www.migrationinformation.org>.

La montée de l'extrême droite incite la droite conservatrice à mettre la question de l'immigration à l'agenda politique. Cette politique restrictive engendrera des actes de désobéissance civile comme celle des sans-papiers de 1995 à 1997.

En 1997, les Socialistes gagnent la majorité à l'Assemblée nationale et la reconstruction de la politique migratoire est entamée. Une équipe d'experts travaille sur la question de la nationalité et de la citoyenneté et propose une série de recommandations. Ces propositions sont à la base de la nouvelle législation de 1997 et 1998 qui octroie un statut spécifique aux immigrés hautement qualifiés et combat l'immigration illégale.

La loi sur la nationalité du 16 mars 1998 ainsi que la loi RESEDA du 11 mai 1998 tentent d'assouplir la procédure d'admission pour les travailleurs qualifiés. Une procédure de régularisation entamée en juin 1997 permet de légaliser environ 87.000 illégaux parmi plus de 150.000 demandes. De plus, le droit de sol est rétabli en 1998 puisque les enfants nés en France de parents étrangers acquièrent automatiquement la nationalité à l'âge de 18 ans. Selon les chiffres de l'OCDE, le taux d'immigration augmente à nouveau : le nombre d'entrées est passé de 104.400 en 1999 à 141.000 en 2001. L'admission se fait majoritairement par regroupement familial mais également via le statut d'étudiant et de travailleur temporaire.

En novembre 2003, une nouvelle loi amende la législation sur l'immigration et les conditions de résidence des étrangers avec de plus strictes conditions d'accès en vue de combattre l'immigration illégale et de réguler l'entrée et le séjour d'étrangers sur le territoire. En février 2004, l'Assemblée française vote une loi interdisant le port de tout signe religieux ostentatoire dans l'enceinte de l'école publique.

Les deux Directives européennes – 2000/43 et 2000/78 – ont été transposées partiellement. Cependant, certains éléments de protection et de représailles envers les victimes et les témoins ne sont pas inclus dans la législation.

### **Contexte RSE**

La notion de responsabilité sociale et environnementale des entreprises s'est développée ces dernières années, dans un contexte de mondialisation et de déréglementation de l'activité économique, sous l'effet de différents mouvements cherchant à influencer le comportement des entreprises du secteur concurrentiel.

Le développement des fonds éthiques joue un rôle croissant dans cette évolution. Important aux États-Unis, où les fonds rassemblent \$2.000 milliards, soit 13 % des actifs, l'investissement socialement responsable est plus récent et encore timide en France, où il ne représente que 0,8 %. Les fonds éthiques investissent dans les entreprises en fonction de critères sociaux ou environnementaux, en plus des critères financiers de rentabilité. Pour cela, ils s'appuient sur des agences de notation comme Vigeo, créée par Nicole Notat, ancienne Secrétaire générale de la

CFDT, et qui a absorbé l'Arese, première agence de notation éthique française. Elle avait été créée en 1997, notamment par la Caisse des dépôts et consignations et la Caisse d'épargne du Nord.

Le développement de la communication des entreprises en matière sociale et environnementale est en outre encouragé par les pouvoirs publics. En France, depuis février 2002, la loi sur les nouvelles régulations économiques prévoit l'obligation pour les entreprises cotées en bourse d'intégrer, dès 2003, un volet social et environnemental dans leur rapport annuel<sup>50</sup>. Dans ce contexte, certaines multinationales ont pris, depuis le milieu des années 90, trois types d'engagements : des chartes fournisseur (document contractuel qu'elles font signer à leurs fournisseurs et dont le non-respect peut entraîner la rupture des relations commerciales), des codes de conduite (qui constituent un engagement sur un certain nombre de principes éthiques), un rapport environnement ou développement durable. Ces codes de conduite, de même que le développement d'activités de mécénat sont également le moyen pour les entreprises de mobiliser leurs salariés et de les fidéliser. Ce texte de la loi sur les nouvelles régulations économiques constitue une avancée, mais celle-ci reste limitée par le fait que les entreprises ne sont pas obligées de consolider les informations sociales et environnementales de leurs filiales. Pourtant, il est crucial de contrôler ce qui se passe dans les filiales, notamment celles présentes dans les pays qui ne respectent pas les conventions internationales.

#### *Coproduire les critères*

Partant de là, certaines ONG tissent de nouveaux partenariats avec les entreprises pour assurer le contrôle des audits. Elles passent ainsi d'un rôle de dénonciation à un rôle de coopération, qui n'est pas sans ambiguïtés puisque, du coup, elles sous-traitent leurs services dans des partenariats financiers. Elles valorisent ainsi leur capacité d'expertise, intervenant dans les domaines qu'elles connaissent bien – par exemple, en France, le Fonds mondial pour la nature (WWF) pour ce qui est de l'environnement, et la Fédération internationale des droits de l'homme (FIDH) sur le respect des droits de l'homme au travail.

Comme le montre une étude réalisée en France par Novethic<sup>51</sup>, les méthodes des ONG sont différentes des auditeurs privés : alors que ces derniers vérifient essentiellement que les conditions de travail sont conformes aux lois locales et, dans le meilleur des cas, aux normes édictées par le Bureau international du Travail (BIT), les ONG privilégient l'éducation et l'information des ouvriers, et tentent de favoriser leurs capacités de mobilisation.

On relève un engagement important des *syndicats* français (en particulier la CFDT) dans la lutte contre les discriminations.

---

<sup>50</sup> Pour un tour d'Europe de ces dispositions, cf. « Quand la loi vient au secours de la vertu », *Alternatives économiques* n° 214, mai 2003.

<sup>51</sup> Novethic, *Relations ONG-entreprises, le développement durable à l'origine d'un nouveau dialogue*, septembre 2002.

## Grèce

---

De pays d'émigration dans les années 60, la Grèce est devenue un pays d'accueil d'immigrés de tous les coins du monde. En raison de sa situation géographique particulière, la Grèce est la première étape des réfugiés et immigrés en provenance du Moyen et Proche Orient vers l'Europe du Nord et occidentale.

De cette situation découle la nécessité de prévenir le développement de réactions xénophobes, de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard de ces populations et de contribuer à leur insertion.

Les programmes européens ont conscientisé les associations au travail en partenariat. Lorsqu'il n'y a pas d'incitations financières, les associations ne s'engagent pas.

### Contexte légal

Le gouvernement grec a été pris par surprise devant la taille du flux migratoire arrivé dans le pays pendant les années 90. Le premier programme de régularisation de la situation des immigrés habitant le pays date d'ailleurs de 1997. Ce premier programme de régularisation fut suivi par un deuxième durant l'année 2001. Ce deuxième programme de régularisation fut coordonné sous la guidance de la loi 2910/2001 ajoutant comme conditions à la régularisation la nécessité d'avoir accumulé 200 jours de cotisations sociales, un contrat officiel de travail et le paiement de 147 € pour toutes les personnes âgées de plus de 14 ans. La plupart des immigrés qui avaient effectué le processus de régulation en 1997 ont dû réitérer toutes leurs démarches en 2001 puisque les permis qui avaient été délivrés étaient de courte durée.

Autre nouveauté introduite par la loi 2910/2001 : une évaluation des besoins du marché du travail national pour définir des quotas d'immigration. Les demandeurs ont été déçus par la lourdeur de ce programme : l'administration n'a pas pu gérer toutes les demandes.

En 2002, un premier plan pour l'intégration des populations immigrées fut mis sur pied. Ce plan, dessiné pour les années 2002-2005, comprend des mesures pour l'intégration dans le marché de l'emploi à travers la formation, un meilleur accès aux services de soins de santé, la création de centres d'accueil des immigrés et des programmes d'échanges culturels. Son application sur le terrain n'a pas encore débuté. Raisons invoquées à ce retard : les pressions budgétaires dues à la préparation des jeux olympiques.

Il existe un programme du ministère de la Santé pour l'accueil des réfugiés et un cadre légal de lutte contre les discriminations négatives est en train de se mettre en place. Ce nouveau cadre couvre les discriminations de tout genre (ethnie, religion, âge, sexualité, etc.) et dans tous les

domaines (conditions de travail, critères à l'embauche, assurance sociale, accès aux soins médicaux, éducation, prestations sociales, etc.).

Les représentants du réseau grec considèrent que la loi pour la légalisation des immigrés (votée en 2001) empêche (par son contenu et les conditions posées) la régularisation d'un nombre important d'immigrés résidant sur le territoire grec.

### **Contexte RSE**

Le ministre du Travail et des Affaires sociales est responsable de la coordination des efforts entrepris en matière de RSE dans l'économie grecque. Le gouvernement examine ces pratiques dans le but d'intégrer les questions sociales et environnementales et de mettre en œuvre les principes de RSE principalement la dimension interne de la RSE (management des ressources humaines, santé et sécurité au travail, adaptation au changement). Pour ce qui concerne la création de conditions plus favorables, au-delà des exigences légales, le Ministre met particulièrement l'accent sur les initiatives des partenaires sociaux eux-mêmes, surtout au niveau des entreprises.

La Commission économique et sociale grecque prépare une étude sur la RSE qui intégrera une définition et des propositions pour promouvoir la RSE dans le pays.

L'Institut d'Hygiène et de Sécurité au Travail qui fut créé avec la coopération des partenaires sociaux, attribue un prix annuel aux entreprises qui ont promu la santé et la sécurité au travail et qui ont amélioré les conditions de travail au moyen de bonnes pratiques.

Les *syndicats grecs* se sont impliqués dans la lutte contre les discriminations et l'insertion des populations immigrées.

### **Hongrie**

---

Le phénomène de l'émigration et de l'immigration est complexe en Hongrie. On y relève :

- La présence de minorités ethniques telles que les ROM.
- La présence de Hongrois nés Hongrois qui, en raison des changements de frontières en fonction de différents accords internationaux, ne possèdent pas de passeport hongrois. Cette situation affecterait environ 5 millions de Hongrois.
- Le retour en Hongrie de Hongrois, généralement pensionnés, qui avaient émigré en 1956.



- Une importante immigration de Chinois (80.000 à Budapest) durant la période communiste et jusqu'en 1998 (pendant la période communiste, les Chinois n'avaient pas besoin de visa pour entrer en Hongrie).
- Des vagues d'immigration de pays tels que l'Afghanistan, le Nigeria, le Cameroun ou la Guinée ainsi que d'anciennes républiques soviétiques (Biélorussie, Ukraine, Georgie, Moldavie, Arménie, etc.).
- Jusqu'il y a peu, la Hongrie était un pays de transit vers les pays d'Europe de l'Ouest. Avec l'accession à l'Union européenne, la Hongrie est considérée maintenant comme un lieu de sédentarisation après les vagues d'immigration qu'elle a connues.

Il existe un plan national pour réinsérer les personnes sans emploi sur le marché du travail renforcé par des programmes européens Phare et Equal. La population ROM y est particulièrement visée : une récente enquête montre que plus de 40 % des ROM sont sans-emplois alors que le taux de chômage en Hongrie est de 6%. Avant la période de transition, le taux d'emploi des ROM était semblable à celui de la population hongroise en général, soit de 89%.

Cette situation s'explique par

- Le faible niveau d'éducation des ROM
- Des déséquilibres régionaux : les ROM vivent dans des régions où le taux de chômage est élevé et où les opportunités d'emploi sont très rares.
- Les faillites dans les industries où travaillaient beaucoup de ROM avant la période de transition.
- La discrimination manifestée par les employeurs à l'égard des ROM.

Les partenariats noués ciblent donc les ROM et tentent de remédier à ces quatre causes de sous-emploi dans cette population. Les zones d'action ont été choisies en fonction de la densité de population ROM (Debrescen, Hernal Valley, Plaines du Sud-Est).

### **Contexte légal**

En 1989, une loi relative à l'émigration permet aux Hongrois d'entrer et de sortir de leur pays librement.

En 1993-1994, deux législations sont entrées en application : la loi sur la citoyenneté hongroise et la loi relative à l'entrée, le séjour et l'immigration. Ces deux lois ont renforcés le contrôle migratoire. La loi sur la citoyenneté exige huit ans de résidence dans le pays pour pouvoir accéder à la nationalité. La seconde prévoit l'octroi du statut d'immigré après trois ans de travail et de résidence dans le pays.

En 1991, l'engagement d'étrangers est soumis à une législation stricte. En 1997, la question de l'entrée illégale sur le territoire est traitée dans la loi sur les frontières et les douanes.

En mars 1998, une loi sur l'asile entre en application : trois catégories de réfugiés sont établies. Chacune d'elles est accompagnée de procédures et de droits spécifiques.

En 2002, la législation en matière de permis de résidence est mise en conformité avec la législation de l'Union européenne.

Au niveau national, l'Office gouvernemental pour l'Égalité a été créé en 2003 pour combattre toute discrimination. La loi anti-discrimination est entrée en vigueur en 2003.

### **Contexte RSE**

Comme dans la majorité des pays de l'Europe centrale, la responsabilité sociale des entreprises est envisagée sous l'angle de la lutte contre la corruption et de la philanthropie. Les partenariats, excepté celui de Matav, ne se réfèrent pas à la responsabilité sociale des entreprises.

Une enquête révèle que l'examen des rapports annuels des grandes entreprises du pays montre que 52% d'entre elles informent leurs actionnaires de leurs programmes sociaux.

*Les syndicats hongrois n'apparaissent dans aucun des partenariats.*

### **Italie**

---

Dans les années 1980, l'Italie est passé d'un statut de pays d'émigration à un pays d'immigration. En 2000, les statistiques officielles comptent 272.000 entrées légales, principalement des Albanais, des Marocains, des Chinois et des Philippins.

La question de l'immigration et surtout celle de l'immigration clandestine, est particulièrement aiguë dans une Italie située à proximité de pays ayant connu une forte émigration au cours de ces dernières années.

En 1985, le nombre de résidents étrangers était estimé à 423.000. En 1991, ce chiffre a doublé (896.800). En 2000, la population étrangère atteignait les 1.388.000, avec quelques 850.700 immigrés pour raisons économiques. Les Marocains et les Albanais représentaient plus de 20% de la population étrangère<sup>52</sup>.

### **Contexte légal**

- L'article 3 de la Constitution italienne dispose que « *tous les citoyens ont une même dignité sociale et sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe, de*

---

<sup>52</sup> Migration Information Source, *Italy's Southern Exposure*, Migration Policy Institute, mai 2002, <http://www.migrationinformation.org>.

*race, de langue, de religion, d'opinions publiques, de conditions personnelles ou sociales* ». Bien que cet article renvoie uniquement aux « *citoyens* », le principe d'égalité s'applique également aux non-ressortissants, étant donné que l'article 3 doit être interprété à la lumière de l'article 2, qui garantit les droits inviolables de la personne<sup>53</sup>.

- La loi n°39 du 28 février 1990 a posé les bases d'une gestion appropriée des problèmes liés à l'immigration. Elle prévoit des mesures d'urgence en matière d'asile politique, d'entrée et de séjour d'étrangers et d'apatrides déjà présents sur le territoire.
- La loi 91/1992 relative à la nationalité se fonde sur le principe du droit du sang (*jus sanguinis*). La naturalisation sur la base de la résidence est possible après dix ans de résidence régulière dans le pays (cinq ans pour les réfugiés et apatrides, quatre ans pour les ressortissants de l'Union européenne et trois ans pour les descendants de personnes italiennes de naissance et pour les étrangers nés en Italie).
- La loi sur l'immigration de 1998 sépare pour la première fois les questions humanitaires des problèmes d'immigration. La nouvelle législation renforce la lutte contre l'immigration clandestine, limite les admissions sur le territoire par des quotas et accorde plus d'attention aux questions d'intégration.
- En septembre 2002, le gouvernement italien adopte un décret relatif à la régularisation des sans-papiers.
- La loi n°189, connue comme la loi Bossi-Fini, amende la loi sur l'immigration de 1998 en matière de quotas, de contrats de travail, d'expulsions d'illégaux et de regroupement familial.

En Italie, la plupart des partenariats opèrent à l'échelle locale (Bergame, Mantoue, Pise) avec les pouvoirs publics locaux. Ils impliquent le secteur non-marchand et en particulier les coopératives très nombreuses en Italie. Cette présence des coopératives s'inscrit dans le cadre de la loi sur la réalisation d'un système intégré d'assistance sociale et de services, adoptée il y a trois ans. Cette loi reconnaît les organisations non-marchandes comme fournisseurs de services mais aussi comme les acteurs qui, avec les pouvoirs publics, contribuent à programmer et planifier les opérations sociales. Ces opérations sont basées sur des plans de zone formulés à l'échelon local recensant les besoins de services sociaux et les ressources du territoire. Il existe trois sortes de coopératives en Italie : celles qui fournissent des services, celles qui organisent un soutien à l'emploi des personnes défavorisées et les consortium, coopératives sociales qui soutiennent les travaux des coopératives de terrain et aident à la construction de partenariats.

---

<sup>53</sup> CRI 2002 (4), *Second rapport sur l'Italie*, Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance, Conseil de l'Europe, 2002.

## Contexte RSE

En 2002, le ministre italien du Travail et des Affaires sociales a commencé à développer un projet de RSE (CSR-SC, le forum CSR-SC inclut les partenaires sociaux et des ONG). Il entendait ainsi diffuser la RSE parmi les entreprises et l'administration publique, définir une palette flexible et modulaire d'indicateurs, soutenir les stratégies de développement de RSE dans les PME. D'autres initiatives pour promouvoir la RSE ont lieu aux niveaux régional et local.

La RSE fut l'une des priorités lors de la présidence italienne de l'Union européenne en 2003. En novembre de la même année, un accord entre le ministre du Travail et des Affaires sociales et le président de l'Unioncamere a été signé : il avait pour objectif de promouvoir la RSE et le projet CSR-SC dans les entreprises italiennes et de poser les jalons d'un point d'information sur la RSE afin d'aider les entreprises à s'évaluer elles-mêmes et à préparer un bilan social.

La région d'Émilie Romagne travaille à l'élaboration d'un nouveau label de qualité sociale incluant non seulement des critères de qualité des produits mais aussi des critères de production responsable.

En Italie, les entreprises, principales initiatrices des partenariats, appartiennent au secteur de l'économie sociale. *« L'activité de groupe de pression des associations, plus que celle de protection des droits (des gens ou de l'environnement) pousse les entreprises à prendre des initiatives socialement responsables, note le Consortium national des coopératives de solidarité sociale Gino Mattarelli, qui, quand elles ont été adoptées, sont 'monitorées' par le troisième secteur qui opère alors comme membre d'une communauté locale dans laquelle les entreprises agissent. »*

Le même consortium estime qu'il existe une certaine confusion dans les définitions : par exemple, entre l'entreprise sociale et l'entreprise socialement responsable. Cette confusion rend la compréhension réciproque entre le marchand et le non-marchand difficile. Selon certains, il y a une utilisation « compétitive » de la responsabilité sociale des entreprises qui comporte le risque d'un « asservissement éthique » (*ethic overriding*) du non-marchand par le secteur marchand.

*Les syndicats italiens sont très peu présents dans les partenariats.*

## Luxembourg

---

La population étrangère du Luxembourg représente 37% de la population globale. Les groupes d'immigrés les plus importants sont composés de citoyens des pays membres de l'Union européenne : Portugal, France, Italie, Belgique et Allemagne. La guerre en ex-Yougoslavie a

entraîné deux vagues d'immigration au début et à la fin des années 90. La plupart de ces immigrés ont depuis lors été régularisés.

Le Luxembourg a été confronté à deux modèles distincts d'immigration : une immigration tournante et familiale. La première trouve son origine dans l'industrialisation du pays : la majorité des personnes, en provenance d'Allemagne et d'Italie, travaillaient dans l'industrie sidérurgique pour deux ou trois ans, quittaient ensuite le pays sans regroupement familial possible. La deuxième immigration prend place fin des années 50 au moment du premier déclin démographique et à une époque où l'économie manquait de main d'œuvre. Le gouvernement luxembourgeois décide dès lors de favoriser le regroupement familial, mesure qui a eu un impact direct sur l'ensemble des travailleurs italiens mais également sur les nouveaux arrivants d'origine portugaise.

Fin 2001, environ 5.000 demandeurs d'asile sont répertoriés aux registres du ministère de la Justice (dont 77.4% en provenance de l'ex-Yougoslavie)<sup>54</sup>.

### Contexte légal

- En vertu de l'article 11-2 de la Constitution luxembourgeoise, « *les Luxembourgeois sont égaux devant la loi ; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers* ». L'article 111 prévoit que « *tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi* ». La jurisprudence administrative a interprété cette disposition comme indiquant qu'à défaut de législation contraire, les étrangers sont assimilés aux nationaux.
- La législation sur la nationalité a été modifiée en 2001 : pour obtenir la nationalité, la condition de résidence permanente précédant la demande de naturalisation est passée de dix ans à cinq ans. La procédure est devenue gratuite.
- Le Luxembourg n'admet pas la possibilité de la double nationalité. Cependant, parallèlement à une déclaration gouvernementale de 2002 favorable à la double nationalité, un expert a été chargé de se prononcer sur la question de l'introduction de la double nationalité dans le droit luxembourgeois<sup>55</sup>.
- L'article 3 de la loi du 27 juillet 1993 concernant l'intégration des étrangers au Luxembourg prévoit que « *toute discrimination d'une personne, d'un groupe de personnes ou d'une communauté fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique et religieuse de cette personne ou des membres ou de certains membres du groupe ou de la communauté est interdite* ».

---

<sup>54</sup> ASTI, *Analytical Report on Legislation, RAXEN National Focal Point Luxembourg*, Vienna, 2004.

<sup>55</sup> CRI 2003 (38), *Second rapport sur le Luxembourg*, Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance, Conseil de l'Europe, 2003.

À l'exception de cette disposition qui ne prévoit aucune sanction spécifique et qui ne peut être considérée que comme une ligne directrice, il n'existe aucune disposition de droit civil ou administratif interdisant la discrimination raciale.

En ce qui concerne la transposition de la Directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union européenne relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et de la Directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les autorités luxembourgeoises sont en train de prendre les mesures adéquates.

### **Contexte RSE**

On ne peut épingler au Luxembourg qu'une initiative : depuis 1993, le ministre de la Promotion des Femmes et du Business féminin attribue chaque année un prix à une entreprise qui a développé avec succès une culture d'égalité entre hommes et femmes dans son travail quotidien.

### **Pologne**

---

La Pologne présente quatre caractéristiques expliquant que les partenariats élaborés dans ce pays s'attachent soit aux réfugiés politiques, soit à la situation particulière des Vietnamiens, soit à établir des ponts avec l'Italie pour trouver des débouchés pour la main-d'œuvre sanitaire. Ces caractéristiques expliquent également pourquoi les projets sont le plus souvent financés par des associations privées (religieuses par exemple) et non par des entreprises privées.

- La Pologne est encore très peu sensibilisée à la responsabilité sociale des entreprises.
- Le pays connaît un haut taux d'émigration.
- Il est confronté à une immigration illégale.
- La Pologne est confrontée depuis quelques années à l'arrivée de réfugiés bosniaques et depuis 2000 à des réfugiés venant de Russie et de Tchétchénie.
- La Pologne a connu une immigration vietnamienne importante durant la période du communisme.

Les partenariats examinés ciblent en particulier les populations Vietnamiennes (communauté d'environ 30.000 personnes) ainsi que les réfugiés.

Pourquoi cibler les Vietnamiens alors qu'ils ne présentent pas de problème d'emploi particulier ? Ils ne concurrencent pas les emplois des Polonais : ils sont intégrés dans des petites entreprises généralement familiales actives dans le domaine du commerce ; ces entreprises se sont

rapidement adaptées aux transformations du modèle économique. La plupart des Vietnamiens sont toutefois des sans-papiers : 1.290 seulement ont été régularisés sur une communauté qui compte 30.000 personnes. Ils n'ont donc pas accès à la sécurité sociale ni à l'assistance médicale, etc. En octobre 2003, la Pologne a introduit une nouvelle loi destinée à donner la possibilité aux immigrants arrivés en Pologne avant le 1<sup>er</sup> janvier 1997 d'être régularisés. Mais les conditions à remplir sont parfois difficiles : les immigrants doivent prouver qu'ils sont bien arrivés avant 1997 et ils ont, faute de connaître la langue, des difficultés à comprendre les procédures bureaucratiques. De son côté, la Pologne, confrontée à un taux d'émigration élevé a besoin de cette population notamment pour assurer son système de pension futur. D'où la volonté de mieux intégrer les Vietnamiens dans la société et, pour y parvenir, de travailler avec les membres de cette communauté. C'est le cas du partenariat Proxenia.

Le développement d'une politique migratoire n'est pas une question qui préoccupe l'attention de l'opinion publique en Pologne. Ce n'est donc pas un sujet d'intérêt pour les partis politiques. La société polonaise est beaucoup plus concernée par les coûts de la transformation économique (haut taux de chômage, stratification sociale croissante) avec pour résultat que les problèmes de migration ont été abandonnés aux fonctionnaires et aux experts.

La situation des réfugiés est relativement bonne comparée à celle d'autres migrants. Cependant, la Pologne n'est pas encore un pays attractif pour les réfugiés qui y viennent pour y rester. Un partenariat (PHA) y fonctionne depuis dix ans pour aider l'intégration de ces réfugiés.

### **Contexte légal**

Les réfugiés peuvent obtenir le statut de réfugiés sur base de deux instruments internationaux : la Convention de Genève de 1951 et le Protocole de New York de 1967 adopté en 1991.

La Pologne a commencé à adapter son système législatif et social à ses nouvelles obligations internationales.

La loi « *Aliens Protection* » adoptée en juin 2003 a introduit de nouvelles formes de protection : le statut de réfugié, le droit d'asile, le séjour toléré (pour les immigrants qui se sont vu refuser le statut de réfugié) et la protection temporaire (réfugiés arrivant en masse en Pologne).

### **Contexte RSE**

Comme dans la majorité des pays de l'Europe centrale, la responsabilité sociale des entreprises est envisagée sous l'angle de la lutte contre la corruption et de la philanthropie.

*Les syndicats n'apparaissent dans aucun partenariat en Pologne.*

## Suède

---

La population totale suédoise s'élève en 2002 à environ 9 millions de personnes dont 20% est issue de l'immigration.

Bien que l'immigration en Suède soit parfois considérée comme un phénomène relativement récent, ce pays a été de tout temps un pays d'immigration. Pendant la Seconde Guerre mondiale, la Suède a accueilli plusieurs centaines de milliers de réfugiés, venant essentiellement des pays voisins. La pénurie de main-d'œuvre qui a accompagné la croissance économique de l'après-guerre a entraîné un afflux de travailleurs d'autres pays, essentiellement de Finlande mais aussi des Balkans et des pays méditerranéens. Depuis le milieu des années 70, les réfugiés représentent la part majeure de l'immigration non-nordique.

Aujourd'hui, un habitant sur cinq est né à l'étranger ou a au moins un de ses parents né à l'étranger. 60% d'entre eux ont la nationalité suédoise.

Des groupes importants de réfugiés et d'immigrants, en dépit de leur présence depuis de longues années en Suède, ne parlent pas suédois et n'ont pas suffisamment d'expérience de travail dans le pays pour obtenir un emploi sur le marché du travail réglementé.

Le taux de chômage des immigrés atteint quatre fois celui des citoyens suédois.

L'entrée des réfugiés dans le pays est organisée et gérée par les municipalités (donc très décentralisée) tandis que tous les autres migrants sont dirigés vers leur bureau social local pour s'inscrire au système de sécurité sociale s'ils ne peuvent pas être autonomes financièrement. Les immigrés dépendant de la sécurité sociale sont pour la plupart invités à suivre des cours de langue suédoise qui leur sont spécialement dédiés sans que l'on ne leur fournisse les contacts adéquats pour trouver un travail.

### Contexte légal

- Malgré certains articles de l'Instrument du Gouvernement qui mentionnent « *l'égalité de tous* », « *qu'aucune loi ou autre disposition ne peut impliquer le traitement défavorable d'un citoyen fondé sur son appartenance à un groupe minoritaire* », il n'existe aucune disposition constitutionnelle protégeant de manière spécifique les individus contre toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique. Les divers droits fondamentaux inscrits dans l'Instrument du Gouvernement sont directement applicables. Cependant, un tribunal ou une autorité administrative ne peut écarter un texte de loi contraire à un



droit fondamental que si la violation est manifeste (« *uppenbart* ») : la question est par conséquent rarement portée devant les tribunaux suédois<sup>56</sup>.

- Loi sur la citoyenneté : une nouvelle loi sur la citoyenneté est entrée en vigueur le 1er juillet 2001. Cette nouvelle loi reconnaît la double citoyenneté et facilite l'acquisition de la citoyenneté pour les jeunes et les enfants.
- Loi sur les minorités nationales et sur l'utilisation des langues minoritaires : suite à la ratification par la Suède de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, cinq minorités ont été reconnues en Suède : les Sami, les Finlandais suédois, les Tornedaliens, les Roms et les Juifs.
- Le Code pénal suédois sanctionne toute manifestation de la haine raciale, toute communication à des enfants ou des jeunes d'écrits, d'images ou d'enregistrements susceptibles par leur contenu de faire violence à ces enfants ou jeunes, tout acte de discrimination commis par une personne dans la conduite de ses affaires ou dans l'organisation d'une assemblée ou réunion publique à l'encontre d'une autre personne pour des raisons fondées sur la race, la couleur, l'appartenance nationale ou ethnique, les croyances religieuses ou l'homosexualité.
- Le 1er mai 1999 est entrée en vigueur une nouvelle loi sur les mesures visant à empêcher la discrimination ethnique dans le domaine de l'emploi. Cette loi remplace la loi de 1994 contre la discrimination ethnique.

La discrimination dans les secteurs autres que celui du marché du travail n'est pas couverte par les dispositions du droit civil et administratif, bien qu'une nouvelle loi sur l'égalité de traitement des étudiants à l'université soit récemment entrée en vigueur. Comme vu plus haut, les dispositions pénales relatives à la discrimination en dehors du monde du travail sont peu utilisées.

La législation suédoise ne comporte pas de législation d'ensemble en matière de discrimination. Le débat est cependant ouvert et une Commission parlementaire a été instituée pour examiner la possibilité d'établir une vaste législation anti-discriminatoire couvrant les différents motifs de discrimination et s'appliquant aux différents domaines de la vie. Les propositions sont attendues pour le 1er juillet 2005<sup>57</sup>.

### **Contexte RSE**

En mars 2002, le Premier ministre suédois a invité la communauté des entreprises à prendre part à un partenariat suédois pour une responsabilité globale (*Global Ansvar*). Cette initiative est destinée à encourager les entreprises suédoises à devenir des ambassadrices des droits de l'homme, de l'anti-corruption, de conditions sociales décentes et de l'environnement partout dans le monde.

---

<sup>56</sup> CRI 2003 (7), *Second rapport sur la Suède*, Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance, Conseil de l'Europe, 2003.

<sup>57</sup> EXPO Foundation, *Analytical Report on Legislation, RAXEN National Focal Point Sweden*, Vienna, 2004

Les entreprises peuvent rejoindre le partenariat en écrivant une charte sur leur volonté de soutenir et de remplir les lignes de l'OCDE et les neuf principes du *Global Compact*.

En décembre 2003, douze entreprises avaient rejoint le « *Global Ansvar* » comme H&M et Body Shop.

*Les syndicats suédois sont absents des partenariats.*

### 3.2 Le financement

Sans apport financier, privé ou public, la majorité des partenariats n'auraient pas vu le jour. Le **soutien financier est souvent la condition** pour mener des expériences nouvelles, des projets pilotes. Les partenariats sont financés de manière très diverses.

- Les uns sont entièrement supportés par le secteur privé (Shell Hellas, Michael Page, Pierre & Vacances, Nurses).
- D'autres (près de deux sur cinq), se fondent uniquement sur des fonds publics.
- D'autres encore, ce sont les plus nombreux (50 %), mélangent fonds publics et fonds privés.
- Une majorité (55 %) a recours au secteur privé.
- Plus de quatre partenariats sur dix font appel aux fonds européens : Equal, Phare, Fonds social européen.
- Trois sur dix appellent des fonds nationaux.
- Un tiers des partenariats s'appuient sur des moyens régionaux et 20% sur des moyens locaux.

Lorsque les partenariats sont financés par des **fonds européens** (Equal en particulier), on constate une attention toute particulière mise sur la qualité des prestations et sur l'étape de l'évaluation (c'est manifeste en Hongrie et en Grèce).

Lorsque les partenariats sont financés par des pouvoirs publics nationaux ou régionaux, ils s'appuient sur une législation nationale ou régionale particulière relative aux problèmes d'immigration.

Lorsque les partenariats sont financés par des pouvoirs locaux, ils se situent souvent dans un contexte difficile (phénomène des saisonniers à La Cartaya en Espagne, explosion de la population immigrée à Pise en Italie).

### 3.3 Le rôle des pouvoirs publics

Le rôle des pouvoirs publics ne se borne pas au financement même si ce soutien est quasiment toujours indispensable (sept partenariats sur dix recueillent des financements publics).

- Le contexte législatif national, régional ou local est important. Il peut parfois être contradictoire. C'est ainsi qu'en Espagne, le cadre de référence du partenariat Avar (réseau de bourses de l'emploi) est un plan de lutte contre la discrimination et les politiques sociales de la mairie de Valencia. « *Le cadre légal national existe, estiment les partenaires, mais il est plus considéré comme un obstacle que comme une mesure d'appui pour l'intégration des immigrés.* »
- Le rôle des pouvoirs publics peut être étendu : il va de l'impulsion, en initiant lui-même des partenariats (Espagne, Allemagne,...), à l'évaluation : on observe que lorsque les pouvoirs publics européens suivent un projet qu'ils ont lancé, l'évaluation est plus fine et mieux cadrée.
- Des incitants publics peuvent aussi amener des partenaires à travailler sur des projets que, seuls, ils n'auraient pas initiés ou auxquels ils n'auraient tout simplement pas pensé : le programme Equal KEK en Grèce a réalisé un tout gros travail sur la qualité des services de soutien aux immigrés à travers tout le pays, qualité dont le système d'évaluation est une des pierres angulaires.
- Enfin, les pouvoirs publics, européens en particulier, poussent les partenaires à comparer entre eux leurs pratiques et à établir des partenariats transfrontaliers ce qui enrichit le travail au quotidien.

### 3.4 Les formes de partenariat

Les partenariats peuvent se déployer de multiples façons.

- Le réseau le plus courant est fondé sur la **diversité du know how** : l'action s'appuie sur des experts aux compétences différentes pour couvrir tout le champ des activités nécessaires à l'accomplissement de(s) objectif(s) poursuivi(s). Experts en formation, en insertion, en communication, ... Les partenaires peuvent construire ce réseau ou utiliser un réseau déjà constitué.
  - Les syndicats et le groupe Casino, en France, ont choisi des partenaires spécialisés dans le recrutement, dans l'anthropologie urbaine, les discriminations ethniques, etc.
  - Il Simbolo, en Italie, s'est entouré de partenaires multiples choisis l'un pour ses compétences en alphabétisation, l'autre pour son savoir-faire en insertion socioprofessionnelle, etc.

- Les syndicats grecs se sont assurés le partenariat du Réseau de soutien aux immigrés et aux réfugiés politiques pour son expertise et sa présence dans tout le pays.
  - Un vaste partenariat s'est créé en Suède (Ressources Exchange Program) pour offrir, aux populations récemment immigrées et aux réfugiés les compétences de tous dans un programme unique d'apprentissage des langues et de toutes les facettes de la société suédoise et du monde du travail.
- Le réseau **géographique** constitue une autre formule. Il permet de couvrir une zone précise. Il permet souvent, en s'appuyant sur des partenaires faisant eux-mêmes parties de communautés immigrées, d'avoir accès aux populations visées en leur communiquant les opportunités existantes.
    - Tous les partenariats hongrois orientés vers les populations Roms ont constitué ou s'appuient sur un réseau d'ONG défendant les intérêts de ces populations.
    - L'Union madrilène des Coopératives (UMCTA) a fait appel à une série de partenaires connaissant bien les milieux immigrés pour détecter les candidats à l'entrepreneuriat.
- Le réseau peut aussi être **économique** : les partenaires partagent des ressources financières pour réaliser ensemble leur administration et leur communication. Chacun, grâce à cette plateforme commune, profite de nouveaux points d'accès aux populations et de l'expertise des autres pour améliorer son professionnalisme.
    - Cinq associations, en Autriche, ont uni leurs forces pour bénéficier d'une infrastructure commune et d'un point de diffusion unique de leurs informations.
- Le réseau que nous pourrions baptiser de « **réseau ricochet** » part d'un point pour atteindre d'autres cibles grâce au réseau d'un partenaire ou des partenaires. Ce réseau peut être développé notamment lorsque l'on travaille avec des groupes marchands ou non-marchands. Il peut être activé dans le cadre d'opérations transfrontalières ou tout simplement pour dépasser les frontières d'un État.
    - Le groupe Casino possède des implantations dans toute la France : l'expérience menée en Région Rhône-Alpes pourrait très bien être étendue.

- Le bureau de consultance Michael Page, en France, envisage de transférer le savoir-faire acquis avec l'aide de SOS Racisme dans toutes ses filiales étrangères.
- Moins courant, le réseau à **étages multiples** permet de développer des partenariats différents tout en poursuivant un but identique, l'insertion par exemple. Il éviterait peut-être, dans certains cas, des lourdeurs et de l'instabilité lorsque les partenaires sont très nombreux. Il permet aussi, dans certains cas, de rester en contact avec la réalité du terrain : partenariat avec des fédérations d'entreprises au premier étage, partenariat avec des entreprises au deuxième étage.
  - L'entreprise d'insertion JVD, en Belgique, s'appuie sur un partenariat de compétences afin de préparer ses candidats avant de les présenter à des entreprises dans le cadre de partenariats temporaires.
  - La Mirec à Charleroi en Belgique s'appuie sur un partenariat très large englobant les syndicats, services publics de l'emploi, la ville de Charleroi et des associations d'entreprises (Union wallonne des Entreprises, Chambres de Commerce). Sur le terrain, lorsque l'insertion se met en œuvre, la Mirec procède par conventions avec des entreprises acceptant les stagiaires.
  - Autonomia, en Hongrie, a travaillé avec une série d'ONG ROM dans le cadre d'un projet européen EQUAL, ce qui a permis à ces mêmes ONG de développer un nouveau réseau d'échanges formels et informels.

### 3.5 L'analyse préalable des besoins

Construire des partenariats et travailler avec des populations immigrées ne sont pas des démarches qui s'improvisent. Une analyse minutieuse des objectifs poursuivis et des besoins du monde de l'immigration s'impose. Les moyens mis en œuvre sont multiples : études, recherches, dialogues, visites sur le terrain, rencontres des partenaires et des populations visées.

Plusieurs partenariats mettent en évidence cette nécessité à plusieurs niveaux :

- Avant de passer aux actions concrètes visant à éviter les pratiques de recrutement discriminatoires chez Michael Page, l'ONG SOS Racisme a mené un **audit pendant un an** pour détecter ces pratiques.
- Avant de mener des actions concrètes, en Italie du Sud, une série d'associations se sont unies pour créer un **observatoire** des politiques d'immigrations et des conditions de vie dans cette région. Cela afin de détecter les besoins réels des populations immigrées et d'informer sur les services et initiatives liées à l'immigration dans cette zone.

- La collaboration initiée par les syndicats grecs avec une multitude de partenaires publics, privés et ONG, visant à garantir la qualité des prestations délivrées dans le domaine de l'insertion, comporte un volet important de **recherche et d'étude** ainsi que de formation à l'attention des professionnels du soutien et du conseil.

### 3.6 L'évaluation

Point faible de nombreux partenariats, l'évaluation est pourtant fondamentale : c'est elle qui permet de rebondir, de réorienter, d'assurer la durabilité. C'est aussi lors de l'évaluation que peut se faire l'échange d'expertises. C'est enfin la condition *sine qua non* du professionnalisme des services offerts et l'assurance de l'action performante.

- Les **évaluations régulières du mode de fonctionnement du partenariat** liant l'entreprise d'intérim Randstad aux pouvoirs publics et une série d'entreprises d'insertion et de formation, a permis d'améliorer le trajet d'accompagnement des candidats et de mieux faire correspondre l'offre et la demande d'emploi.
- Le partenariat établi entre les syndicats grecs, les ONG, les pouvoirs publics et une organisation patronale a pour objectif de garantir la qualité des prestations délivrées dans le cadre des structures d'accompagnement vers l'emploi. **Un système qualité** est élaboré dans ce cadre de même qu'un logiciel informatique pour le contrôle et l'évaluation des actions.
- Il Simbolo à Pise **évalue** régulièrement **la satisfaction** de son public cible (les mineurs non-accompagnés) concernant le processus d'insertion mais aussi celle du personnel fournisseur de services.
- Les partenaires de Ressource Exchange Program en Suède ont élaboré un **audit social** pour les projets. Les thèmes centraux de cet audit sont le dialogue avec les parties prenantes, les objectifs communs, les indicateurs de mesure et la communication interne et externe.

### III. RECOMMANDATIONS

---

L'analyse des partenariats qui nous ont été communiqués des quatre coins de l'Europe nous a permis d'identifier 60 recommandations, s'adressant aux partenaires engagés ou qui souhaiteraient s'engager dans ce mode d'intervention, destinées à favoriser l'intégration des immigrés et à lutter contre les discriminations dont ils sont victimes. Nous avons pu compléter cette liste grâce aux remarques et aux interventions d'une série d'orateurs et de participants présents lors du colloque organisé par la **Fondation pour la Solidarité** le 13 décembre 2004 à Bruxelles.

Notons que des propositions pour l'intégration des immigrés foisonnent à tous les niveaux de la société mondiale (ONU, BIT, Europe, nations, régions, localités). De plus en plus, ces propositions intègrent les entreprises comme actrices à part entière de cette insertion. Certains pays se montrent plus actifs que d'autres dans ce domaine. Notons par exemple qu'en France, Claude Bébéar, le président du groupe de banques assurances Axa, vient de remettre un rapport au gouvernement dans lequel il fait 24 propositions pour résorber les inégalités d'insertion des personnes issues de l'immigration. Le BIT a par ailleurs adopté, dans le cadre de la 92<sup>ème</sup> session, un « plan d'action pour un marché équitable en faveur de 86 millions de travailleurs migrants ». Ce plan est destiné à s'assurer que les travailleurs migrants seront couverts par les garanties contenues dans les normes internationales du travail tout en bénéficiant des législations nationales du travail et des lois sociales applicables<sup>58</sup>.

Les grands groupes et les entreprises moyennes seraient encouragés à produire un « audit diversité », inclus dans le bilan social, permettant d'apprécier les efforts faits pour remplir les objectifs d'égalité. Des entreprises ont déjà mis le pied dans cette voie. C'est le cas de Casino et de PSA Peugeot Citroën en France.

#### 1. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Ces recommandations globales s'adressent à tous les partenaires : pouvoirs publics (européens, nationaux, régionaux, locaux), entreprises (fédérations, chambres de commerce, responsables d'associations RSE, ...), ONG, syndicats, personnes immigrées ou d'origine immigrée.

1. Encourager le **multi-partenariat** – pouvoirs publics, entreprises, syndicats, ONG, publics cibles : il constitue un gage de succès tant en ce qui concerne la lutte contre les discriminations raciales que pour l'insertion mais aussi pour assurer une pérennité à l'action et éviter le « *one shot* ». Lorsque les intérêts, les compétences et les ressources des uns et des autres se croisent, ils se renforcent mutuellement.

---

<sup>58</sup> Cf. BIT, Communiqué de presse du 16 juin 2004, BIT/04/31.

2. Pour encourager ce multi-partenariat, **créer des espaces de rencontres** entre les acteurs : ONG, syndicats, entreprises, publics cibles et pouvoirs publics. Ces organisations se connaissent mal. Se rencontrer permet de mieux percevoir le fonctionnement des uns et des autres tout en favorisant le dialogue sur un terrain non-compétitif.
3. **Éviter la « gethoïsation »** des populations immigrées en leur ouvrant les portes à tous les niveaux et veiller à ce qu'ils puissent travailler au service de l'ensemble de la société sans être enfermés « au service des immigrés ».
4. Soutenir les initiatives visant à identifier précisément les **besoins** des groupes cibles du partenariat. Élaborer un modèle d'audit de ces besoins.
5. Pour cerner les besoins des groupes cibles, il importe de **distinguer les publics cibles** : s'agit-il de primo-arrivants qui ne connaissent pas ou peu le pays, de populations d'origine étrangère qui connaissent le pays mais rencontrent des difficultés d'intégration ? S'agit-il de personnes en situation régulière dans le pays ou de clandestins ? Les personnes qui arrivent dans le pays ont besoin d'aide et sont concernées par une politique d'intégration. Les personnes d'origine étrangère résidant depuis quelques temps dans le pays sont plutôt concernées par des problèmes de discrimination et/ou par des difficultés d'insertion professionnelle. Les mécanismes d'insertion sont, dans certaines régions, beaucoup plus développés que ceux relatifs à la lutte contre la discrimination.
6. **Inclure systématiquement les publics cibles** dans les partenariats de manière à ce que ces populations deviennent actrices de leur insertion et que les programmes prennent en compte leurs intérêts.
7. Favoriser les **opérations transfrontalières** qui ont du sens : soit pour bénéficier d'échanges de savoir-faire, soit pour prendre en compte les intérêts du pays d'origine et du pays d'accueil.
8. Ne pas négliger les possibilités d'**auto-emploi** : chaque acteur peut apporter une compétence particulière (transfert de compétences, coaching, financement, relais, information, ...) à cette fin.
9. Veiller à ce que la dimension du **genre** ainsi que son impact soit mise en œuvre et évaluée par des indicateurs (quantitatifs ou qualitatifs) dans chaque partenariat. Se mettre en rapport pour cela avec les organismes spécialisés.
10. Favoriser la création de coopératives par des femmes immigrées (en leur donnant la formation nécessaire à l'autogestion) afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail.



Cette formule permet souvent de prendre en compte les besoins de flexibilité réclamés par ces femmes.

11. Travailler en **partenariats imaginatifs** : les partenariats de compétence ne sont pas les seuls à produire du résultat. Des partenariats à étages multiples ou à ricochet permettent de pallier les effets négatifs d'un réseau où les partenaires sont trop nombreux.
12. Favoriser l'**évaluation** permanente des partenariats ainsi que le travail sur la **qualité** du fonctionnement du partenariat et des services offerts par les partenaires.
13. Promouvoir l'**audit** social de projets portant notamment sur la satisfaction de chaque partie prenante (pouvoir publics, entreprises, ONG, syndicats, publics cibles). Soutenir la construction d'**indicateurs**. S'inspirer des audits de genre.
14. Encourager le recours systématique à la pratique du **benchmarking** afin de permettre la reproduction des bonnes pratiques mises en place dans le cadre des partenariats. Cette reproduction doit évidemment s'opérer en tenant compte des spécificités nationales, régionales ou locales, en fonction des besoins des publics cibles et des compétences disponibles : tout un travail de réappropriation des méthodes et des objectifs doit être fait.
15. Veiller à ce que les échanges de bonnes pratiques ne soient **pas à sens unique** (Europe de l'Ouest « éduquant » l'Europe de l'Est par exemple) et que s'établissent de réels partenariats.
16. Provoquer la **contagion positive** : chaque acteur a un rôle à jouer dans la diffusion des bonnes pratiques et de l'information recueillies au cours des actions de partenariat. Un réseau à étages multiples favorise ce passage de témoin.

## 2. RECOMMANDATIONS PARTICULIÈRES

### 2.1 À l'attention des pouvoirs publics

Voici vingt-trois recommandations destinées plus particulièrement aux pouvoirs publics.

17. **Donner l'exemple** en tant qu'employeur : les pouvoirs publics eux-mêmes peuvent constituer des partenariats afin de faciliter l'insertion de travailleurs immigrés dans leurs services et de lutter contre les discriminations raciales lors des recrutements, sur les lieux de travail et à l'égard des parties prenantes externes aux institutions publiques.

18. Favoriser la constitution de partenariats notamment par des **programmes** européens de financement bien relayés et soutenus au niveau national : travailler ensemble garantit un ciblage précis et une durabilité des projets ainsi que la collecte et la diffusion des résultats.
19. **Informé, aller à la rencontre** des structures susceptibles de conclure des partenariats soutenus aux niveaux européen, national et/ou régional. « *La gestion des migrations est une question intrinsèquement multilatérale* », notait le Rapport 2004 du BIT, *Une approche équitable pour les travailleurs migrants*, « ... vu l'échelle des flux et l'extension mondiale des réseaux de migration, il est d'autant plus impératif pour les pays de rechercher des partenariats à l'étranger dans le cadre d'accords et de traités multilatéraux et bilatéraux. Or la plus grande partie des mouvements transfrontaliers se produisent encore dans des espaces régionaux. D'où la valeur des accords et processus régionaux pour la gestion des migrations et la protection des travailleurs. »<sup>59</sup>
20. Encourager le recours aux **plans nationaux** de lutte contre les discriminations et aux plans d'inclusion qui font le lien entre pays, régions et Europe.
21. Promouvoir et informer sur la **RSE** encore trop méconnue dans beaucoup de régions de l'Union européenne et sur sa capacité à proposer des outils complémentaires en matière d'intégration et de lutte contre les discriminations.
22. Définir une véritable **politique européenne** en matière d'intégration en mettant en valeur les opportunités offertes par la **RSE** en la matière. À l'heure actuelle, seul un petit nombre d'entreprises pionnières investissent dans une politique de promotion de la diversité. Les entreprises recherchent une argumentation économique solide pour s'investir dans la RSE de même que des études de cas détaillées à propos d'autres entreprises ayant investi dans des politiques actives de diversité. Des initiatives peuvent donc être lancées par les pouvoirs publics pour élaborer des **recueils d'études de cas** et leur donner accès à de telles informations.
23. Établir des partenariats européens pour diffuser les **meilleures pratiques en matière de RSE**, afin d'encourager la RSE auprès d'entreprises de certains pays en retard dans ce domaine.
24. Soutenir les **actions de formation** visant à améliorer ou adapter les compétences des populations immigrées en vue de leur insertion sur le marché du travail, dans la mesure où elles s'appuient sur une analyse des besoins de la population cible et du marché du travail.

---

<sup>59</sup> CONFREP, Conférence Internationale du Travail 92<sup>ème</sup> session 2004, Rapport VI, 2004 – 03 – 0362 – 01.

25. Lancer des **appels à proposition** au niveau régional, national et/ou européen pour promouvoir et soutenir la création et le développement d'initiatives innovantes en matière d'intégration des populations immigrées, dans le but d'encourager la transférabilité des projets-pilotes réussis.
26. Financer des études cherchant à élaborer des **modèles** d'évaluation, d'audit ou d'indicateurs pour soutenir la qualité des partenariats et de leurs prestations.
27. Mieux **informer et sensibiliser** quant aux opportunités offertes par les programmes existants, EQUAL notamment. Soutenir les projets visant cette communication.
28. Soutenir un **réseau d'organisations** promouvant la diversité dans l'Union européenne en vue de partager les bonnes pratiques et d'assurer une diffusion optimale des résultats de recherches financées par les pouvoirs publics.
29. Alors que les **fonds structurels européens** sont en pleine révision, tenir compte de la dimension diversité dans leur nouvelle forme.
30. Soutenir et encourager les **ONG et les structures d'insertion** qui jouent un rôle de premier plan dans l'approche de la diversité en Europe.
31. Encourager toute organisation (publique ou privée) à inclure un « **audit diversité** » dans son bilan social, afin d'apprécier les efforts réalisés pour remplir les objectifs d'égalité.
32. Inciter les entreprises à signer une **convention collective de travail** portant sur la diversité.
33. Encourager les partenariats **transfrontaliers** et en particulier ceux prenant en compte les besoins du pays d'origine et du pays d'accueil. Le partenariat Nurses entre l'Italie et la Pologne constitue un très bel exemple de ce qui peut être entrepris.
34. Encourager les partenariats luttant contre la discrimination dont sont victimes les **ROMS**, les Tsiganes et les gens du voyage. Selon un rapport publié le 22 novembre 2004 par la Commission européenne, « *le traitement des ROMS, des Tsiganes et des gens du voyage est devenu un des problèmes les plus aigus auxquels l'Europe est confrontée sur les plans politique, social et des droits de l'homme* »<sup>60</sup>. Inclure, comme le souligne encore ce rapport, les ROMS dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de ces partenariats.
35. S'assurer que les partenariats financés comprennent la dimension du **genre** et en contrôlent son impact.

---

<sup>60</sup> Commission européenne, *La situation des ROM dans une Union européenne élargie*, Luxembourg, 2004.  
Sur internet : [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/nov/roma\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/nov/roma_fr.html)

36. Soutenir la création d'un **site Internet** spécifique défini par les pouvoirs publics européens où figureront tous les cas de partenariats existants, les moyens financiers disponibles, les relais nationaux et internationaux, les partenaires engagés en RSE, les ONG concernées et les organisations syndicales actives dans ce domaine. Il établira des liens avec les programmes légaux ou financiers des pouvoirs publics européens, nationaux, régionaux et locaux. De la sorte, un acteur désireux de se lancer dans une action pourra facilement dénicher la compétence qu'il souhaite s'adjoindre (trouver l'ONG relais qui peut assurer le même service pour une filiale implantée dans un autre pays de l'Union européenne par exemple) et trouver les programmes de financement vers lesquels il pourra éventuellement se tourner.
37. Promouvoir et soutenir tout particulièrement la constitution et le développement d'associations de migrant(e)s susceptibles d'établir ou de rétablir des liens entre communautés.
38. Les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre sont susceptibles de bénéficier d'un large soutien si elles sont élaborées avec la participation pleine et entière des destinataires de ces politiques ainsi que de ceux qui représentent leurs intérêts le plus directement, à savoir les employeurs et les travailleurs.
39. Soutenir les entreprises, les ONG et les migrants dans la mise en œuvre des recommandations générales et particulières proposées ici.

## 2.2 À l'attention des entreprises

Voici sept recommandations destinées particulièrement aux entreprises et à leurs fédérations.

40. Inclure un « **audit diversité** » dans le bilan social afin d'appréhender les efforts réalisés pour remplir les objectifs d'égalité et de détecter à tous les étages de l'entreprise les pratiques d'inégalité. S'aider pour cela d'une ONG spécialisée et des représentants des travailleurs.
41. Créer des **réseaux formels (RSE) et informels** d'échanges de bonnes pratiques, d'informations et méthodes en matière de partenariat et de diversité entre entreprises.
42. Mettre en œuvre un **réseau de contagion positive** en s'inspirant du partenariat suédois *FöreningsSparbanken* : après avoir fait elle-même l'expérience d'un recrutement de personnes issues de l'immigration, la banque a « envoyé » six d'entre eux en mission d'information et de médiation auprès d'autres entreprises et de milieux immigrés pour témoigner de l'intérêt pour toutes les parties prenantes de recruter des travailleurs issus de l'immigration.

43. Aller à la rencontre de partenaires potentiels – entreprises, ONG, syndicats, publics cibles, pouvoirs publics – pour leur faire part de l'**engagement RSE** de l'entreprise et, plus particulièrement, de sa volonté d'engagement dans la diversité ou de son expérience en la matière.
44. Faire appel aux compétences indispensables pour que l'engagement RSE soit efficace : **s'entourer** d'ONG, d'administrations publiques, d'organisations de travailleurs connaissant bien le public cible ou la problématique (détection de pratiques discriminantes à l'entrée ou sur le lieu du travail) et capables d'assurer certains relais (audit, information, formation, ...).
45. **Informé le personnel** de l'entreprise de l'engagement partenarial en matière de diversité.
46. **S'informer** directement auprès des pouvoirs publics ou via des réseaux professionnels ou de RSE, des ONG ou des organisations syndicales, des programmes de soutien financier existants aux niveaux européen, national, régional et local.

### 2.3 À l'attention des ONG

Voici cinq recommandations destinées particulièrement aux ONG.

47. La lutte contre les discriminations passe d'abord par les **lois et réglementations** européennes, nationales, régionales ou locales. Les ONG qui, grâce à leur présence sur le terrain, leurs contacts privilégiés avec les populations immigrées ou leur rôle de défense des droits de l'homme, doivent assurer un rôle de veille permanente du bon respect de ces lois et règlements et, le cas échéant, en dénonçant leur non-respect.
48. Les ONG d'insertion et de défense des droits des populations immigrées sont souvent en première ligne lors de l'élaboration de plans d'action. Il importe dès lors qu'elles cherchent systématiquement à nouer des contacts et des partenariats avec des entreprises (marchandes ou non-marchandes) et les représentants de leurs travailleurs afin de les **sensibiliser** aux problèmes des populations immigrées ainsi qu'aux solutions possibles dont ils pourraient être acteurs.
49. Veiller à **donner l'exemple** et à intégrer dans leurs instances de décision et de consultation ainsi qu'au sein de leurs propres équipes de travailleurs, des femmes et des personnes issues de l'immigration.
50. **Informé et diffuser** auprès des associations d'ONG les avantages engendrés par le travail en partenariat avec les entreprises, les organisations de travailleurs et les publics cibles.

51. Promouvoir la constitution et le développement d'associations de migrant(e)s, les soutenir en leur faisant profiter d'une expérience associative et les inviter à rejoindre ou créer des partenariats.

## 2.4 À l'attention des syndicats

Voici six recommandations destinées particulièrement aux syndicats.

52. Créer un **observatoire des discriminations** au sein de l'organisation syndicale afin de rester en éveil, de sensibiliser l'ensemble des acteurs syndicaux à ces questions et de prendre des mesures afin qu'elles soient prises en compte par la base.
53. Créer des **relais transfrontaliers** sur la question de l'immigration. Les entreprises étant multinationales, le véhicule transfrontalier permet non seulement de rester au courant de ce qui se fait ailleurs mais aussi d'utiliser ce canal pour transmettre des expériences et chercher à sensibiliser d'autres organisations syndicales à la question de l'immigration et de la discrimination.
54. Les syndicats constituent une tête de pont vers les entreprises. Ils peuvent jouer un rôle de premier plan dans la **sensibilisation des travailleurs et des employeurs** à la dimension des populations immigrées, afin que ceux-ci s'engagent dans des actions de RSE en partenariat.
55. Les projets d'insertion professionnelle dans l'entreprise rencontrent parfois des obstacles importants sur le terrain du fait des travailleurs qui voient arriver une population différente qui vient prendre la place du 'frère' ou du 'cousin'. La délégation syndicale devrait poursuivre avec la base des programmes spécifiques susceptibles de favoriser une rencontre réussie entre travailleurs d'origines diverses.
56. Chercher à conclure des **conventions collectives portant sur la diversité**. En septembre 2004, les syndicats français ont signé un accord avec la direction de PSA Peugeot Citroën sur la diversité et la cohésion sociale. Il a pour objet de lutter contre toute forme de discrimination, de faciliter la gestion des différences dans la cohésion sociale et d'assurer l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle des salariés. Il prévoit notamment :
  - la mise en place d'outils et de procédures permettant de garantir l'égalité des chances et de traitement, notamment dans l'accès à l'emploi et dans les processus de formation et d'évolution professionnelle ;
  - le développement de démarches d'insertion, en particulier le recrutement de jeunes diplômés issus de zones urbaines sensibles ;

- la création d'un observatoire paritaire de la diversité chargé de proposer, si nécessaire, des plans d'actions complémentaires ;
  - une campagne de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs sur les thèmes du respect des différences et de la lutte contre toute forme de discrimination, s'appuyant sur des programmes publics nationaux ou européens.
57. Veiller à assurer la **pérennité** des actions menées par les entreprises en faveur de l'insertion des populations immigrées et de la lutte contre les discriminations raciales.

## 2.5 À l'attention des publics cibles

Voici trois recommandations destinées aux publics cibles.

58. **Participer** à des groupes de pression et des ONG afin de constituer des relais auprès des pouvoirs publics, des entreprises et des organisations de travailleurs et faire en sorte que leurs besoins réels soient pris en compte. S'insérer dans les discussions préalables aux initiatives, au sein des partenariats et dans le processus d'évaluation.
59. **Contact**er les organisations chargées de diffuser la RSE afin que celles-ci y intègre la prise en compte de la diversité.
60. Rejoindre ou créer des associations de migrants susceptibles d'accompagner efficacement l'intégration des nouveaux arrivants au sein de leur pays d'accueil.

## IV. BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

---

### Ouvrages

- Novethic, *Relations ONG-entreprises, le développement durable à l'origine d'un nouveau dialogue*, septembre 2002.
- Catherine Wihtol de Wenden, *Le point sur... l'Europe des migrations*, Collection Le point sur l'intégration et la citoyenneté, Paris, La Documentation française, 2001.
- Conseil de l'Europe, *Recensement des instruments juridiques pour une politique d'intégration réussie*, 1999.
- Mary Coussey (1999), *L'accès des immigrés à l'emploi*, Éditions du Conseil de l'Europe, Université de Cambridge, Royaume-Uni.

### Articles

- Alternatives internationales*, juillet-août 2004, p. 49.
- Catherine Wihtol de Wenden, « L'Union européenne face aux migrations », *Migrations Société*, 16 (91), janvier-février 2004.
- « Quand la loi vient au secours de la vertu », *Alternatives économiques* n° 214, mai 2003.
- Mouna Viprey, « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », *La Lettre de l'IREC*, n° 52, Paris, juillet 2002.
- C. Deneuve, « Difficultés de recrutement et insertion des travailleurs étrangers sur le marché du travail en France », *Centre d'observation économique*, Chambre de commerce et d'industrie de Paris, n°55, octobre 2001.
- François Julien-Laferrière, « L'étranger, une catégorie juridique discriminante », *Cahier de l'IRMC*, Journées d'études 2000-2001 sur *Identités et territoires : catégorisation du social*, Paris, 2000.
- Rainer Bauböck, « Intégration juridique, sociale et culturelle », in *L'intégration des immigrés*, Conseil de l'Europe, 1994.

### Documents

- Migration Information Source, *The Challenge of French Diversity*, Migration Policy Institute, November 2004
- EFMS, *Analytical Report on Legislation, RAXEN National Focal Point Germany*, Vienna, 2004.
- Migration Information Source, *Germany : Immigration in Transition*, Migration Policy Institute, July 2004
- EXPO Foundation, *Analytical Report on Legislation, RAXEN National Focal Point Sweden*, Vienna, 2004
- Commission européenne, *La situation des ROM dans une Union européenne élargie*, Luxembourg, 2004.
- BIT, *Communiqué de presse du 16 juin 2004*, BIT/04/31.
- CONFREP, Conférence Internationale du Travail 92<sup>ème</sup> session 2004, Rapport VI, 2004 – 03 – 0362 – 01.
- ASTI, *Analytical Report on Legislation, RAXEN National Focal Point Luxembourg*, Vienna, 2004.
- Conseil de l'Union européenne, *Communiqué de Presse, 2618<sup>ème</sup> session du Conseil Justice et Affaires intérieures, C/04/321*, Bruxelles, 19 novembre 2004.
- COM (2003) 336 final du 3 juin 2003.
- CRI 2003 (38), *Second rapport sur le Luxembourg*, Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance, Conseil de l'Europe, 2003.
- La politique de cohabitation-intégration à Bruxelloise*, par Anne Plasman et Dimitri Verdonck, sous la direction de Denis Stokkink, Fondation pour la Solidarité, 2003.
- Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des Régions sur l'immigration, l'intégration et l'emploi, COM (2003)336 final, 3 juin 2003, p. 3.
- CRI 2003 (7), *Second rapport sur la Suède*, Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance, Conseil de l'Europe, 2003.
- « *Opter pour la croissance : connaissance, innovation et emploi dans une société fondée sur la cohésion*, Rapport au Conseil européen de printemps du 21 mars 2003 sur la stratégie de Lisbonne pour le renouveau économique, social et environnemental », COM (2003)5 du 14 janvier 2003.
- Migration Information Source, *Italy's Southern Exposure*, Migration Policy Institute, mai 2002.



Comité économique et social (2002), *Avis sur l'immigration, l'intégration et le rôle de la société civile organisée*, Bruxelles, 21 mars 2002.

CRI 2002 (4), *Second rapport sur l'Italie*, Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance, Conseil de l'Europe, 2002.

A. Frickey, J.-L. Primon, N. Marchal, « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, n°79, juillet-septembre 2002, CEREQ.

COM (2002) 416 du 17 juillet 2002, « *Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi* » et le développement du réseau EURES (Décision 2003/8/CE de la Commission européenne du 23 décembre 2003) et le portail PLOTEUS.

Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises, COM(2002) 347 final.

COM/2000 757 fin.

Avis du CES dans le JO C 75 du 15.3.2000 (rapporteur : M. SHARMA).

*Towards a migration management strategy*, Report of the Restricted Working Group on a Migration Management Strategy and Summary of the proceedings of the seminar on managing migration in the wider Europe, Strasbourg, 12-13 October 1998, Strasbourg, 2000.

Position commune 96/196/JAI du Conseil.

#### **Sites internet**

<http://www.coe.int>

<http://www.dienhong.de>

<http://www.espacenordsud.free.fr>

<http://www.novethic.fr>

<http://europa.eu.int/comm/education>

<http://www.migrationinformation.org>.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/nov/roma\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/nov/roma_fr.html)

## V. ANNEXES

---

### 1. MODÈLE DE FICHE-TYPE

#### 1. Le partenariat

***La question n° 1 doit permettre d'expliquer ce qu'est votre partenariat de façon concrète et qu'est-ce qui vous a poussé à nouer ce partenariat.***

Comment définiriez-vous votre partenariat ? :

Quels sont les acteurs du partenariat ? :

Quelle est la date du début du partenariat ? :

Quelle est la fin prévue du partenariat ? :

Pourquoi avez-vous lancé ce partenariat ? :

Comment avez-vous lancé ce partenariat ? :

Expliquez la mise en œuvre de votre partenariat ? :

Avez-vous un budget de fonctionnement pour votre partenariat ? :

Avez-vous eu des soutiens publics ou/et privés pour votre partenariat ? :

Combien de personnes travaillent sur ce partenariat ? :

Combien de personnes sont concernées par ce partenariat ? :

Avez-vous mis des procédures de contrôle pour l'évaluation du partenariat ? :

Y a-t-il d'autres données significatives à relever et non couvertes pas les questions précédentes et qui sont importantes (oui ou non et expliquer si nécessaire) ? :

#### 2. Identités de l'initiateur du projet de partenariat

***La question n°2 doit permettre de donner l'identité de celui qui a eu l'idée de lancer ce partenariat, de celui qui a eu le rôle moteur au départ.***

Nom :

Adresse :

Téléphone :

E-mail :

#### 3. Identités des partenaires du partenariat

***La question n°3 doit permettre de donner l'identité de ceux qui ont accepté, sur proposition de l'initiateur, de se lancer dans le partenariat. L'idée de base qui sous-tend cette différence entre l'initiateur du projet de partenariat, d'un côté, et, de l'autre côté, les autres partenaires***

Nom :

Adresse :

Téléphone :

E-mail :

#### **4. Secteur d'activités de l'initiateur du projet de partenariat**

***La question n°4 doit permettre de voir dans quel secteur d'activités économiques et sociales évolue l'initiateur du projet de partenariat.***

Primaire / secondaire / tertiaire (Soulignez et spécifiez) :

Y a-t-il d'autres données significatives à relever et non couvertes pas la question précédente et qui sont importantes à dire (oui ou non et expliquer) ?

#### **5. Secteur d'activités des partenaires du partenariat**

***La question n°5 doit permettre de voir dans quel secteur d'activités économiques et sociales évoluent les autres partenaires du projet de partenariat.***

Primaire/ secondaire/ tertiaire (Soulignez et spécifiez)

Y a-t-il d'autres données significatives à relever et non couvertes pas la question précédente et qui sont importantes à dire (oui ou non et expliquer) ?

#### **6. Particularités de l'initiateur du projet de partenariat**

***La question n°6 doit permettre de voir si des données étrangères ou contextuelles au lancement du partenariat et à sa mise en œuvre – situation économique et financière, situation de l'emploi, situation géographique – ont eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre du projet de partenariat pour et par l'initiateur du projet***

Pensez-vous que la situation économique et financière de départ de votre organisation a-t-elle influencée votre décision de faire ce partenariat ?

Avez-vous des subventions ? Et lesquelles ?

Pensez-vous que l'octroi de subventions est un facteur important pour le fonctionnement de votre organisation ?

Pensez-vous que l'octroi de subventions est un facteur important pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ?

Pensez-vous que les caractéristiques de votre organisation en matière d'emploi – nombre de personnes employées, la nationalité, la tranche d'âge, le sexe, le statut des employés – ont eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ?

Donnez les caractéristiques de votre organisation en terme de nombre de personnes employées, de nationalité, de tranche d'âge, de sexe, de statut des employés

Pensez-vous que l'implantation géographique de votre organisation - zone urbaine ou rurale, zone à faible ou forte concentration humaine ou à forte ou faible concentration d'immigrés - a eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ?

Donnez les caractéristiques géographiques de votre organisation en fonction de son implantation en zone urbaine ou rurale, en zone à faible ou forte concentration humaine ou à forte ou faible concentration d'immigrés :

#### **7. L'environnement socio -politique de l'initiateur du projet de partenariat**

***La question n°7 doit permettre de voir si des éléments de l'environnement socio - politique de l'initiateur du projet de partenariat favorisent et incitent au développement de projet de partenariat en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives. La question n°7 a une visée large et générale.***

À votre avis, pensez-vous qu'il existe des conditions d'accès au marché du travail ? Et lesquelles ?

Ces conditions d'accès au marché du travail ont – elles influencées votre projet de partenariat ?

Existe-t-il un cadre légal national ou régional ou local pour la lutte contre les discriminations négatives ?

Avez – vous eu recours à ce cadre légal de lutte contre les discriminations négatives pour lancer et financer votre projet de partenariat ?

Existe-t-il un cadre légal ou régional ou local favorisant l'intégration des populations immigrées ? :

Avez-vous eu recours à ce cadre légal favorisant l'intégration des populations immigrées pour lancer et financer votre projet de partenariat ?

Y a-t-il eu des raisons politiques, sociales, culturelles ou médiatiques qui vous ont poussé à lancer ce projet de partenariat ?

Avez-vous développé une politique de responsabilité sociale ?

Qu'est-ce que vous entendez par politique de responsabilité sociale :

Avez-vous développé un label social, un code de bonne conduite, des bilans sociaux, une politique en faveur de l'égalité de genre ?

Participez-vous à des programmes d'intérêt social et économique au plan européen, national, régional, local ?

Vos partenaires au projet de partenariat bénéficient-ils d'un autre environnement socio-politique autre que le vôtre ?

Vos partenaires au projet de partenariat ont-ils développé une politique de responsabilité sociale ?

Vos partenaires au projet de partenariat ont-ils développé un label social, un code de bonne conduite, des bilans sociaux, une politique en faveur de l'égalité de genre ?

Vos partenaires au projet de partenariat participe-t-ils à des programmes d'intérêt social et économique au plan européen, national, régional, local ?

## **8. Benchmarking**

***La question n°8 doit permettre de mesurer les performances sociales, économiques et environnementales.***

Pensez-vous que ce projet de partenariat en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives a-t-il modifié votre environnement social et économique ?

Pensez-vous que ce projet de partenariat en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives a-t-il modifié l'environnement social et économique de vos partenaires du partenariat ?

Grâce au lancement de ce projet de partenariat, avez-vous introduit ou modifié votre politique de responsabilité sociale ?

Grâce au lancement de ce projet de partenariat, vos partenaires au projet ont-ils introduit ou modifié leur politique de responsabilité sociale ?

Ce projet de partenariat a-t-il sensibilisé les autorités publiques européennes, nationales, régionales, locales ?

## 2. FICHES SYNTHÉTIQUES DE L'ENSEMBLE DES BONNES PRATIQUES DE PARTENARIATS

Dans le cadre de ce projet, l'ensemble des partenaires ont réalisé le relevé d'une quarantaine de bonnes pratiques de partenariats entre entreprises privées, ONG, syndicats en matière de lutte contre les discriminations et d'intégration des populations immigrées.

Dans cette annexe, nous avons choisi de présenter de manière synthétique 41 bonnes pratiques réparties dans l'ensemble des treize pays de l'Union européenne (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Suède).

### 1.1 Allemagne

#### Partenariat Losol – Learning on stage of life

<b>Partenaires</b>	The Institute for Social and Cultural Education (une ONG de Chemnitz) et Mundo global idiomas (Institut d'Apprentissage des Langues situé en Espagne mais travaillant aussi en Allemagne)
<b>Lieu</b>	Chemnitz en Allemagne, Avilez en Espagne, Islande, Malte, Pologne et Slovénie
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	2005
<b>Domaine</b>	Insertion socioprofessionnelle, formation
<b>Budget</b>	400.000 €
<b>Source</b>	Essentiellement européenne (programme Grundtvig – strand1, projets pilotes), 12.000 € proviennent de la ville de Chemnitz (cofinancement) – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	Un groupe de 20 personnes de 6 pays, l'Allemagne étant le leader du projet
<b>Cible</b>	Les personnes sans emploi dans les régions frontalières, principalement des immigrés des nouveaux États membres et en provenance des anciennes colonies, souhaitant travailler en Allemagne ou en Espagne
<b>Résultat</b>	Une méthode pour accroître la qualification des personnes sans emploi et la compréhension mutuelle lors du processus d'intégration, adaptable à tout type de personnes défavorisées

Le contexte historique de l'Allemagne de l'Est a généré une situation particulière pour les migrants : en raison des longues frontières, la population de cette partie de l'Allemagne avait une bonne compréhension des problèmes des immigrés en provenance des pays voisins. La région constituait une bonne base de départ pour entrer dans l'Union européenne.

Mais, après la réunification, le taux de chômage est devenu extrêmement élevé. Les instruments d'intégration déployés dans ces régions visent donc essentiellement la régulation et la formation afin de réduire le sous-emploi.

Le partenariat est fondé sur des rencontres et des échanges d'expériences dans le cadre d'une méthode d'apprentissage basée sur des projets théâtraux menés avec des travailleurs en chômage de longue durée. La rencontre finale aura lieu durant l'été 2005 à Ljubljana en Slovénie. Formateurs et immigrés se retrouveront au cours d'un grand festival théâtral créatif.

#### Points forts

- Le partenariat offre de nouvelles méthodes pour atteindre les immigrés sans emploi et combat le chômage tout en soutenant l'intégration, en permettant d'augmenter les qualifications de ces personnes ainsi que la compréhension mutuelle.

- Les méthodes peuvent être appliquées à tous les groupes défavorisés dans un contexte social et culturel.
- Le projet permet de construire de nouvelles structures de coopération européenne une fois le projet achevé.

### **Partenariat European Summer Academy for Gender Mainstreaming**

<b>Partenaires</b>	Foneta (entreprise et école de langue de Chemnitz) et Strategy 21, une ONG de Bonn
<b>Lieu</b>	Chemnitz
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Apprentissage de l'approche du genre et des langues
<b>Budget</b>	20.000 euros
<b>Source</b>	Foneta + support du programme européen Grundtvig 2 (partenariat d'apprentissage). Fonds privés et publics
<b>Nombre de personnes</b>	7
<b>Cible</b>	Immigrants essentiellement en provenance des nouveaux États membres souhaitant travailler en Allemagne ou dans d'autres pays de l'Union européenne
<b>Résultat</b>	Un concept et un cours pilote créés en 2004 pour une académie d'été comportant deux semaines d'ateliers, de formation et d'apprentissage pour 30 à 60 personnes par an

The European Summer Academy for Gender Mainstreaming a été créé pour sensibiliser à la dimension du genre tout en apprenant une langue, donnant ainsi l'opportunité d'un apprentissage mutuel comme base d'intégration à un niveau local. Les participants provenant des nouveaux États membres constituent le groupe cible de ce projet via lequel ils peuvent apprendre la terminologie de l'égalité des droits ainsi que les principales politiques de l'Union européenne.

En apprenant des langues – l'anglais comme langue commune mais aussi d'autres langues par les contacts mutuels – et en connaissant mieux la terminologie européenne de l'approche du genre et des autres stratégies européennes, une nouvelle base de compréhension peut grandir.

Les partenaires s'inspirent de leurs compétences mutuelles : Foneta pour ce qui concerne les langues et la terminologie, Strategy 21 pour ce qui concerne l'éducation civique et l'égalité des droits.

#### **Points forts**

- Le partenariat confère à la fois une meilleure connaissance des politiques sociales européenne, des compétences linguistiques et une compréhension mutuelle à un niveau personnel.
- Prévention des discriminations grâce au développement de compétences et connaissances linguistiques avant d'entrer dans le pays choisi pour l'immigration.

## Partenariat Switch the other side

---

<b>Partenaires</b>	Partenariat entre une série d'entreprises et ONG travaillant dans le domaine social
<b>Lieu</b>	Munich
<b>Date de début</b>	Il y a quelques années
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion socioprofessionnelle – lutte contre les discriminations
<b>Budget</b>	400.000 €
<b>Source</b>	Ville de Munich pour les coûts du personnel de coordination, entreprises privées pour le temps passé par les managers à la formation, espace d'apprentissage pris en charge par les ONG – Fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	1 coordinateur du projet, employé par le gouvernement de la ville de Munich, et un nombre croissant de responsables des ressources humaines des entreprises et les ONG
<b>Cible</b>	Les managers d'entreprises
<b>Résultat</b>	Des centaines de cadres ont déjà suivi le programme. La presse se montre très intéressée quant à son développement et au feed-back extrêmement positif des entreprises

Le partenariat permet aux managers travaillant dans des secteurs très sensibles aux problèmes des immigrés, comme la santé, l'agriculture et la production, d'augmenter leur sensibilité face aux problèmes sociaux des immigrés, d'apprendre les façons politiquement correctes et socialement responsables de s'adresser à eux, tout en incitant ces cadres à s'engager de manière personnelle.

Concrètement, les managers passent, sur une base volontaire quelques jours, semaines ou mois, dans une ONG. Ils expérimentent ainsi « l'autre côté » de leur environnement de travail et comprennent mieux les problèmes de société. Le gouvernement de la ville de Munich sert d'intermédiaire à cet échange : les entreprises et les ONG sont répertoriées dans une banque de données et les contacts sont opérés par les services administratifs de la ville.

### Points forts

- Projet qui implique directement la population d'accueil.
- Projet qui implique essentiellement des managers.

## Partenariat Red Cross

---

<b>Partenaires</b>	Partenariat entre des ONG dont la Croix Rouge espagnole, un réseau d'entreprises privées et des syndicats
<b>Lieu</b>	Berlin
<b>Date de début</b>	2000
<b>Date de fin</b>	2006
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	EQUAL, cofinancement des partenaires, du gouvernement espagnol. La Croix Rouge apporte son expertise – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population ayant des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. La Croix Rouge axe son travail sur les immigrés de toutes origines avec ou sans papiers
<b>Résultat</b>	Signature de 120 accords avec différents acteurs : gouvernements locaux et entreprises

Début 2000 démarre à Berlin un vaste projet de partenariat ayant pour objet « l'intégration des populations ayant des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi ». L'initiative ne concerne pas seulement les populations immigrées. Tous les partenaires travaillent ensemble. Chacun a sa spécialité en fonction des groupes cibles. La Croix Rouge espagnole est appelée comme expert pour ce qui concerne les immigrés. En effet, de pays d'émigration, l'Espagne est devenue récemment un pays d'immigration. La Croix Rouge y a acquis une grande expérience en matière d'intégration qu'elle propose aujourd'hui à d'autres pays.

En Allemagne, la Croix Rouge a constitué, dans le cadre du projet, un réseau de partenaires : entreprises privées, syndicats, agences sociales, ONG et associations d'immigrés. Grâce à ce réseau, elle peut rencontrer tous les niveaux de besoins qui doivent être résolus avant d'entrer sur le marché de l'emploi : assessments individuels, ateliers de préparation à l'emploi, formations professionnelles, support de l'auto-emploi, sélection de travailleurs présentés aux entreprises, production de brochures et de livres pour sensibiliser l'environnement (médias, entreprises, etc.). La Croix Rouge a également développé des structures de communication avec l'environnement : médias et entreprises privées élargissement constamment le partenariat.

### Points forts

- Partenariat transfrontalier : la Croix Rouge espagnole apporte son expertise de l'intégration à l'Allemagne. Cette expérience peut constituer un point de départ pour d'autres partenaires.
- Multi-partenariat ONG, pouvoirs publics, entreprises, syndicats.



## Partenariat Lidia Landesinitiative für Demokratie, Interkulturelle Verständigung und Antirassismus

---

<b>Partenaires</b>	VIA Bayern e.V. (Verband für interkulturelle Arbeit, Association for Intercultural Work), une organisation chapeautant des associations, groupes et initiatives œuvrant dans le domaine du travail social interculturel, de l'immigration et des réfugiés. Au niveau national, plus de 100 organisations participent à VIA. D'autres ONG avec une expertise du travail interculturel. L'Institut d'éducation pour les écoles de Munich. BBJ Consult AG : la branche munichoise de l'entreprise de consultance a une solide expérience dans le conseil des jeunes et les activités dans les zones rurales
<b>Lieu</b>	Munich
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	31 décembre 2004
<b>Domaine</b>	insertion sociale – lutte contre les discriminations et le racisme
<b>Budget</b>	environ 400.000 €
<b>Source</b>	programme européen XENOS, Fonds social européen, co-financement de la ville de Munich et du ministère de l'Intérieur – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	5 personnes pour le staff, 15 personnes sont impliquées dans un sens large
<b>Cible</b>	
<b>Résultat</b>	Développement de modules éducatifs antiracistes et antidiscriminatoires : apprentissage à la formation interculturelle, modèles d'actions pour les entreprises munichoises, matériel de formation pour les écoles qui a été distribué dans toute l'Allemagne, documentation internet

L'Association pour le travail interculturel (VIA) soutient la diversité culturelle dans l'éducation et le travail. L'objectif du partenariat est de combiner l'éducation à l'emploi, au travail interculturel social et de combattre la discrimination et le racisme.

Les partenaires se concentrent sur le travail à l'échelon local. Ils ont développé des activités de sensibilisation, des concepts éducatifs, des formations, des activités dans les entreprises. Ils organisent des échanges de vues et développent du matériel pour l'éducation interculturelle et antiraciste.. L'objectif est de conscientiser spécialement les jeunes, les enseignants, les travailleurs sociaux et les décideurs.

Chaque partenaire apporte son expertise et ses voies d'accès aux publics concernés.

### Points forts

- Multi-partenariat visant l'éducation, s'adresse particulièrement aux jeunes.
- Les méthodes et matériaux peuvent être utilisés dans toutes sortes de contextes éducatifs.
- Partenariat fonctionnant à l'échelon local.

## 1.2 Autriche

### Partenariat Lernbar

---

---

<b>Partenaires</b>	Lernbar, Integrationhaus, Orient Express, ATIB, Pyramidops
<b>Lieu</b>	Vienne
<b>Date de début</b>	2001
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion – création de réseau socio économique
<b>Budget</b>	160.000 euros
<b>Source</b>	CE et subsides régionaux du gouvernement viennois – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population immigrée
<b>Résultat</b>	3.300 heures de formation et de conseil pour 304 personnes, en majorité immigrées

Depuis 2001, cinq associations autrichiennes œuvrant dans les domaines de la formation et du conseil ont mis leurs forces en commun afin de partager leurs frais (de relations publiques, de structures, etc.), de multiplier les points d'accès à leurs services aux immigrés et pour créer un réseau.

Ensemble, elles ont assuré 3.300 heures de formation (cours de langues et d'informatique) et de conseil à l'attention de 304 personnes, en majorité immigrées.

Les partenaires (LERNBAR, Integrationshaus, Orient Express, ATIB Türkisch, Pyramidops) peuvent collecter au sein du réseau les expériences de leurs partenaires et utiliser aussi bien leurs meilleures techniques d'approche que leur infrastructure. Le partenariat a un effet bénéfique puisqu'il amène de nouveaux clients et des fonds. Le lien qui est la clé du bon fonctionnement de ce projet est la participation d'organisations représentatives de la société civile d'origine immigrée. Ceci permet la diffusion de l'information et l'adéquation des formations aux besoins de la population.

Le réseau est utilisé par d'autres organisations qui y trouvent des points d'accès aux immigrés et au processus d'information. Ainsi, le souci économique crée des liens de coopération.

#### Points forts

- Le partenariat multiple et le réseau ont un effet de levier financier et d'attraction sur d'autres organisations.

## Partenariat Werkstatt

---

<b>Partenaires</b>	Werkstadt Art Association, l'Afro-Asian Institute et l'entreprise Eine Welthandels AG (produits du commerce équitable)
<b>Lieu</b>	Graz/Autriche
<b>Date de début</b>	1999
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle – échanges culturels
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Fonds d'Aide au développement autrichien
<b>Nombre de personnes</b>	5
<b>Cible</b>	Immigrants, principalement africains
<b>Résultat</b>	Des boissons basées sur des recettes africaines sont produites et distribuées sur le marché. Projet de spin-off : un restaurant combinant art et cuisine, géré par des immigrants africains

Le Werkstatt de Graz a débuté par un partenariat entre deux ONG qui avaient un projet d'échanges culturels entre les citoyens ayant un passé ethnique. En recherchant de nouvelles idées pour accélérer l'intégration de populations immigrées, principalement d'origine africaine, la production de boissons basées sur des recettes africaines a émergé.

Lorsqu'est venu le moment de distribuer les produits sur le marché, une nouvelle entreprise, Eine Welthandel AG a été créée et insérée dans le partenariat. Au cours de la première phase, le projet a reçu un financement public de la part du gouvernement de Styrian. Ensuite, le projet a dû s'autofinancer. Les immigrants participent au processus de production, de marketing et de distribution de ces boissons africaines dans les magasins partout en Autriche.

Le but du projet était de montrer publiquement que les immigrants peuvent contribuer à la société autrichienne en lui apportant des biens et des productions. L'objectif n'est pas de devenir riche ni de générer du profit mais de soutenir l'intégration des immigrants par un échange culturel.

### Points forts

- Ce modèle de partenariat offre des liens directs pour un échange interculturel en combinant production, marketing et distribution avec des ressources partagées.
- La méthode utilisée – créer une entreprise – peut être appliquée à beaucoup d'autres groupes ethniques dans un contexte culturel.
- Ce modèle de partenariat peut être soutenu par les gouvernements lors de la phase de création de la structure, lors de l'évaluation et de l'échange avec d'autres projets de marketing de projets ethniques.

## Partenariat Glocalist Review

---

<b>Partenaires</b>	Federation of Austrian Industry, Gewerkschaft der Privatangestellten (Syndicat), Zara NGO, CSD Wien, The World of NGO's, the Nonprofit Institute of the University of Economics
<b>Lieu</b>	Vienne
<b>Date de début</b>	Septembre 2003
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	News et médias
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Aide du secteur privé
<b>Nombre de personnes</b>	nc
<b>Cible</b>	Société civile
<b>Résultat</b>	Diffusion la plus large de la publication hebdomadaire d'un magazine virtuel consacré à la société civile sur les thèmes de la lutte contre les discriminations, de l'immigration

L'objectif poursuivi par le partenariat est de promouvoir la démocratie et les droits humains au travers d'une publication hebdomadaire, d'informer la société civile sur les questions de l'immigration, de la lutte contre les discriminations et des organisations actives en la matière.

### Points forts

- Partenariat regroupant beaucoup de partenaires et s'appuyant sur les mondes de l'entreprise, des syndicats et des ONG.
- Publication numérique capable de toucher un large public du fait de la variété des secteurs dont sont issus les partenaires.
- Ressources humaines du partenariat : moitié d'hommes, moitié de femmes.

## Partenariat Minderheiten

---

<b>Partenaires</b>	BFI Vocational Training Institute, AK Arbeiterkammer Wien (Chamber of Labour), Austrian Trade Union Federation
<b>Lieu</b>	Vienne
<b>Date de début</b>	Depuis quelques années
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Formation
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Subventions européennes et nationales
<b>Nombre de personnes</b>	nc
<b>Cible</b>	
<b>Résultat</b>	

### 1.3 Belgique

#### Partenariat Euroclean – Syndicats – Procter & Gamble – KUL

---

<b>Partenaires</b>	Euroclean, Procter & Gamble, KUL (Université catholique de Leuven)
<b>Lieu</b>	Grimberge
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2004
<b>Domaine</b>	Discriminations sur le lieu du travail
<b>Budget</b>	66.488 €
<b>Source</b>	Entreprises et VESOC (partenaires sociaux de la Région flamande) – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	70 + 1.400
<b>Cible</b>	Travailleurs d'origine immigrée + travailleurs de l'entreprise d'accueil
<b>Résultat</b>	Partenariat étendu à d'autres entreprises

Les 70 travailleurs d'Euroclean nettoyant les surfaces de la société Procter & Gamble en Belgique sont tous d'origine étrangère. Dans le cadre de sa politique privilégiant la diversité, l'entreprise Euroclean (95% de son personnel en Région bruxelloise est allochtone) a conclu un partenariat avec P & G, société engagée au niveau international dans la RSE (elle publie un rapport sociétal annuel). Le partenariat est axé sur le management des compétences et l'empowerment. Il a pour but de motiver les ouvriers et de les rendre responsables et fiers de leur travail, ce qui implique un respect et une valorisation de la profession ainsi que du travail réalisé. Cette voie peut, selon les partenaires, conduire à l'intégration.

Une panoplie d'outils a été déployée tels un contact plus étroit entre le client et le nettoyeur, une formation aux bonnes pratiques (basée sur une étude menée par la KUL) permettant d'éviter le stress au travail et d'augmenter la satisfaction.

Ce partenariat a été élargi à cinq autres entreprises clientes d'Euroclean.

#### Points forts

- Partenariat entre deux entreprises du secteur privé.

## Partenariat JDV – VDAB – AA Communications – Leutrako

---

<b>Partenaires</b>	JDV, VDAB, AA Communications, Leutrako
<b>Lieu</b>	Région d'Anvers
<b>Date de début</b>	
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Formation, insertion professionnelle
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Fonds social européen, VDAB (Office flamand de l'Emploi et du Travail) pour 40 % + fonds privés – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population immigrée au chômage de toutes générations d'Anvers
<b>Résultat</b>	nc

Le partenariat établi entre l'entreprise d'insertion JVD, le VDAB (Office de l'emploi flamand), la société de formation AA Communications et l'entreprise d'insertion (constructions métalliques) Leutrako œuvre en quelque sorte comme un réseau faïtier permettant aux partenariats mis sur pied par JVD de fonctionner. Ceux-ci sont conclus avec des entreprises s'engageant après trois mois à recruter toutes les personnes sélectionnées et formées à son intention. Le VDAB agit comme opérateur public de formation. AA Communications délègue des formateurs en langue néerlandaise et Leutrako apporte son savoir faire en matière de formation.

L'objectif des partenaires est de stimuler la mise au travail des immigrés sortant des circuits classiques de mise au travail et de formation parce qu'ils ne parlent pas la langue, n'ont pas de permis de travail ou de diplôme reconnu.

### Points forts

- Multi-partenariat chapeautant des partenariats ponctuels avec des entreprises du secteur privé.

## Partenariat Randstad – Vitamine W – Werkwijzer – OCMW – VDAB, ...

---

<b>Partenaires</b>	Vitamine W, Werkwijzer, OCMW, VDAB, Centra Deeltijds Onderwijs, Educar, Chambre de Commerce d'Anvers, Randstad
<b>Lieu</b>	Borgerhout (Anvers)
<b>Date de début</b>	1999
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Formation, insertion professionnelle
<b>Budget</b>	Investissement en personnel (2 temps plein), location d'un bureau
<b>Source</b>	Randstad, VESOC (partenaires sociaux flamands), Wepprivé – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population immigrée au chômage de la région d'Anvers
<b>Résultat</b>	248 chômeurs mis au travail en 2002-2003 dont 75% d'allochtones

Ce projet initié en 1999 réunit Randstad, entreprise de travail intérimaire et initiateur du projet, des ONG, des entreprises publiques et des entreprises d'économie sociale. L'objectif est de favoriser l'embauche de personnes défavorisées via l'intérim. Une agence spéciale a été créée à cet effet.

La Chambre de Commerce apporte sa connaissance du monde des entreprises, Vitamine W, le VDAB, Educar, ... apportant leurs compétences en matière d'accompagnement, de formation ou d'insertion.

Randstad est membre du réseau RSE belge, Business & Society, et publie un rapport sociétal annuel.

Les évaluations régulières ont permis d'améliorer le trajet d'accompagnement des candidats et de mieux faire correspondre l'offre à la demande d'emploi.

En 2002-2003, quelques 248 chômeurs ont été mis au travail par ce biais, dont 75% d'allochtones.

#### Points forts

- Multi-partenariat.
- Évaluation amenant à intégrer de nouveaux partenaires pour améliorer les résultats.
- Partenariat de longue durée.
- Engagement RSE de l'entreprise.

#### Partenariat VRT – ONG – Pouvoirs publics

<b>Partenaires</b>	VRT (Radio Télévision flamande), Forum van organisaties van etnisch-culturele minderheden, het Vlaamse Minderhedencentrum, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, de Interdepartementale Commissie Etnische Minderheden van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de desbetreffende provinciebesturen
<b>Lieu</b>	Bruxelles
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2003
<b>Domaine</b>	Lutte contre les discriminations raciales : culture, média
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Fondation Roi Baudouin, gouvernement flamand – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Toute la population flamande et travailleurs de la VRT
<b>Résultat</b>	Signature d'une charte de la diversité à la VRT

La radio télévision publique flamande, VRT, souhaitait diminuer le fossé entre la population du Nord de la Belgique et les résidents d'origine étrangère. L'entreprise veut jouer un rôle de premier plan en ce qui concerne la non-discrimination et la politique d'égalité des chances. Dans ce contexte, la VRT s'est associée en 2002 avec le Forum des organisations des minorités ethniques et culturelles (Forum van organisaties van etnisch-culturele minderheden, réunissant les associations de défense et de soutien aux minorités, populations immigrées, réfugiés et personnes résidant en caravane). Ensemble, les partenaires ont organisé des rencontres et des discussions afin de susciter des échanges d'informations et un dialogue autour des relations entre le média et les allochtones. L'initiative a reçu le soutien de la Fondation Roi Baudouin dans le cadre du projet « Tussen woord en daad » (« Entre le dire et le faire »).

Ce partenariat a débouché en avril 2003 sur l'adoption par la VRT d'une charte « diversité » prescrivant, entre autres, l'interdiction de toute forme de discrimination dans les programmes télévisés.

**Points forts**

- Multi-partenariat.
- Résultat sur le fonctionnement interne d'un partenaire.

**1.4 Espagne**

Implication des pouvoirs publics locaux dans des partenariats privilégiant la diversité.

**Partenariat Recursos**

<b>Partenaires</b>	L'entreprise d'insertion Recursos et l'association Iniciatives Solidaries
<b>Lieu</b>	Barcelone
<b>Date de début</b>	1998
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion socioprofessionnelle
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	Plans d'occupation du gouvernement autonome de la Catalogne
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Immigrés avec ou sans papiers en provenance d'Équateur, du Maroc, du Nigeria, du Chili, du Pakistan, de l'Argentine et de la Colombie
<b>Résultat</b>	Insertion dans la société par l'emploi

Le partenariat résulte d'une association entre une ONG à caractère social et une entreprise d'insertion. L'objectif du partenariat est l'insertion dans la société de ces populations par la mise à l'emploi. L'insertion se fait au travers d'activités professionnelles, d'ateliers de formation, d'ateliers de langues et de suivi des itinéraires.

Le partenariat se situe dans la ville de Barcelone et ses activités y sont principalement centrées, bien qu'il en existe également en zone métropolitaine.

**Points forts**

- Accent mis sur l'égalité des chances.



## Partenariat UMCTA, SEMSI, FRAVM, ...

---

<b>Partenaires</b>	UMCTA, SEMSI, FRAVM, Association des Citoyens équatoriens, diverses organisations locales
<b>Lieu</b>	Espagne
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	2004
<b>Domaine</b>	Formation, insertion professionnelle (auto-emploi)
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Caixa de Catalunya – fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population immigrée
<b>Résultat</b>	6 créations de coopératives en 2003

« La population immigrante n'est pas seulement une main-d'œuvre ou une ressource humaine. Ce sont aussi des personnes capables de prendre en charge elles-mêmes leur insertion économique et sociale. » Tel est un des enseignements que tirent les partenaires du projet initié et géré par l'Union madrilène des Coopératives de Travail associé (UMTCA, Union Madrileña de Cooperativas de Trabajo Asociado). Ils ont ainsi élargi et amélioré leur offre de formation et de conseil aux personnes qu'ils soutiennent.

Constatant que le nombre d'immigrés requérant des conseils et des formations sur la création de coopératives doublait chaque année depuis 2001, l'UMTCA a fait appel à une série de partenaires connaissant bien les milieux immigrés. Objectif : diffuser ce mode alternatif d'accès au marché du travail parmi la population immigrée, détecter, conseiller et former les candidats à l'entrepreneuriat. En 2003, ce projet a soutenu la création de six coopératives (construction, soudure, restauration, ...) dont tous les membres sont des immigrés. « La formation et le conseil en gestion d'entreprise ont permis d'assurer un équilibre entre la culture d'entreprise du pays d'origine et celle du pays d'accueil », précisent les partenaires.

### Points forts

- Modification du point de vue sur les immigrés qui prennent en main leur intégration : l'immigré créateur d'entreprise et d'emploi.

## Partenariat La Cartaya

---

<b>Partenaires</b>	Gouvernement d'Andalousie, municipalité de La Cartaya, entreprises du secteur agricole, Association d'Appui au Travailleur saisonnier (AATT), ONG
<b>Lieu</b>	Cartaya
<b>Date de début</b>	
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion sociale et professionnelle
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Fonds social européen, Equal, gouvernement régional d'Andalousie, Consortium Pangea, entreprises privées, mairie de La Cataya – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population immigrée saisonnière ou résidant à La Cartaya
<b>Résultat</b>	4.638 demandes en 2003

À Cartaya en Andalousie, on cultive la fraise et les agrumes. Une activité qui nécessite un apport de main-d'œuvre saisonnière durant l'été. Ces travailleurs sont source de bien-être économique pour la région. Chaque année, 4.500 à 5.000 saisonniers viennent ainsi grossir la municipalité qui, en temps normal, compte 15.263 habitants. Chaque année aussi, des immigrés s'installent : 200 familles environ, originaires de pays arabes, d'Amérique latine ou des pays de l'Est, ont élu domicile à La Cartaya.

L'immigration est donc un sujet important pour la municipalité : la plupart des immigrés occupent des emplois précaires, trouvent difficilement un logement et risquent de tomber dans l'exclusion sociale d'autant que leur niveau de scolarisation est faible et qu'ils connaissent mal les ressources du pays et leurs droits. « *Les administrations publiques doivent donner l'exemple et développer de nouvelles formules pour promouvoir la diversité et assurer un traitement égal pour tous et toutes.* »

Les pouvoirs publics, que ce soit le gouvernement d'Andalousie ou la mairie de La Cartaya, ont donc initié des partenariats pour prévenir cette exclusion. Dans le cadre d'un programme européen EQUAL pour le gouvernement d'Andalousie avec le consortium Pangea – Arco Mediterraneo et, pour ce qui concerne la Mairie, au sein de l'Association d'appui aux travailleurs saisonniers (AATT) ainsi qu'avec les entreprises du secteur agricole et des villages proches.

Médiation interculturelle, insertion professionnelle, sensibilisation, formation, accès au logement : les activités des partenariats ont pour objectif d'apporter un soutien aux immigrés à tous les niveaux. En 2003, ces programmes ont reçu 4.638 demandes sociales.

### Points forts

- Engagement des pouvoirs publics.
- Multi-partenariat.

## **Partenariat Gouvernement d'Andalousie – Fondation Progrès et Santé, ...**

---

<b>Partenaires</b>	Gouvernement d'Andalousie, Fondation Progrès et Santé, plus de 20 organisations sociales et syndicales
<b>Lieu</b>	Andalousie
<b>Date de début</b>	1999
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion sociale – accès aux soins de santé
<b>Budget</b>	Frais de déplacement et de traduction quand nécessaire
<b>Source</b>	Conseil de la santé du gouvernement andalou – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population immigrée sans papiers
<b>Résultat</b>	Universalité des soins de santé à la population immigrée

Les mauvaises conditions de vie (logement, alimentation, hygiène) de la population immigrée a une influence certaine sur son état de santé. C'est la raison pour laquelle, dans le cadre d'une volonté politique clairement affirmée, le gouvernement d'Andalousie, via son Conseil de Santé, a voulu favoriser l'accès des immigrés aux services sanitaires publics en réduisant les barrières administratives et linguistiques. Pour concrétiser cette volonté, il mis sur pied en 1999 un partenariat très large, associant la Fondation Progrès et Santé ainsi que plus de 20 organisations sociales et syndicales de la province de manière à couvrir tout le système sanitaire et à en diffuser l'accès à travers le réseau le plus vaste possible.

Résultat positif puisque toute la population immigrée a maintenant accès aux soins de santé.

### **Points forts**

- Initiative des pouvoirs publics.
- Multi-partenariat.
- Résultats.

## Partenariats Avanzar et Sinergia

---

<b>Partenaires</b>	Red de Bolsas de Empleo (Réseau de bourses à l'emploi), Cruz Roja (Croix Rouge), U.S.O. (syndicat), Valencia Acoge (Valencia Accueil), A.P.I.P. (Association pour la promotion et l'insertion professionnelle) et CC.OO (syndicat)
<b>Lieu</b>	Valencia
<b>Date de début</b>	2000
<b>Date de fin</b>	31 juillet 2005
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Ville de Valencia, gouvernement régional, œuvres sociales de Ban Caixa et Caja ahorros Mediterranea, adhérents – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	3
<b>Cible</b>	Utilisateurs des services sociaux dont une majorité d'immigrés (subsahariens, Arméniens, Roumains...) + mineurs
<b>Résultat</b>	Amélioration des prestations du Service valencien de l'Emploi (Server) à l'égard des populations visées et création possible d'une carte accélérant le processus de ce service et l'accès aux formations

« *La lutte contre l'exclusion sociale doit être une tâche partagée.* » Cette phrase est à la base d'un double partenariat ayant pour objectif final la transformation sociale. Avanzar en la Coordinacion (Avancer dans la coordination) a pour objectif, comme son nom l'indique, la coordination elle-même entre les services de la ville de Valencia et les différents organismes agissant en faveur de l'insertion des publics fragilisés de la région. « *Nous nous définissons comme une partie d'un engrenage qui doit interagir, se mettre en rapport et se compléter, travaillant pour que nos actions aient un effet multiplicateur grâce au transfert de connaissance et la coordination.* » Sinergia cherche à rentabiliser les offres d'emploi parvenant aux divers organismes partenaires en partageant les informations avec les agences locales et régionales qui travaillent dans ce domaine.

### Points forts

- Multi-partenariat exerçant un effet de levier sur le marché de l'emploi grâce à un échange d'informations entre ONG, syndicats et pouvoirs publics.

## Partenariat Asturias

---

<b>Partenaires</b>	Association Église évangélique, Caritas, Cruz Roja, Conseil municipal de la mairie d'Oviedo, Conseil du logement et du Bien-Être social du gouvernement d'Asturies, Albergue Canomata, Hôpital d'Oviedo, institutions pénitentiaires d'Oviedo, une scierie de Mieres et une ferme d'élevage de la même ville
<b>Lieu</b>	Oviedo et Mieres en Asturies
<b>Date de début</b>	1998
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion socioprofessionnelle
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	Gouvernement d'Asturies, mairie d'Oviedo, Caja Astun et la Caixa – fonds publics et fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Immigrés et plus particulièrement les prisonniers avec autorisation de sortie
<b>Résultat</b>	Insertion facilitée

Un groupe d'amis appartenant à l'Église évangélique effectuant des visites périodiques à la prison d'Oviedo a vu la nécessité pour les internes d'avoir un lieu de résidence lors de leurs sorties autorisées. L'idée a été prolongée à l'égard des immigrés. L'objectif du partenariat est l'insertion professionnelle de ces populations. Les personnes recueillies ont entre 25 et 30 ans et proviennent en majorité des pays de l'Est.

Oviedo est une région au niveau socioculturel élevé et un secteur de services exempt de travail pour les immigrés aux maigres qualifications. Mieres compte une population vieillie. Zone minière, elle connaît une grave crise de l'emploi.

Les institutions publiques ou privées dirigent les immigrés vers les centres d'accueil de l'Église évangélique qui, avec ses partenaires, les aident à trouver leur milieu de vie et un accès au marché du travail.

### Points forts

- Multi-partenariat.

## 1.5 Finlande

<b>Partenaires</b>	Entreprises et syndicats
<b>Lieu</b>	Jyväskylä, Finlande
<b>Date de début</b>	Projet futur
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Combattre la discrimination et éviter le travail au noir dans les industries du transport et du nettoyage
<b>Budget</b>	Projet futur
<b>Source</b>	Autorités de Jyväskylä – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	2-10
<b>Cible</b>	Immigrants, spécialement en provenance des nouveaux États membres de l'Union européenne et de l'Europe du Nord
<b>Résultat</b>	Attendu : système anti-discriminatoire pour éviter le travail au noir dans les industries du transport et du nettoyage, système institutionnalisé comme modèle transférable

Le projet est toujours en phase de discussion. Le modèle peut être facilement mis sur pied mais il nécessite que les autorités conduisent le processus au départ dans la mesure où la méfiance des entreprises et des syndicats à l'égard des immigrés est en général toujours présente.

### ***Points forts***

Le partenariat devrait permettre de mettre en lumière les problèmes économiques de deux secteurs industriels attirant les immigrés faiblement payés de toute l'Europe.

Il devrait développer des structures partenariales fortes, durables et efficaces.

## 1.6 France

### **Partenariat CFDT – Casino**

<b>Partenaires</b>	Groupe Casino, syndicats CFDT et CGT, IMS-CORUM, ANPE, DRDFE, FO, CFTC, UNSA, MRIE, DRTEFP
<b>Lieu</b>	Région Rhône-Alpes
<b>Date de début</b>	2001
<b>Date de fin</b>	2005
<b>Domaine</b>	Lutte contre les discriminations raciales au travail
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	EQUAL, pouvoirs publics français, FASILD, Casino – Fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	38
<b>Cible</b>	600 salariés de Casino en Rhône-Alpes – immigrés des deuxième et troisième générations. Beaucoup de femmes
<b>Résultat</b>	

Il y a dix ans, le syndicat CFDT exprimait sa volonté de lutter contre toutes les formes de discriminations au travail, racistes en particulier. Restait à la concrétiser. La participation à un programme européen Equal – Lucidité lui en a donné la capacité.

Le choix du syndicat s'est porté sur le groupe de grande distribution Casino, un des principaux employeurs (500 à 600 salariés) de la région Rhône-Alpes où le partenariat a pris racine. Les immigrés (Français d'origine étrangère) y exercent essentiellement le métier d'hôte(sse) de caisse. Un métier principalement féminin souvent occupé à temps partiel et caractérisé par un salaire réduit. La situation sociale de ces immigrés est précaire : ils rencontrent notamment des problèmes de logement. Les autres immigrés qui remplissent des fonctions d'hôtes(ses) d'accueil ou de chefs de rayon, n'est guère plus brillante.

Début 2001, la CFDT accompagnée d'ISM CORUM (Inter service migrants, Centre d'observation et de recherche sur l'urbain et ses mutations), prend contact avec la direction du groupe pour lui proposer un partenariat. Pourquoi Casino ? Parce que le groupe évolue dans le secteur de la grande distribution qui a mauvaise réputation en matière d'intégration. Mais Casino participe déjà à la Fondation « Agir contre l'exclusion » et a pris des engagements en faveur de l'insertion de jeunes provenant de quartiers défavorisés. Après une année de dialogue et de petits pas vers la confiance, la construction d'un projet peut démarrer. Il a pour acteurs non seulement la CFDT, ISM CORUM et Casino mais aussi le syndicat CGT, l'ANPE (Agence nationale de l'Emploi), concernée par toutes les questions de recrutement, la Déléguée régionale au droit des femmes-égalité, la Mission régionale d'information sur l'exclusion, la Direction régionale du travail et ses antennes départementales.

L'objectif est ambitieux : de manière générale, il s'agit de changer un certain mode de fonctionnement du groupe et d'introduire des éléments de lutte contre les discriminations raciales. Les buts sont d'améliorer les conditions de travail des salariés de Casino et plus particulièrement celles des personnes d'origine maghrébine mais aussi de comprendre ce qui se passe, comment s'articulent les discriminations et, *in fine*, de déboucher sur des actions concrètes basées sur le dialogue social.

Le projet est validé par la direction. L'action sur le terrain prend forme : on constitue des Comité recherche action (CRA) composés des partenaires puis on définit un échantillon correspondant à la structure du groupe Casino comportant un hypermarché, un supermarché, un entrepôt et une cafétéria situés dans des départements différents de la région. Les membres des CRA rencontrent les salariés de ces sites et leur proposent une interview ainsi qu'un programme de formation. La formation consiste en des mises en situation destinées à sensibiliser le personnel et à déceler les discriminations cachées. IMS-CORUM entreprend une série d'études fouillées. Son approche privilégie les méthodes de l'anthropologie urbaine. Les bilans sociaux du groupe sont passés à la loupe ce qui permet rapidement de détecter les inégalités hommes-femmes mais renseigne peu sur les discriminations raciales. L'association fixe son objectif sur une série de faits ou situations masquant des pratiques discriminatoires influençant les recrutements et les déroulements de carrières des salariés. L'analyse de la situation sur le terrain est bien plus riche d'enseignements. Son enquête épingle, par exemple, le nombre de chefs de rayon maghrébins ou plonge son regard au sein des équipes d'un grand entrepôt. Un examen qui a mis en évidence le faible nombre de salariés d'origine immigrée employés dans cet entrepôt. Explication possible: il regorge de marchandises extrêmement coûteuses (ordinateurs, téléphones portables, etc.).

Les partenaires sont toujours dans la phase de collecte de l'information. Toutefois, des mesures concrètes ont déjà été prises : la direction tient dorénavant compte, lors de l'évaluation des cadres, de leur manière de se conformer ou non à la politique maison en matière de lutte contre les discriminations. Un cadre qui se montrerait ouvertement raciste verra son avancement bloqué.

Les résultats de l'étude ne sont pas encore connus mais déjà, le partenariat a mené à une prise de conscience claire de problèmes de discriminations raciales au sein du groupe Casino. Il a aussi permis de créer un espace de discussion au sein duquel d'autres sujets peuvent être abordés tel que celui des handicapés.

La responsabilité sociale de l'entreprise Casino paraît au cœur du projet : l'action suppose, d'une part, que le groupe soit sensible à la question des discriminations et plus largement de l'exclusion sociale et, d'autre part, que le projet lui soit bénéfique, ce qui semble le cas. Pour Casino, la diversité culturelle des collaborateurs facilite l'insertion dans les quartiers dits difficiles : les actions entreprises par le groupe en matière de politique de la ville, d'insertion et de solidarité ont montré qu'elles améliorent la sécurité des activités et des établissements face aux tensions urbaines.

Précision, 38 personnes au sein des organisations syndicales, des associations, administrations et de l'entreprise travaillent à la mise en œuvre de ce projet qui bénéficie de subventions de la Commission européenne dans le cadre du programme Equal et de diverses institutions publiques françaises telles que la Direction régionale du travail, emploi, formation professionnelle, le ministère de l'Emploi ou le Fonds d'actions social, intégration, lutte contre les discriminations.

#### Points forts

- Partenariat négocié avec la direction du groupe.
- Travail de préparation minutieux et long afin de construire la confiance entre les partenaires.
- Partenariat multiple : chacun amène ses compétences : le dialogue social côté syndical, l'anthropologie urbaine pour le partenaire associatif, ...
- Travail dans la durée basé sur la qualité du dialogue.
- Engagement RSE de l'entreprise.
- Octroi de subventions publiques.
- Dimension sociale qui influence le contexte de la localisation : sécurisation des bâtiments.

#### Partenariat Pierre & Vacances – SOS Racisme

---

<b>Partenaires</b>	Pierre & Vacances, SOS Racisme, IMS, AFIJ
<b>Lieu</b>	France
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Lutte contre les discriminations raciales - recrutement
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	Pierre & Vacances – fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Jeunes diplômés d'origine immigrée – deuxième ou troisième génération
<b>Résultat</b>	

Initié en 2003 sous l'impulsion d'une série de patrons de grandes entreprises françaises (en particulier AXA), le partenariat entre le groupe Pierre & Vacances, spécialisé dans les loisirs et la promotion immobilière, et SOS Racisme a pour objectif d'offrir un accès plus aisé à l'emploi à des jeunes diplômés d'origine étrangère.

La première convention signée en 2003 entre l'entreprise et l'ONG était limitée : Pierre & Vacances s'engageait à recevoir les CV envoyés par SOS Racisme, à les trier, à faire un choix et surtout à recevoir les candidats retenus : il s'agissait en quelque sorte de pratiquer une discrimination positive à l'égard de ces candidatures.

Au fil des évaluations trimestrielles, il est apparu que l'opération était un échec : fin 2003, beaucoup de candidats avaient été reçus mais aucun diplôme d'origine étrangère n'avait été engagé. Au cœur de cet échec, le manque de technicité et de professionnalisme déployés pour encadrer cette opération baptisée « ça va être possible » : « *Il ne suffit pas de dire que l'on va privilégier des jeunes d'origine étrangère, pointe le directeur des ressources humaines de Pierre & Vacances, pour que cela marche. Il faut apporter au projet les moyens nécessaires.* » Sans quoi, le résultat peut même être néfaste pour l'entreprise dans la mesure où l'opération risque d'être considérée comme une simple opération de marketing dépourvue d'engagement réel.



Le partenariat est néanmoins reconduit en 2004 et le projet complètement remis à plat. Cette fois, les offres d'emploi sont envoyées à SOS Racisme (« *car si on ne fait pas correspondre les CV à un poste, cela ne sert à rien* »). L'ONG, quant elle, fait parvenir à Pierre & Vacances les CV correspondant aux exigences des postes à pouvoir. Les candidatures sont élargies : l'employeur ne se limitera plus aux bac + 3, 4 ou 5 mais prendra aussi en considération les bac + 2. Enfin, l'expérience montrant que les candidats ne maîtrisent pas la rédaction du CV, de la lettre de candidature ou la technique de l'entretien, les partenaires ont recours à un organisme extérieur spécialisé en recrutement afin d'aider les jeunes à concevoir leur candidature, à déposer une réponse et aussi pour favoriser l'adéquation offre / demande.

Le projet initial se double en outre de la création d'un site Internet « ça va être possible », géré par SOS Racisme et l'Institut du mécénat et de la solidarité, sur lequel les entreprises partenaires déposent leurs offres d'emplois et les candidats leurs CV.

Intérêt du partenariat : Pierre & Vacances reçoit les CV directement, sans qu'un bureau de sélection n'opère un « filtrage » défavorisant les diplômés d'origine étrangère. Bénéfice pour l'entreprise : avoir accès à des candidats auxquels elle n'avait pas accès auparavant et ce gratuitement.

#### **Points forts**

- Thème peu traité du diplômé d'origine étrangère.
- Recherche de professionnalisme et multi-partenariat : les deux vont de pair. Pour que les candidats à l'emploi puissent entrer en ligne de compte, il fallait les former aux techniques du recrutement ce qui a été fait par l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.
- Durée et évaluation : malgré des erreurs d'appréciation repérées grâce à des évaluations régulières, le partenariat est prévu pour une longue période, ce qui permet des ajustements en vue d'une meilleure efficacité et l'affinement du dialogue.
- Engagement RSE de l'entreprise.
- Soutien financier de la part de l'entreprise.

#### **Partenariat SOS Racisme – Michael Page**

---

<b>Partenaires</b>	SOS Racisme, Michael Page
<b>Lieu</b>	France
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Lutte contre les discriminations raciales – recrutement
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	Michael Page – fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Immigrés diplômés de deuxième et troisième génération
<b>Résultat</b>	Audit, charte, sensibilisation des recruteurs

À l'origine de ce partenariat, une « fuite » dans la presse : un employé licencié par le bureau de recrutement révèle que des fiches concernant les profils des candidats et remplies par des consultants de Michael Page contiennent des notes dénigrant certains traits physiques ou des allusions raciales. Cette révélation pousse SOS Racisme à interpeller le cabinet qui regrette cette pratique. Pour redresser son image écornée, le consultant doit agir. Un partenariat se met en place dont l'objectif est de lutter contre les discriminations à l'embauche, notamment chez les cadres. Tous les échelons hiérarchiques sont concernés. Il s'agit d'une initiative réellement partagée,

souligne-t-on du côté de SOS Racisme : « *De toute façon, il paraît difficile qu'une ONG contraigne une entreprise à une démarche qu'elle ne souhaite pas entreprendre.* »

Le projet se déroule en trois phases.

Premier temps : SOS Racisme pratique, d'avril à juillet 2003, un audit fouillé des bases informatiques. Il s'agit de bien appréhender les modes de fonctionnement des consultants, leurs procédures et pratiques de recrutement. Cette étape permet de connaître l'entreprise, de débusquer les pratiques discriminatoires et de repérer les points méritant une action pour les empêcher. L'audit dure près d'un an : ce n'est que dans la durée que les langues se délient et que se gagne la confiance.

Deuxième temps : un certain nombre de mesures sont prises pour lutter contre les pratiques discriminatoires. Elles ont trait à la mise en place d'une nouvelle base informatique pour empêcher la description des candidats, à la création d'une commission de déontologie, sorte de hotline pour les consultants qui ont besoin de conseils et d'appui face à certains clients. Les partenaires rédigent une charte déontologique et un dépliant pédagogique afin d'aider les consultants à réagir face à une demande discriminante d'un client. Un moteur de recherche traquant les mots discriminants éventuels est inséré dans la base de données ainsi que dans les procédures d'évaluation et de contrôle du travail des consultants.

Troisième temps : SOS Racisme mène un deuxième audit afin d'évaluer, après un an, les résultats de l'opération. Il s'agit cette fois d'observer, à partir d'un échantillon de 250.000 candidats postulant chez Michael Page, le traitement qui leur a été réservé par les consultants à chaque étape de leur passage au sein du cabinet. L'ONG confronte également les taux d'entretien obtenus par les candidats ayant des noms d'origine européenne et par les candidats portant des noms à consonance étrangère, ainsi que par les candidats masculins et féminins. Des entretiens sont menés en parallèle avec les consultants.

Alors que le partenariat devait s'achever après le premier audit, il est question aujourd'hui de réaliser une vidéo pédagogique de manière à transmettre la préoccupation vis-à-vis du problème des discriminations. Plus de 50% du personnel s'est dit prêt à participer à son élaboration. 75% sont très satisfaits de la démarche de partenariat.

L'opération a rencontré un écho très positif auprès des populations d'origine immigrée : davantage de candidats issus de l'immigration se présentent au cabinet.

### **Points forts**

- Engagement de la direction.
- Engagement dans la durée.
- Élargissement de la démarche aux autres implantations européennes de Michael Page.
- Opération menée au cœur du problème : les cabinets de recrutement, en tant qu'intermédiaires de l'emploi, sont au cœur des mécanismes de discrimination raciale ou sexuelle. Ils sont souvent sollicités pour cela par leurs clients. En travaillant sur une cible étroite, on vise un public très large + intégration des diplômés d'origine immigrée.
- Dimension sociale suscitant chez le consommateur une demande.

## 1.7 Grèce

### Partenariat KEK – INE/GSEE

---

<b>Partenaires</b>	KEK - INE - GSEE (syndicats) ; pouvoirs publics (OAED, EETAA) et de multiples associations et ONG, centre de formation professionnelle des PME
<b>Lieu</b>	Athènes, Thessalonique, Volos et Patras
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2005
<b>Domaine</b>	Qualité des prestations offertes – insertion
<b>Budget</b>	2 millions d'euros
<b>Source</b>	EQUAL – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	Une quarantaine
<b>Cible</b>	Partenaires travaillant avec les populations immigrées en général et les ROM
<b>Résultat</b>	Amélioration et élargissement des structures d'insertion des publics en voie d'exclusion sociale

Le partenariat noué, en 2002, entre le Centre professionnel de la GSEE (principale organisation syndicale grecque) et une série d'associations, organisation patronale (PME) et administrations publiques vise avant tout la professionnalisation des services de soutien et de conseil à l'emploi. Créé dans le cadre du programme européen Equal, E-QUALITY a pour objectif de garantir la qualité des prestations délivrées dans le cadre des structures d'accompagnement vers l'emploi et en particulier de traiter des questions portant sur la discrimination et surtout l'insertion socio-économique des publics défavorisés (dont les immigrés, les réfugiés politiques et les Roms).

Parmi les orientations suivies, on relèvera une volonté d'influencer les partenaires sociaux, les organisations régionales et municipales dans le but d'éradiquer les phénomènes de discrimination portant tant sur l'accès de publics défavorisés au marché du travail que sur la participation active aux procédures de formation des politiques de l'emploi et d'insertion socio-économique.

Le partenariat comporte une multitude d'activités : recherche et étude, formation de professionnels du soutien et du conseil, élaboration du système de qualité et d'une base de données, création d'un logiciel pour le contrôle et l'évaluation des actions promues dans le cadre du programme, etc.

L'investissement dans ce projet est lourd : plus de 2 millions d'euros.

Des procédures d'auto-évaluation du partenariat ont été mises en place. Une équipe de travail se réunit deux fois par mois et utilise plusieurs outils méthodologiques : un système de baromètre d'évaluation, des interviews collectives et personnelles, des « future workshops », des rapports, etc.

Une autre équipe de travail est chargée de contrôler le degré d'accomplissement des objectifs du partenariat. Elle rédige un rapport qui est présenté au conseil d'administration.

L'initiateur du partenariat (organisation syndicale) précise que la collaboration avec les organisations partenaires (ROMS, Conseil hellénique pour les réfugiés, etc.) a contribué à une prise de conscience directe des particularités, des visions et difficultés rencontrées par les populations immigrées et les minorités ethniques. Il est convaincu que des problèmes complexes comme l'exclusion sociale, les discriminations et la pauvreté nécessitent une approche multidimensionnelle. Cela dit, un partenaire mentionne que la stabilité de ce partenariat très large est particulièrement sensible aux changements qui ont lieu au sein des organismes et services publics (remplacements des responsables). Une instabilité qui nuit à la coordination et à l'efficacité du partenariat.

**Points forts**

- Recherche de professionnalisme, élaboration d'une politique qualitative.
- Système d'évaluation élaboré (baromètre d'évaluation des objectifs du partenariat) + reporting.
- Partenariat très large.

**Partenariat YSEE – Ergatiko Kentro – Réseau de soutien aux immigrés**

<b>Partenaires</b>	YSEE et Ergatiko Kentro (syndicats) et le Réseau de soutien social aux immigrés et réfugiés politiques
<b>Lieu</b>	Tout le pays, zones urbaines à forte intensité de population immigrée
<b>Date de début</b>	1997
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion sociale et professionnelle
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	Fonds privés (Réseau et syndicats)
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Populations immigrées en général et réfugiés politiques
<b>Résultat</b>	Ouverture de bureaux d'accueil à Athènes et Thessalonique, acquisition d'une large expertise par les syndicats + poids législatif

En s'associant en 1997, les principales organisations syndicales grecques et le Réseau de soutien social aux immigrés et aux réfugiés politiques avaient pour ambition de créer des bureaux d'accueil, de soutien et d'orientation professionnelle pour les immigrés et les réfugiés. Ils avaient aussi l'intention d'intervenir d'une même voix auprès des autorités publiques afin d'influencer le contenu et l'orientation des cadres légaux concernant ces mêmes populations. Ils suivent donc aujourd'hui avec attention les travaux préparatoires au vote de la loi sur les discriminations. Ils ont déjà obtenu que les autorités amendent certaines parties du projet de loi (voté en 2001) destiné à légaliser les immigrés. De leur poste d'observation, ils assurent que les politiques étatiques sont largement insuffisantes aussi bien qualitativement que quantitativement.

Particularité de l'activité : on relève la présence de membres des communautés étrangères aussi bien dans le cadre des démarches pour la création des bureaux que pour leur animation.

Des bureaux ont été ouverts à Athènes et Thessalonique mais les partenaires ont la volonté de couvrir tout le pays.

Un partenariat bénéfique pour le mouvement syndical qui dit avoir reçu une expertise importante sur les questions d'ordre juridique, économique et sociale concernant les immigrés et réfugiés politiques.

**Points forts**

- Partenariat débouchant sur une influence sur les autorités publiques.
- Réel échange d'expertise.
- Participation des immigrés au réseau.

## Partenariat Radio Filia – Communautés étrangères

---

<b>Partenaires</b>	Radio Filia, Radio et Télévision Hellénique, Forum des Albanais, Organisation culturelle Pakistan-Grèce, Communauté du Bangladesh, ...
<b>Lieu</b>	Athènes
<b>Date de début</b>	1997
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion sociale : culturel, média
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	ERT et ONG – fonds privés et publics
<b>Nombre de personnes</b>	80
<b>Cible</b>	Communautés immigrées
<b>Résultat</b>	Accès au média par les communautés immigrées

Le partenariat entre Radia Filia (Radio et Télévision hellénique s.a.) et les organisations représentatives des principales communautés étrangères établies en Grèce s'est enrichie au fil des ans. Aux communautés du Bangladesh, du Pakistan, d'Albanie, de Pologne, ... se sont joints Médecins du Monde et Médecins Sans Frontières.

Le principal objectif du partenariat qui ne s'est pas donné de limite temporelle est de donner aux immigrés un accès aux médias et de renforcer les liens entre ses membres. L'ERT délivre ses services en échange d'une contribution au financement de l'institution. Il respecte le principe de la liberté d'expression et présuppose le respect des pratiques démocratiques.

Les premières émissions datent de 1997. La communauté albanaise (500.000 personnes en territoire grec) a été la première à s'exprimer sur les ondes. Depuis plus d'un an, la communauté pakistanaise anime sa propre émission en deux langues tous les dimanches de 11 h à 12 h. Quatre des huit animateurs, formés par l'ERT, sont des journalistes professionnels. Dans ce cas précis, les buts de l'ERT sont, entre autres, de prévenir le développement des réactions xénophobes, de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des immigrés et contribuer à leur insertion sociale, de construire des ponts entre populations. Du côté de la Fondation culturelle gréco-pakistanaise, il s'agit de créer une émission de qualité informant de manière sérieuse et objective les Pakistanais résidant en Grèce, cherchant à résoudre des problèmes rencontrés par les auditeurs tout en alimentant l'amitié entre la population grecque et les immigrés pakistanaise.

Radio Filia a eu un impact sur le fonctionnement de la radio ERT : les principes de tolérance et de soutien à l'égard des immigrés se sont imprimés dans le fonctionnement de l'ERT et « une nouvelle mentalité s'y est installée ». Quant à la Fondation culturelle gréco-pakistanaise, elle estime que l'émission s'avère un outil efficace de communication entre la communauté pakistanaise et les institutions de la société hellénique.

### Points forts

- Expérience d'ouverture vers l'extérieur qui transforme la mentalité d'un partenaire à l'intérieur.
- Participation des immigrés à l'action.

## Partenariat Shell – HCR

---

<b>Partenaires</b>	Shell Hellas, HCUNR, Fondation de travail social
<b>Lieu</b>	Grèce
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	Shell Hellas – fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Réfugiés politiques
<b>Résultat</b>	

Le partenariat établi en 2003 entre la société pétrolière Shell Hellas, le Haut Commissariat des Nations unies aux Réfugiés (HCR) et la Fondation de travail social (ONG) a une origine privée puisant ses sources dans une politique de RSE : Shell est membre du Réseau hellénique pour la RSE qui lui-même est membre du Corporate Social Responsibility Europe. Concrètement, le HCR propose au département des ressources humaines de Shell une série de candidats. Après une interview, les candidats sélectionnés sont placés dans des stations services de l'entreprise.

Objectifs des partenaires : assurer et promouvoir l'accès des réfugiés au chômage à des emplois de qualité, stables et relativement bien rémunérés mais aussi cultiver le profil social de la société et avoir accès à une source de main-d'œuvre.

Précisons que Shell possède un code de principe en vertu duquel toute activité de la société doit se réaliser dans le respect de l'égalité des chances et de traitement. Toute réaction ou comportement discriminatoire serait automatiquement sanctionné.

Le projet est, selon Shell, ressenti de façon très positive par les clients des stations services concernées.

### Points forts

- Activité peu coûteuse pour l'entreprise.

## 1.8 Hongrie

### Partenariat Autonomia

---

<b>Partenaires</b>	ONG Lungo Drom, Mera, Phralipe Vizsoly, Phralipe Korlat, Seed Foundation, Andrassy Gyula Technical School, FU-TA-KA Ltd, Borsod Ut, Ltd
<b>Lieu</b>	Budapest mais le programme est déployé dans les zones à forte densité de population ROM dans la vallée de Hernad
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2004
<b>Domaine</b>	Formation, insertion professionnelle, lutte contre les discriminations
<b>Budget</b>	395.000 euros
<b>Source</b>	50% CE (PHARE/EQUAL), 50% ministère hongrois de l'Éducation – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	16
<b>Cible</b>	Population Rom
<b>Résultat</b>	184 personnes formées

La Fondation Autonomia et une série d'ONG Rom travaillant dans le domaine des droits de l'homme et des problèmes rencontrés par les minorités se sont associées pour mettre en place un partenariat de développement et répondre à un programme européen EQUAL en 2002.

L'objectif du projet est d'améliorer les compétences professionnelles et les possibilités des ROMS dans la vallée Hernad. Ce programme s'inscrit dans le cadre d'un plan d'action national de lutte contre les discriminations négatives.

Les partenaires ont mené des actions de formation de niveau élémentaire pour des jeunes adultes, de formation et d'insertion professionnelle ainsi que de gestion.

Par ce biais, les ONG Roms concernées sont devenues des acteurs reconnus de la sphère politique locale et du marché du travail. Grâce à leurs conseillers, les communautés Roms ont commencé à communiquer ensemble et à développer un réseau formel et informel.

Le programme a permis de conscientiser les entreprises au problème Rom.

#### Points forts

- Mobilisation d'acteurs de terrain issus de la communauté qui ont acquis via le partenariat une reconnaissance locale.
- Traitement particulier du genre.

## Partenariat EUROMANET

---

<b>Partenaires</b>	BRMKK, Entreprises alimentaires, ONG Rom, Fondation pour le réseau des compétences régionales
<b>Lieu</b>	Békéscsaba, région des plaines du sud-est de la Hongrie
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2004
<b>Domaine</b>	Formation, insertion professionnelle
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	50 % PHARE/EQUAL, 50 % ministère hongrois de l'éducation – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	54
<b>Cible</b>	Population Rom
<b>Résultat</b>	113 personnes formées

Ce partenariat très large associe des autorités publiques, des entreprises privées et des ONG. Il s'appuie sur une approche complexe afin d'améliorer les chances d'insertion sur le marché du travail des populations Roms. Les partenaires industriels ont été sélectionnés sur base de leur demande intensive de main-d'œuvre dans l'industrie alimentaire.

Deux orientations fondamentales ont été suivies pour le projet : la formation répondant aux besoins de la demande de main-d'œuvre et l'établissement d'un réseau d'organismes de programmes régionaux Roms pour en assurer la durabilité.

Le partenariat s'inscrit dans le cadre d'un programme gouvernemental ciblant l'insertion socio-économique des populations Roms.

« Ce partenariat nous a donné de nouvelles idées sur la manière dont peut s'articuler une collaboration entre les trois secteurs (État, ONG, entreprises) et dont peuvent se coordonner les services d'insertion ciblant les Roms. » Résultat : les partenaires ont exprimé leur volonté de poursuivre leur coopération au-delà du projet initial.

### Points forts

- Association des trois secteurs, État, secteurs non-marchand et marchand, permettant de voir comment chacun fonctionne et de construire de nouvelles relations.
- Création d'un réseau de base permettant d'assurer la viabilité dans le temps du projet.



## Partenariat Knowinghow

---

<b>Partenaires</b>	DMJV, Onkormanyzat, Capilano Kft, DESZ -KER Rt, HUNEP Rt, KEVIEP Kft, Matura es Natura Endowment, Povolny Ferenc Szakkepzo Intezet, Roma Tchetseggondoza Kht
<b>Lieu</b>	Debrecen, deuxième ville de Hongrie
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2004
<b>Domaine</b>	Formation, insertion professionnelle
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	50% PHARE/EQUAL, 50% ministère hongrois de l'Éducation – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	9
<b>Cible</b>	Population Rom
<b>Résultat</b>	nc

Le partenariat Knowinghow mis en place à l'initiative du gouvernement local de Debrecen réunit à la fois des pouvoirs publics, des ONG et des entreprises. Son objectif est de donner l'occasion à des employeurs et des travailleurs, via des formations, de montrer que les discriminations peuvent être réduites. Les Roms sont 12.000 à Debrecen : 95% de la population Rom en âge de travailler est au chômage.

Au cœur du partenariat : la formation professionnelle préparant à des métiers de plein air essentiellement dans le domaine de la construction (charpentier, maçon, etc.), accompagnée d'un placement en entreprise. Ce parcours formateur est couplé à un module destiné à préparer les candidats et les candidates à la recherche d'emploi : comment se présenter à un employeur, comment le persuader de vous engager, etc. Un module complémentaire apporte un soutien à ceux qui souhaitent devenir indépendants.

Ce programme a été sélectionné comme l'une des meilleures expériences européennes destinées au marché du travail dans le cadre du programme EQUAL.

### Points forts

- Partenariat associant pouvoirs publics, ONG et entreprises.
- Formation professionnelle couplée à l'insertion.

## Partenariat MATAV – Axelero – Mediator Foundation – ONG

---

<b>Partenaires</b>	Mediator Foundation, 30 ONG Rom, Matav, Axelero
<b>Lieu</b>	Campagne hongroise
<b>Date de début</b>	Septembre 2003
<b>Date de fin</b>	Décembre 2003
<b>Domaine</b>	Formation
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Matav, EQUAL – fonds publics et fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	8
<b>Cible</b>	population ROM
<b>Résultat</b>	200 personnes formées

À l'origine de ce partenariat temporaire, la volonté de l'opérateur de télécommunication hongrois, Matav (dont l'actionnaire principal est la firme allemande Deutsche Telekom) et de sa filiale Internet Axelero, d'aider les populations fragilisées et d'étendre l'accès à Internet en offrant une formation gratuite aux Roms. Pour atteindre ce public, l'entreprise a noué un partenariat avec la Mediator Foundation dont la mission est orientée vers ces populations et qui a constitué un réseau d'ONG défendant et soutenant les Roms.

Le programme entièrement conçu par les partenaires privés ainsi qu'un appel à projet ont été annoncés sur le site web de la Fondation qui a servi de relais : les organisations Roms pouvaient poser leur candidature afin d'accueillir une session de formation.

L'objectif du partenariat était d'augmenter les compétences des partenaires locaux.

Une évaluation constante des progrès réalisés et du contenu du programme discuté avec les participants a été réalisée.

Les ONG et les entreprises concernées sont aujourd'hui toujours en contact et sont considérés comme de futurs partenaires.

Commentaire particulier de la Fondation : « *Notre expérience montre que quand une formation est menée en communauté Rom, les plus touchés sont souvent les formateurs (dépassement des préjugés, conscience de la discrimination). Ce constat s'est réalisé lors de ce partenariat.* »

### Points forts

- Utilisation d'un partenaire relais pour toucher un public disséminé.
- Utilisation des NTIC pour atteindre la cible.

## 1.9 Italie

Point fort : engagement des coopératives sociales dans la lutte contre les discriminations.

### **Partenariat Commune de Pise – ASL – Polis – Melograno**

---

<b>Partenaires</b>	Municipalité de Pise, Azienda ASL, Social Consortium Polis, Coopérative sociale Il Melograno, association Il Simbolo, Caritas
<b>Lieu</b>	Pise
<b>Date de début</b>	2000
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Soutien, formation, insertion socioprofessionnelle
<b>Budget</b>	220.000 euros annuels
<b>Source</b>	Municipalité de Pise, secteur privé – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	65
<b>Cible</b>	Mineurs immigrés non accompagnés
<b>Résultat</b>	65 mineurs accueillis

De 1999 à 2001, la Région de Pise (Toscane) a connu une véritable explosion de sa population immigrée qui atteint 3,1% de la population totale. La communauté albanaise domine, suivie de la communauté marocaine. Dans les écoles de la province, près d'un tiers des élèves étrangers sont albanais.

Parmi ces immigrés figurent des mineurs non accompagnés. Afin de leur venir en aide, une structure partenariale s'est créée autour de la coopérative sociale Il Simbolo et une maison s'est ouverte : La Casa per la Tutela del Minore Straniero, un service d'accueil résidentiel pour mineurs de 12 à 17 ans, actif 24 h sur 24 h. Cette structure a déjà reçu 65 mineurs. Chaque partenaire – pouvoirs publics et ONG – apporte ses compétences particulières : alphabétisation, scolarisation, accès aux services sanitaires, régularisation, formation, orientation professionnelle, insertion dans le monde professionnel, intégration socioculturelle...

Outre ces finalités concrètes, Il Simbolo cherche à promouvoir une attitude de compréhension et de solidarité parmi les partenaires à travers le dialogue, l'écoute et la confrontation active. Elle stimule par ailleurs la réflexion et le débat sur le phénomène du mineur étranger.

L'évaluation est inscrite au cœur du partenariat. L'équipe d'éducateurs vérifie chaque semaine les projets éducatifs individuels de chaque mineur en rapport avec les différents partenaires impliqués. Elle évalue aussi la satisfaction des mineurs concernant son processus d'insertion mais aussi celle du personnel fournisseur de services.

#### **Points forts**

- Structure multi-partenariale permettant de nombreuses synergies.
- Résultats chiffrés.
- Évaluation permanente portant aussi bien sur la satisfaction des utilisateurs que des fournisseurs de services.

### Partenariat Agenzia per l'integrazione/ Bergamo – Coopératives sociales

<b>Partenaires</b>	Municipalité et Province de Bergame, Coopérative sociale Migrantes, Caritas Bergame, Nuovo Albergo Popolare, opera Bonamelli
<b>Lieu</b>	Province de Bergame, zone urbaine à forte intensité de population immigrée
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	Non prévue
<b>Domaine</b>	Insertion sociale, études, recherches
<b>Budget</b>	30.000 € de capital de départ
<b>Source</b>	Subsides régionaux – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Population immigrée dans la province
<b>Résultat</b>	

L'Agenzia per l'Integrazione, constituée par les partenaires publics (municipalité et province de Bergame) et privés (des associations telles que la Coopérative sociale Migrantes ou Caritas Bergame) a pour objectif de promouvoir l'intégration des populations immigrées dans la province de Bergame à travers des études, des recherches et une série d'activités ainsi que la collaboration de tous les acteurs œuvrant sur le territoire.

### Partenariat IPRS – ATI

<b>Partenaires</b>	Institut psycho-analytique de Recherche sociale (IPRS) - ATI (Association temporaire d'entreprises)
<b>Lieu</b>	Rome mais couverture de tout le sud de l'Italie
<b>Date de début</b>	
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Recherche
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Nationale, ministère du Travail et du Bien-Être, Europe – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Populations immigrées du sud de l'Italie
<b>Résultat</b>	

L'IPRS gère un projet initié par l'ATI, une association temporaire d'entreprises (CEFRIEL, CENSIS, IPRS, MIP) et soutenu par le ministère du Travail et du Bien-Être (direction générale de l'immigration) ainsi que le programme national « Sécurité pour le développement de l'Italie du Sud » (ministère de l'Intérieur). Il est financé par des ressources européennes.

Son objectif est de créer un observatoire des politiques d'immigration et des conditions de vie des immigrés dans les régions de Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna et de Sicile.

Il s'agit de standardiser et d'informer quant aux services et initiatives liées à l'immigration dans cette zone. Le partenariat fournira non seulement des données concernant les caractéristiques des

flux d'immigration mais aussi des indications concernant les besoins des immigrés ainsi que sur la gestion des services destinés à leur intégration.

**Points forts**

- Création d'un observatoire de l'immigration préalable à l'action afin de tenir compte des besoins réels des immigrés.

**Partenariat Marcaria – Sol. Co. Consortium Mantova**

<b>Partenaires</b>	Municipalité de Marcaria, Sol. Co. Consortium Mantova
<b>Lieu</b>	Province de Mantoue
<b>Date de début</b>	2001
<b>Date de fin</b>	2004
<b>Domaine</b>	Formation, insertion professionnelle (auto-emploi)
<b>Budget</b>	40.000 €
<b>Source</b>	Municipalité de Marcaria (2.500 €), Sol. Co. (2.500 €) + dispositif national (35.000 €) – fonds publics et privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Populations immigrées du sud de l'Italie en situation de discrimination quant à l'accès au travail
<b>Résultat</b>	8 femmes immigrées partenaires d'une coopérative

L'objectif de ce partenariat initié par un consortium de coopératives sociales (Sol.Co. Mantova) et auquel participe la municipalité de Marcaria est de créer un espace de self production avec des personnes immigrées sous la forme d'une coopérative.

Les femmes concernées par le projet avaient des difficultés d'accès au marché du travail car elles devaient s'occuper de leurs enfants ce qui nécessitait des horaires relativement flexibles. Elles étaient peu scolarisées et ne connaissaient pas l'italien. Elles couraient donc un risque d'exclusion sociale.

Le consortium Sol.Co de Mantoue a préparé un plan d'intervention comportant plusieurs étapes : de l'apprentissage de la lecture et de l'écriture jusqu'à l'acquisition des compétences d'organisation et de gestion d'une entreprise requises pour le démarrage d'une start up.

Le soutien concret a été apporté par la municipalité, une coopérative sociale (Agora) opérant dans le domaine des handicapés qui a fourni les locaux ainsi que par une coopérative travaillant dans le secteur de l'adaptation pour le transfert du savoir-faire.

**Points forts**

- Les personnes immigrées se prennent en charge elles-mêmes.
- Action ciblant les femmes.

## 1.10 Italie - Pologne

### Partenariat CGM – ZLSP

<b>Partenaires</b>	CGM (National consortium of sococial cooperatives) en Italie, DIESIS (European organisation supporting the social economy) et, en Pologne, ZLSP (Auditing Union of Workers)
<b>Lieu</b>	Italie du Nord et Pologne
<b>Date de début</b>	2001
<b>Date de fin</b>	2004
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle, insertion sociale et culturelle + transfert de savoir-faire
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	50 % Cariplo Foundation (fondation bancaire italienne), 50 % consortium local italien de coopératives sociales
<b>Nombre de personnes</b>	Personnel infirmier polonais et coopératives polonaises
<b>Cible</b>	
<b>Résultat</b>	Intégration de 77 infirmiers/infirmières polonaises dans des coopératives italiennes, création d'un réseau entre coopératives italiennes et polonaises, dissémination du modèle de coopérative sociale en Pologne, promotion, au travers du support des coopératives polonaises, du développement de standards de qualité dans le secteur sanitaire polonais, création en Pologne d'un niveau de consortium de coopératives, ...

En Italie, le manque de personnel infirmier est tel que beaucoup de structures sanitaires tant publiques que privées font appel à de la main-d'œuvre provenant de pays en développement. A cette urgence, correspond le fait que, dans beaucoup de pays en transition, des infirmiers/infirmières ne trouvent pas d'emploi correspondant à leurs qualifications sur leur marché national. C'est le cas en Pologne, Hongrie, en République tchèque et en Serbie.

Dans un contexte particulier d'offre et de demande de personnel infirmier, le consortium italien des coopératives sociales (CGM) a noué un partenariat avec l'Union polonaise des coopératives de travailleurs (ZLSP) avec le soutien de l'Organisation européenne de support à l'économie sociale (DIESIS). L'objectif du partenariat est triple : trouver une solution au besoin urgent de personnel infirmier en Italie, particulièrement dans le nord du pays, offrir des opportunités de travail stable aux immigrants polonais qualifiés et soutenir la création de coopératives orientées vers la gestion de services sanitaires en Pologne. Le projet est basé sur un concept de coopération réciproque considérant une croissance locale équilibrée comme un élément fondamental d'une collaboration durable et constructive : *« Il s'agit de combiner une vision large avec des actions pratiques de manière à garantir la satisfaction de besoins concrets et urgents tout en assurant un développement du capital social et économique dans les pays concernés... Le marché de l'immigration est souvent traité en Italie et en Europe d'un point de vue économique sans aucune attention à la réciprocité et à l'intégration sociale »*, assurent les partenaires.

Lors d'une phase préliminaire, les coopératives italiennes et polonaises se sont rencontrées (en Italie puis en Pologne) pour bien déterminer les besoins des uns et les intérêts des autres. Ensuite, 77 infirmiers/infirmières polonais(e)s ont été sélectionné(e)s : ces personnes ont reçu, en Pologne, une formation à la langue italienne (90 h) et ont été initiées au mode de fonctionnement des coopératives sociales italiennes. En Italie, un accompagnement a été mis en place pour faciliter leur intégration sociale et culturelle.

Le volet de transfert des bonnes pratiques a été précédé d'une étude de faisabilité en Pologne et d'une formation des coopératives italiennes au marché polonais. Ensuite, les managers polonais

ont été formés et conseillés. Les coopératives italiennes leur ont transmis une série d'outils de gestion : analyse du marché local, système de management, etc.

Le projet qui a démarré en 2001 s'achèvera à la fin de cette année : la formation et le placement du personnel infirmier sont achevés. Le transfert mutuel de know how entre coopératives italiennes et polonaises se poursuit.

Précision apportée par les partenaires : « *Le soutien donné aux coopératives polonaises permettra à long terme le retour des infirmiers/infirmières en Pologne où ils pourront travailler dans des coopératives et y amener le savoir-faire et l'expérience acquis en Italie.* »

#### Points forts

- Transfert réciproque de know how.
- Analyse des situations.
- Partenariat win win.
- Attention portée à la réciprocité pays d'accueil - pays d'origine.

## 1.11 Luxembourg

### Partenariat Co-Labor – Syndicats

<b>Partenaires</b>	Co-Labor, syndicats (OGB-L et LCGB)
<b>Lieu</b>	Grand-Duché de Luxembourg
<b>Date de début</b>	1995
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Formation
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	Fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	95 personnes
<b>Cible</b>	Travailleurs en entreprise – 45% d'immigrés
<b>Résultat</b>	95 travailleurs formés au droit du travail et à la négociation sociale

Parce que l'intégration va de pair avec l'insertion sur le marché de l'emploi et que celle-ci suppose une connaissance élémentaire du droit du travail, la société coopérative d'insertion socioprofessionnelle luxembourgeoise Co-Labor et les organisations syndicales du Grand Duché (OGB-L, socialiste, et LCGB, social-chrétienne) ont lancé, en 1995 déjà, un partenariat basé sur la négociation d'une convention collective.

L'objectif du partenariat est double : en finalisant une convention collective de travail au sein de la coopérative, il s'agit de rendre accessible le droit du travail aux personnes en insertion, plus particulièrement aux salariés étrangers – 45% des 95 travailleurs, 12 nationalités –, et de réaliser un exercice en grandeur nature de négociation syndicat-patronat permettant de mieux comprendre le rôle que jouent les différents organes de concertation. Un moyen pédagogique d'information et de formation.

Le processus est répété tous les deux ans.

Dans la foulée, le partenariat a permis d'établir des relations non conflictuelles entre la coopérative et les syndicats et de faire comprendre aux syndicats que les entreprises d'économie sociale ne poursuivent pas d'objectifs lucratifs.

**Points forts**

- Moyen pédagogique d'information et de formation basé sur l'apprentissage du dialogue social.

**Partenariat Co-Labor – Active**

---

<b>Partenaires</b>	Co-Labor, Active
<b>Lieu</b>	Forbach en Moselle française
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2005
<b>Domaine</b>	Culture et formation aux NTIC – insertion sociale
<b>Budget</b>	62.000 euros par an
<b>Source</b>	EQUAL – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Communauté manouche du Nord-Est de la France
<b>Résultat</b>	

Voici un partenariat pointu : Co-Labor (luxembourgeoise) et Active (française), deux structures d'insertion par le travail et la formation, coopèrent dans un contexte transfrontalier depuis 5 ans. Active travaille à l'intégration de la communauté Manouche (catégorie de Tsiganes partiellement sédentarisée en France) du Nord-est de la France dans le cadre d'un programme européen EQUAL 2002-2005. En septembre 2002, elle a sollicité Co-Labor pour gérer le volet « lutte contre la fracture numérique » du projet, vu son expertise en la matière.

La communauté Manouche, sédentarisée depuis plusieurs générations à Forbach (Moselle) risquait en permanence de céder au repli communautaire en raison de préjugés persistants de la part de la dite communauté et du monde extérieur. Un repli doublé d'une forte rupture scolaire risquant d'éloigner la communauté des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

D'autres partenaires ont rejoint Co-Labor et Active comme Amitiés Tsiganes, l'Office national des Affaires tsiganes, ... ainsi que la médiathèque municipale. En partenariat transversal, ces structures organisent, à partir d'un Cyberbus (appelé Cybermobile), des animations Internet, consultations de Cdrom, des permanences pour travailleurs indépendants, etc.

D'autres activités ont été développées au fil du temps : stages pratiques auprès des structures partenaires dans d'autres pays après des formations théoriques dans la structure nationale, des animations dans la communauté Manouche mais aussi pour tous les publics afin de faciliter les échanges.

**Points forts**

- Partenariat transfrontalier.
- NTIC.



## Partenariat Caritas – Entreprises sociales d'insertion

---

<b>Partenaires</b>	Caritas, Co-Labor, Polygone, Interactions, Objectif Plein Emploi, réseau OPE, Forum pour l'emploi, Pro-Actif, Jungen Heem, Défi Job, RTPH
<b>Lieu</b>	Luxembourg ville / 37,6% de population immigrée (essentiellement UE)
<b>Date de début</b>	2000
<b>Date de fin</b>	2001 mais encore de nombreux contacts
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle
<b>Budget</b>	
<b>Source</b>	
<b>Nombre de personnes</b>	3.200 personnes
<b>Cible</b>	Réfugiés sans-papiers, en attente d'une régularisation
<b>Résultat</b>	

Lors de la régularisation des sans-papiers au Grand Duché en 2000 et 2001, de nombreuses personnes se trouvaient dans les conditions pour être régularisées. Il leur manquait toutefois une situation d'emploi claire : travail au noir, contrat à durée déterminée ou pas de contrat du tout. Cette condition étant la plus importante dans le cadre de la procédure de régularisation, le service réfugiés de l'asbl Caritas a pris contact avec les structures actives en matière d'emploi des publics exclus. Il leur a été demandé trois types de soutien : engager sous contrat à durée déterminée les personnes les plus éloignées de l'emploi, d'engager à durée déterminée longue (2 ans) les personnes les plus « employables » et d'ouvrir leur service d'aide à la recherche d'emploi aux réfugiés en procédure de régularisation. Une série d'entreprises d'insertion ont répondu à l'appel comme Co-Labor, Polygone, Actions, Objectif Plein Emploi Défi Job, etc.

Ce partenariat s'est achevé officiellement en 2001 mais de nombreux contacts existent toujours entre les associations : lorsque de nouveaux cas se présentent, le circuit et les ressources sont désormais connus.

### Points forts

- Création d'un réseau.

## 1.12 Pays-Bas

### Partenariat Fortis – Samenleving en Bedrijf, Forum

---

<b>Partenaires</b>	L'entreprise Fortis, l'association Samenleving en Bedrijf, l'ONG Forum et des associations d'étudiants
<b>Lieu</b>	Pays-Bas
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle – lutte contre les discriminations raciales
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Immigrés hautement qualifiés des deuxième et troisième générations en Hollande en provenance du Surinam, de Turquie, des Antilles, etc.
<b>Résultat</b>	Première réunion avec les immigrés hautement qualifiés en janvier 2004, visite de Fortis. L'objectif est l'engagement d'immigrés

L'entreprise belgo-néerlandaise Fortis (secteur banque et assurances) est membre en Hollande de l'association Samenleving en Bedrijf (S & B), qui elle-même fait partie du réseau CSR Europe. Dans le cadre de S & B, la société a adhéré au projet « Intégration et entreprise ». L'association s'est mise en contact avec l'ONG Forum dont une des missions est le maintien des immigrés dans les entreprises via la formation. Forum a établi les contacts entre Fortis et des associations d'étudiants immigrés.

L'objectif est pour Fortis d'attirer de nouveaux talents, des immigrés de la deuxième et de la troisième génération hautement qualifiés. Actuellement, l'entreprise emploie très peu de personnel d'origine immigrée.

Le partenariat a pour but de créer un réseau entre Fortis et les associations d'étudiants immigrés mais aussi de réaliser un exemple que d'autres entreprises pourront suivre.

Partenariat encore trop récent pour en tirer des conclusions : la première réunion avec des immigrés hautement qualifiés a eu lieu en janvier 2004. La machine est en route.

### 1.13 Pologne

Contexte :

- Absence de préoccupations en matière de responsabilité sociale des entreprises.
- Pays à forte émigration.
- Présence d'une immigration clandestine.
- Présence d'une immigration vietnamienne ancienne sous régime communiste.

#### Partenariat Axenia

---

<b>Partenaires</b>	Individus
<b>Lieu</b>	nc
<b>Date de début</b>	nc
<b>Date de fin</b>	nc
<b>Domaine</b>	Création d'un réseau d'intégration
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	Fonds privés
<b>Nombre de personnes</b>	nc
<b>Cible</b>	Populations immigrées
<b>Résultat</b>	

Travailler avec des immigrés pour les immigrés afin de créer un espace de dialogue et d'échanges entre citoyens étrangers vivant en Pologne : tel est l'objectif que s'est fixé l'association Axenia, née de la volonté d'une poignée d'individus, certains issus du Conseil polonais des réfugiés, d'autres de l'église ou de la société civile (étudiants, professeurs, fonctionnaires, ...). Il s'agit d'une amorce d'où naîtront peut-être des partenariats orientés vers les besoins des immigrés dans la mesure où le souhait des fondateurs est d'organiser une meilleure stratégie entre les approches juridiques, sociales et économiques, intégrant les communautés immigrantes dans l'action.

#### Point fort

- Travail avec des immigrés pour les immigrés.

## Partenariat PHA

---

<b>Partenaires</b>	Polish Humanitaria Action (ONG), State Office for Rapatriation and Foreigners, gouvernements locaux, UNHCR (Haut Commissariat aux Réfugiés), individus
<b>Lieu</b>	Tout le pays
<b>Date de début</b>	1993
<b>Date de fin</b>	Pas de date : partenariat renouvelé tous les ans
<b>Domaine</b>	Intégration des réfugiés
<b>Budget</b>	nc
<b>Source</b>	État polonais, provinces de Varsovie, de Bialistock et de Lublin, UNHCR – Fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	
<b>Cible</b>	Réfugiés
<b>Résultat</b>	Soutien d'environ 250 réfugiés par an

Ce partenariat résulte d'une collaboration tripartite : l'Office de rapatriation et des étrangers fournit le gros du budget de fonctionnement et établit les règles, le UNHCR apporte ses connaissances et expériences ainsi que certains financements internationaux, l'ONG Polish Humanitaria Action opère sur le terrain. Une collaboration qui dure depuis onze ans. Elle a pour objectif de soutenir l'intégration des réfugiés en les aidant à démarrer une vie indépendante et satisfaisante en Pologne. Le programme cherche à détacher les réfugiés de l'assistance de la sécurité sociale le plus rapidement possible. Les travailleurs sociaux leur offrent de l'information, une assistance à la recherche d'un logement et d'un travail. Les réfugiés bénéficient de cours de langues. Au fil des ans, l'accent a été mis sur l'emploi et le logement.

### Point fort

- Aide aux réfugiés.

## 1.14 Suède

### Partenariat Ressource Exchange Program

---

<b>Partenaires</b>	Consultant international, écoles et centres de loisirs de Stockholm
<b>Lieu</b>	Stockholm/Suède
<b>Date de début</b>	2002
<b>Date de fin</b>	2005
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle
<b>Budget</b>	EQUAL
<b>Source</b>	Equal et financement local – fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	10-20, dans les organisations nationales partenaires
<b>Cible</b>	Immigrants et réfugiés, spécialement les étudiants
<b>Résultat</b>	Un modèle d'introduction au travail a été développé par un partenariat d'un genre nouveau : une série d'organisations œuvrant sous un même toit, à l'école. Un tel programme a permis aux participants d'accroître leurs connaissances de la société suédoise. En contrepartie, le personnel scolaire concerné a acquis une meilleure compréhension de la situation des immigrants et de la politique d'immigration, une plus grande ouverture aux autres cultures et la conscience de la nécessité pour l'école de remplir de nouvelles missions

L'objectif de ce projet était d'aider les immigrants à devenir autonomes dans une société responsabilisante et participative pour le bien de l'économie, de l'industrie et de l'humanité. Le Ressource Exchange Program a pour but de raccourcir les délais depuis l'accès au permis de résidence jusqu'à l'emploi pour les réfugiés et les immigrants fraîchement arrivés sur le sol suédois, en proposant un modèle d'initiation au travail dans le cadre de l'école. Il devrait améliorer l'employabilité des immigrants. Le modèle a été développé dans un des 18 districts de Stockholm. L'argent traditionnellement consacré à la formation linguistique et aux activités d'intégration, géré par une série d'autorités différentes sera transféré avec ce modèle vers un seul acteur, l'école obligatoire.

#### Point fort

Le partenariat apporte une solution en prenant le problème de la discrimination à la racine et non en essayant de traiter les symptômes tout en développant un nouveau modèle impliquant tous les partenaires.

## Partenariat Towns Together

---

<b>Partenaires</b>	Föreningssparbanken, les entreprises immobilières de la région, SIOS (the Cooperation Group for Ethnical Associations in Sweden) qui est une ONG chapeautant un réseau de 15 organisations ethniques, et la Confédération suédoise des Entreprises. L'administration de la municipalité réalise la coordination du partenariat
<b>Lieu</b>	Biskopsgården/Gothenburg, Rinkeby/Stockholm et Rosengård/Malmö
<b>Date de début</b>	2003
<b>Date de fin</b>	2005
<b>Domaine</b>	Insertion professionnelle et action sur la discrimination et la culture
<b>Budget</b>	Projet EQUAL
<b>Source</b>	Support européen et cofinancement national. Fonds publics
<b>Nombre de personnes</b>	25 organisations dans un partenariat comprenant un ou plusieurs représentants
<b>Cible</b>	Population immigrée et des clients avec un passé ethnique dans les districts de la zone urbaine
<b>Résultat</b>	Un modèle de réseau de personnes possédant un background ethnique a été développé comme un « business modèle ». Considérer les immigrants comme des clients conduit les entreprises à de nouvelles approches

L'idée est née d'un modèle de partenariat réussi entre la Föreningssparbanken (une banque) et des ONG. Objectif de ce partenariat : trouver de nouveaux clients au sein d'un district où la population immigrée est dense. Beaucoup d'habitants étaient méfiants à l'égard des banques en raison de leur mauvaise expérience dans leur pays d'origine. Les populations immigrées constituent un groupe cible important en termes commercial. Une équipe aux mêmes antécédents ethniques que les clients potentiels et dotée d'une expérience professionnelle utile à la banque fut donc recrutée.

Six personnes puisées dans cette équipe furent ensuite envoyées auprès des entreprises et des organisations pour développer de nouvelles stratégies destinées à atteindre de nouveaux groupes de clients issus de la population immigrée. Leur tâche fut d'informer et de sensibiliser à la diversité ethnique et à ses effets positifs sur les affaires. La Confédération suédoise des Entreprises est impliquée aussi bien dans le partenariat que dans le marketing du projet. Grâce à son réseau, elle suscite la participation de nombreuses firmes à cette action.

Les « networkers » agissent comme médiateurs et créent des liens entre les différentes cultures.

### Points forts

- Le partenariat a développé une méthode réellement innovante d'intégration dans la société : les immigrants sont considérés comme clients et non plus comme victimes. Pour comprendre leurs besoins, il est crucial de capter leur confiance et d'accroître leur employabilité.
- Le partenariat travaille avec un réseau d'organisations ethniques. Ainsi, une compréhension des passés différents peut être atteinte et développée.
- Le partenariat se déroule dans trois villes différentes. Il fonctionne, d'un côté, dans des petits groupes ciblés et, de l'autre, dans un contexte large, avec un soutien ouvrant de nouvelles perspectives et procurant une motivation extérieure.

## 2. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Dans le cadre de ce projet, un site internet a été élaboré. Le lecteur pourra y trouver :

- une présentation du projet ;
- l'ensemble des rapports du projet (intermédiaire, final, d'activités) téléchargeables (format pdf) ;
- des informations sur les partenaires du projet ;
- l'intégralité des fiches des bonnes pratiques analysées dans le rapport final (format pdf) ;
- une base de données reprenant les synthèses des bonnes pratiques (avec moteur de recherche par domaine d'activité, par pays et par type de partenariats) ;
- des liens utiles sur les thématiques abordées dans le projet.

N'hésitez pas à le consulter !

[www.partenariat-integration.be](http://www.partenariat-integration.be)