

Fondation pour la

**Solidarité**

**Populations immigrées et marché du travail**

**– Recommandations –**



*Projet financé par la Commission européenne*



## **Populations immigrées et marché du travail**

**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**

décembre 2004

Pour toute information complémentaire

Fondation pour la Solidarité

Rue Coenraets, 66

B-1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.535.03.80

[info@fondation-solidarite.be](mailto:info@fondation-solidarite.be)

[www.fondation-solidarite.be](http://www.fondation-solidarite.be)

Ce projet a été réalisé en partenariat avec



Business&Society

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



Consortium Gino Mattarelli

[www.rectecgm.org/start.htm](http://www.rectecgm.org/start.htm)



Institute of Social Innovation

[www.isi.org.gr](http://www.isi.org.gr)



The World of NGOs

[www.ngo.at](http://www.ngo.at)



Co-Labor

[www.co-labor.coop](http://www.co-labor.coop)



## **T**ABLE DES MATIÈRES

---

I. Le contexte-----	7
II. La Recherche-----	9
III. Les Résultats de la recherche-----	10
1. Les acteurs-----	10
2. Les groupes cibles-----	11
3. L'observation et la recherche de qualité-----	13
4. La responsabilité sociale des entreprises et l'immigration-----	13
5. La dimension transfrontalière-----	14
6. L'approche du genre-----	14
7. Le contexte-----	14
8. Le financement-----	15
9. L'évaluation-----	15
IV. Les Recommandations-----	16
1. Les Partenaires-----	17
2. Les Recommandations générales-----	18
3. Les Recommandations particulières-----	22
3.1 À l'attention des pouvoirs publics-----	22
3.2 À l'attention des entreprises-----	28
3.3 À l'attention des ONG-----	30
3.4 À l'attention des syndicats-----	31
3.5 À l'attention des publics cibles-----	34
V. Informations complémentaires-----	35
VI. La Fondation pour la Solidarité-----	36



## **I. LE CONTEXTE**

---

En mars 2000, l'Organisation des Nations unies publiait un important rapport relatif au vieillissement de la population européenne. D'après ce rapport qui a fait grand bruit, 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 dans 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 – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle socio-économique européen solidaire – 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 entreprises (ou en collaboration avec), 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. Sur base des résultats d'une recherche menée durant plus d'un an et demi par la Fondation pour la Solidarité avec le soutien de la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la **Commission européenne** et en collaboration avec des **partenaires** issus de treize pays de l'Union européenne, une série de **recommandations** sont adressées aux pouvoirs publics, aux entreprises, aux organisations non-gouvernementales (ONG), aux syndicats et aux citoyens européens immigrés ou d'origine immigrée eux-mêmes.

## **II. LA RECHERCHE**

---

Dans un premier temps, cette recherche a permis d'identifier une série de **bonnes pratiques 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. Ensuite, elle a permis de mettre en lumière les éléments de contexte concourant à la réussite de ces partenariats afin d'assurer leur reproduction à une plus grande échelle sur base d'une **typologie des contextes** et des différents facteurs favorables ou défavorables à l'émergence de ce type de partenariats. 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 ces résultats et de diffuser les recommandations sur lesquelles elle a débouché. À l'aide de ces différents **outils**, tout acteur socio-économique, selon l'environnement dans lequel il se trouve ou dans lequel il veut œuvrer, aura désormais la possibilité 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 en faveur de l'intégration des populations immigrées.

### **III. LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE**

---

Les résultats de la recherche analysés en détail dans le rapport final<sup>1</sup> ont permis de dégager une série de constats sur lesquels se basent les présentes recommandations. En voici les principaux.

#### **1. Les acteurs**

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 des populations immigrées. Parmi ces différents acteurs, on relève une présence importante des entreprises du secteur de **l'économie sociale** actives dans le domaine de l'intégration des populations immigrées.

---

<sup>1</sup> Fondation pour la Solidarité, 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, décembre 2004.

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. 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 responsabilité sociale des entreprises.

Les **syndicats** sont absents de nombreux partenariats. C'est pourtant avec leur collaboration que les mentalités pourraient changer à l'intérieur des entreprises. Les **pouvoirs publics** sont quant à eux présents dans quasiment tous les partenariats, le plus souvent à titre de bailleur de fonds.

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

**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, ...). 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, ...).

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. Les meilleurs résultats sont manifestement 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.

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.

### **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.

### **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. La majorité des entreprises privées commerciales 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 les 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).

### ***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.

### ***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.

### ***7. 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.

## **8. 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.

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. 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. 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 financement publics).

## **9. 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.

#### **IV. LES RECOMMANDATIONS**

---

L'analyse des partenariats qui nous ont été communiqués des quatre coins de l'Europe nous a permis d'identifier **soixante recommandations**, s'adressant aux partenaires engagés ou qui souhaiteraient s'engager dans la conclusion de partenariats, 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.

Le postulat de notre projet reposait 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. Les résultats de notre recherche montrent qu'il existe un champ d'investigation important et que des perspectives existent tant du point de vue des entreprises que du point de vue des associations de terrain.

Les partenariats conclus dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises apportent des réponses originales et posent de nouvelles questions du fait de l'angle particulier sous lequel la responsabilité sociale des entreprises considère cette problématique. Les recommandations suivantes ont pour ambition de contribuer à la **multiplication** de ces partenariats.

### **1. Les Partenaires**

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 –, **The 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 – **Mirec asbl** (Belgique), **Confederacion Empresarial Espanola de la Economia Social – CEPES** (Espagne), **Innovacion,**

**Transferencia y Desarrollo – ITD** (Espagne), Alternatives économiques (France), **ICCR Budapest** (Hongrie) – afin d’élargir le champ des 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>2</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.

## ***2. Les 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

---

<sup>2</sup> Pays d’Europe centrale et orientale.

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.

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** soit mise en œuvre et son impact évalué 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 : un important travail de réappropriation des méthodes et des objectifs doit être mené.

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.

### ***3. Les Recommandations particulières***

#### **3.1 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 ethniques 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 et 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, « ... 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>3</sup>
20. Encourager le recours aux **plans nationaux** de lutte contre les discriminations et aux plans d'inclusion qui

---

<sup>3</sup> CONFREP, Conférence Internationale du Travail 92<sup>ème</sup> session 2004, Rapport VI, 2004 – 03 – 0362 – 01.

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.

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>4</sup>. Inclure, comme le souligne encore ce rapport, les ROMS dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de ces partenariats.

---

<sup>4</sup> Commission européenne, *La situation des ROM dans une Union européenne élargie*, Luxembourg, 2004.

35. S'assurer que les partenariats financés comprennent la dimension du **genre** et en contrôlent son impact.
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.

### 3.2 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 niveaux 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 de 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 *Förenings-Sparbanken*. Après avoir fait elle-même l'expérience d'un recrutement de personnes issues de l'immigra-

tion, la banque a « envoyé » six d'entre elles 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 et/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. **Inform**er le **personnel** de l'entreprise de l'engagement partenarial en matière de diversité.
46. **S'inform**er 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.

### **3.3 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, dénoncer 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. **Informier 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.

### **3.4 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 ethniques.

### **3.5 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 intègrent la prise en compte de la diversité.
60. Rejoindre ou créer des **associations de migrant(e)s** susceptibles d'accompagner efficacement l'intégration des nouveaux arrivants au sein de leur pays d'accueil.

## **V. 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)

## **VI. LA FONDATION POUR LA SOLIDARITÉ**

---

La Fondation pour la Solidarité – association au service de la cohésion sociale et d’un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d’acteurs socio-économiques. À travers des projets concrets, il s’agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d’une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, la Fondation pour la Solidarité initie et assure le suivi d’une série de projets belges et européens ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d’études socio-économiques ; la création d’observatoires ; l’organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l’élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques. La Fondation pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d’études et d’actions :

**Citoyenneté** : Secteur associatif et non-marchand ; pacte associatif ; démocratie participative ; société civile ; promotion du modèle social européen au sein des nouveaux pays adhérents ; lutte contre la fracture numérique ; e-learning ; enseignement tout au long de la vie ; culture.

**Mondialisation régulée** : Commerce équitable ; finance solidaire ; stratégie du millénaire pour l'éradication de la pauvreté dans le monde ; régulation des multinationales et des organisations internationales ; altermondialisation ; développement socio-économique du pourtour méditerranéen.

**Développement durable et territorial** : Villes et la solidarité ; nouveaux métiers de la ville ; politique de la ville ; développement territorial ; énergie ; logement durable.

**Cohésion sociale et économique** : Indicateurs de richesse sociale et économique ; entrepreneuriat social et collectif ; promotion de l'économie sociale ; intégration des populations immigrées ou d'origine immigrée ; l'inclusion, l'insertion et la lutte contre l'exclusion sociale ; les nouveaux gisements d'emploi ; le droit à la santé ; le mécénat des entreprises.

## *Fondation pour la Solidarité*

En complément de cette organisation thématique et dans le respect de la dimension pluridisciplinaire et transversale de sa démarche, la Fondation pour la Solidarité réserve également une place particulière à d'autres thématiques traitées qui, moins que d'autres, se laissent prendre au jeu des classifications arbitraires. Il s'agit notamment des **relations Nord-Sud** ou de **l'égalité de genre**. La Fondation pour la Solidarité dispose aujourd'hui de propositions innovantes et de résultats de recherches très concrets dans différents domaines liés à la cohésion sociale et à ces différents pôles.

[www.fondation-solidarite.be](http://www.fondation-solidarite.be)

**Fondation pour la Solidarité**

**Rue Coenraets, 66  
B-1060 Bruxelles**

**Tél. : +32.2.535.06.63**

**Fax : +32.2.535.03.80**

**info@fondation-solidarite.be**

**www.fondation-solidarite.be**

**Banque : 001-3874204-03**