

Rapport préliminaire - Projet B3-4000

« 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
l'intégration des populations immigrées »

Bruxelles

Septembre 2004

Projet financé par la Commission européenne



Le contenu 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

Table des matières

1. Liste et coordonnées des partenaires

2. Introduction

3. Bonnes pratiques de partenariats

- **Autriche** Partenariat multiple (8 organisations)
Minderheiten

- **Belgique** Euroclean / Syndicats / Procter & Gamble / KUL
JDV / VDAB / AA Communication / Leutrako
Randstad / Vitamine W / Werkwijzer / OCMW / VDAB...
VRT / ONG / Pouvoirs publics

- **Espagne** UMCTA / SEMSI / FRAVM...
Cartaya
Andalousie / Fondation Progrès & Santé...

- **France** CFDT / casino
SOS Racisme / Pierre & Vacances
SOS Racisme / Michael Page

- **Grèce** KEK / INE-GSEE
YSEE / Ergatiko Kentro / Soutien social aux immigrants
Radio Filia / Communautés étrangères
Shel / HCR

- **Hongrie** Autonomia
Euromanet
Knowinghow
MATAV / Axelero / Mediator Foundation / ONG

- **Italie** Pise / ASL / Polis / Melograno
Agenzia per l'integrazione - Bergamo / Coopératives sociales
IPRS / ATI
Marcaria / Sol. Co. Consortium Mantova

- **Luxembourg** Co-Labor / Syndicats
Co-Labor / Active
Caritas / Entreprises d'insertion sociales

- **Pologne** Axenia

4. Analyse des partenariats

1. Liste et coordonnées des partenaires

<p>AUTRICHE</p>	<p><u>The World of NGOs</u> www.ngo.at</p> <p>Christiana Weidel, Director</p> <p>Spiegelgasse 8/5 1010 Wien Austria</p> <p>christiana.weidel@blackbox.net info@ngo.at</p> <p>00 43 676 307 29 59 mobile 00 43 1 513 17 28 phone 00 43 1 512 60 89 fax</p>
<p>BELGIQUE</p>	<p><u>Fondation pour la Solidarité</u> www.fondation-solidarite.be</p> <p>Denis Stokkink, President Dimitri Verdonck, Director Anne Plasman, Financial and administrative director</p> <p>Rue Coenraets, 66 1060 Bruxelles Belgium</p> <p>denis.stokkink@fondation-solidarite.be dimitri.verdonck@fondation-solidarite.be anne.plasman@fondation-solidarite.be info@fondation-solidarite.be</p> <p>00 32 2 535 06 63 phone 00 32 2 535 03 80 fax</p>
<p>BELGIQUE</p>	<p><u>Business & Society Belgium</u> www.businessandsociety.be</p> <p>Ariane Molderez, Director Dagmar de Graef, Office manager Sandrine Miriklis, Research coordinator</p> <p>Rue des Sols, 8 1000 Bruxelles Belgium</p> <p>ariane.molderez@businessandsociety.be dagmar.degraef@businessandsociety.be sandrine.miriklis@businessandsociety.be info@businessandsociety.be</p> <p>00 32 2 515 09 78 phone 00 32 2 515 09 76 fax 00 32 497 283 443 mobile Ariane Molderez 00 32 497 173 614 mobile Dagmar de Graef 00 32 486 940 899 mobile Sandrine Miriklis</p>

<p>ESPAGNE</p>	<p><u>Confédération Espagnole d'Entreprises de l'Economie Sociale</u> <u>Réseau Euro-Méditerranéen de l'Economie Sociale</u></p> <p>www.cepes.es</p> <p>Carlos Lozano, Coordinator</p> <p>C/Vallehermoso 15, 1ª planta 28015 Madrid Spain</p> <p>euromed@cepes.es</p> <p>00 34 91 593 04 12 phone 00 34 91 448 73 93 fax</p>
<p>ESPAGNE</p>	<p><u>ITD</u></p> <p>www.e-itd.com</p> <p>Joan Pedregosa, Director</p> <p>c/ Maria Curie, 12. 1ª planta - Parque Tecnológico de Andalucía Campanillas - Málaga - España 29590 Transit.es & e-itd.es C/ Boria 17, 08003 BCN Spain</p> <p>jj@e-itd.es itd@itd.es</p> <p>00 34 933 194 750 / 00 34 952 02 01 39 phone 00 34 933 195 813 / 00 34 952 02 00 30 fax</p>
<p>ITALIE</p>	<p><u>Consorzio Gino Mattarelli</u></p> <p>www.retecgm.it</p> <p>Pierluca Ghibelli,</p> <p>Via Rose di sotto, 53 25126 Brescia Italie</p> <p>pierluca.ghibelli@consorziocgm.it</p> <p>00 39 030 28 93 411 phone 00 39 030 28 93 419 direct 00 39 347 04 07 071 mobile 00 39 030 28 93 425 fax</p>
<p>ITALIE</p>	<p><u>Diesis</u></p> <p>www.diesis.coop</p> <p>Dorotea Daniele, Managing director</p> <p>Rue Guillaume Tell 59b 1060 Bruxelles Belgium</p> <p>dorotea.daniele@diesis.coop</p> <p>00 32 2 543 10 43 phone 00 32 2 543 10 45 fax</p>

<p>FRANCE</p>	<p><u>Alternatives Economiques</u> www.alternatives-économiques.fr</p> <p>Philippe Frémeaux, Rédacteur en chef Guillaume Duval, Rédacteur en chef adjoint Naïri Nahapétian</p> <p>Rue du Sentier, 28 75002 Paris France</p> <p>pfremeaux@alternatives-economiques.fr gduval@alternatives-economiques.fr n.nahapetian@alternatives-economiques.fr</p> <p>00 33 1 44 88 28 90 phone 00 33 1 40 28 43 58 fax</p>
<p>GRÈCE</p>	<p><u>Institute of Social Innovation Ltd.</u> www.isi.org.gr</p> <p>Dimitris Micharikopoulos, Head of Development Programmes Unit Eustathopoulos Yannis</p> <p>129 Kifisias Av. 11524 Athens Greece</p> <p>yannis@isi.org.gr dimitris@isi.org.gr</p> <p>00 30 210 69 84 822 phone 00 30 697 23 17 486 mobile 00 30 210 69 84 825 fax</p>
<p>HONGRIE</p>	<p><u>ICCR – Budapest</u> www.iccr-international.org/budapest</p> <p>Endre Siksik, Director Bori Simonovits, Researcher</p> <p>1025, Budapest Zöldmáli lejtő 12/a. Hungary Mail Address: Budapest, 1439, Pf. 609.</p> <p>office-budapest@iccr-international.org b.simonovits@iccr-international.org</p> <p>00 36 1 413 67 93 phone 00 36 1 479 02 72 fax</p>
<p>LUXEMBOURG</p>	<p><u>Co-Labor</u> www.co-labor.lu</p> <p>Paul Delaunois, Director</p> <p>mail@co-labor.coop projets.pjm@co-labor.coop</p> <p>00 352 44 78 83 phone 00 352 45 92 45 fax</p>

2. Introduction

Quelle richesse que tous ces partenariats ! Si différents dans leur approche du monde de l'immigration. Si différents dans leurs choix d'actions. Si proches pourtant dans leur volonté de faire bouger des montagnes : qu'ils rayonnent à partir d'un petit rond dans l'eau ou qu'ils embrassent de vastes problèmes sur des milliers de kilomètres carrés. Tous ont une personnalité propre mais représentent la solidarité en action au cœur de l'Europe.

3. Bonnes pratiques de partenariats

AUTRICHE

1. Partenariat multiple

Partenaires : Lernbar, Integrationhaus, Orient Express, ATIB, Pyramidops,

Lieu : Vienne

Date de début : 2001

Date de fin :

Domaine : création de réseau socio économique

Budget : 160.000 euros

Source : CE et subsides régionaux du gouvernement viennois.

Nombre de personnes : 3

Cible : population immigrée

Résultat : 3.300 heures de formations et de conseil pour 304 personnes, en majorité immigrées

Depuis 2001, cinq associations autrichiennes oeuvrant 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.

2. Partenariat Minderhaiten

Partenaires : BFI (Berufsförderungsinstitut Österreich), AK Arbeiterkammer Wien, Fédération autrichienne des syndicats.

Lieu : Vienne

Date de début : depuis quelques années

Date de fin :

Domaine : formation

Budget :

Source :

Nombre de personnes :

Cible :

Résultat : trop peu d'éléments en relation avec les immigrés pour décrire ce partenariat

BELGIQUE

3. Partenariat Euroclean – Syndicats – Procter & Gamble - KUL

Partenaires : Euroclean, Procter & Gamble, KUL

Lieu : Grimbergen

Date de début : 2002

Date de fin : 2004

Domaine : discriminations sur le lieu du travail

Budget :

Source :

Nombre de personnes : 70 + 1.400

Cible : travailleurs d'origine immigrée + travailleurs de l'entreprise d'accueil

Résultat :

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 ont été déployés tels qu'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.

4. Partenariat JDV – VDAB – AA Communication – Leutrako

Partenaires : JDV, VDAB, AA Communication, Leutrako

Lieu : Région d'Anvers

Date de début :

Date de fin :

Domaine : formation, insertion

Budget :

Source : FSE, VDAB

Nombre de personnes : 3

Cible : population immigrée d'Anvers

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 faitier 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

- Multipartenariat chapeautant des partenariats ponctuels avec des entreprises du secteur privé.

5. Partenariat Randstad – Vitamine W – Werkwijzer – OCMX – VDAB...

Partenaires : Vitamine W, Werkwijzer, OCMW, VDAB, Centra Deeltijds Onderwijs, Educar, Chambre de Commerce d'Anvers, Randstad.

Lieu : Borgerhout (Anvers)

Date de début : 1999

Date de fin :

Domaine : formation, insertion, secteur intérim

Budget : investissement en personnel (2 temps plein) location d'un local

Source : Randstad, VESOC (pouvoirs publics flamand), Wepprivé.

Nombre de personnes : 2

Cible : population immigrée

Résultat : 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 avec la demande d'emploi.

En 2002-2003, quelque 248 chômeurs ont été mis au travail par ce biais, dont 75%

d'allochtones.

Points forts

- Multipartenariat
- Evaluation amenant à intégrer de nouveaux partenaires pour améliorer les résultats
- Partenariat de longue durée
- Engagement RSE de l'entreprise

6. Partenariat VRT - ONG - Pouvoirs publics

Partenaires : VRT, Forum van organisaties van etnisch-culturele minderheden, het Vlaams 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.

Lieu : Bruxelles

Date de début : 2002

Date de fin : 2003

Domaine : culturel, média

Budget :

Source : Fondation Roi Baudouin, gouvernement flamand

Nombre de personnes : 10

Cible : toute la population flamande

Résultat : signature d'une charte de la diversité à la VRT

La 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 est interdite dans les programmes télévisés.

Points forts

- Multipartenariat
- Résultat sur le fonctionnement interne d'un partenaire

ESPAGNE

7. Partenariat UMCTA – SEMSI – FRAVM,...

Partenaires : UMCTA, SEMSI, FRAVM, Association des Citoyens Equatoriens, diverses organisations locales.

Lieu : Espagne

Date de début : 2003

Date de fin : 2004

Domaine : formation, conseil à la création d'entreprise

Budget :

Source : Caixa de Catalunya

Nombre de personnes : 1

Cible : population immigrée

Résultat : 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. » Telle est un des enseignements que tirent les partenaires du projet initié et géré par l'Union madrilène des Coopératives de travail associées (UMTCA, Union Madrilenas 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 6 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.

8. Partenariat Cartaya

Partenaires : Gouvernement d'Andalousie, municipalité de Cartaya, Entreprises du secteur agricole, Association d'appui au travailleur saisonnier (AATT), ONG.

Lieu : Cartaya

Date de début :

Date de fin :

Domaine :

Budget :

Source : EQUAL

Nombre de personnes :

Cible : population immigrée saisonnière ou résidant à Cartaya

Résultat : 4.638 demandes en 2003

A 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 : elles sont 200 familles environ, originaires de pays arabes, d'Amérique latine ou des pays de l'Est, à avoir élu domicile à 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 Cartaya, ont donc initié des partenariats pour prévenir cette exclusion. Dans le cadre d'un programme européen EQUAL pour ce qui concerne 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
- Multipartenariat

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

Partenaires : Gouvernement d'Andalousie, Fondation Progrès et Santé, plus de 20 organisations sociales et syndicales.

Lieu : Andalousie

Date de début : 1999

Date de fin :

Domaine : accès aux soins de santé

Budget :

Source : Conseil de la santé du gouvernement andalou

Nombre de personnes :

Cible : population immigrée

Résultat : 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 public 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
- Multipartenariat
- Résultats

FRANCE

10. Partenariat CFDT - Casino

Partenaires : Groupe Casino, syndicats CFDT et CGT, IMS-CORUM, ANPE, DRDFE, FO, CFTC, UNSA, MRIE, DRTEFP

Lieu : Région Rhône-Alpes

Date de début : 2001

Date de fin : 2005

Domaine : lutte contre les discriminations raciales au travail

Budget :

Source : EQUAL, pouvoirs publics français, FASILD

Nombre de personnes : 38

Cible : 600 salariés de Casino en Rhône-Alpes

Résultat :

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 Comités 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.

11. Partenariat Pierre & Vacances – SOS Racisme

Partenaires : Pierre & Vacances, SOS - Racisme, IMS, AFIJ

Lieu : France

Date de début : 2003

Date de fin :

Domaine : recrutement

Budget :

Source : Pierre & Vacances

Nombre de personnes :

Cible : jeunes diplômés d'origine immigrée

Résultat :

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 diplôme d'origine étrangère.
- Recherche de professionnalisme et multipartenariat : 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.

12. Partenariat Michael Page – SOS Racisme

Partenaires : SOS - Racisme, Michael Page

Lieu : France

Date de début : 2003

Date de fin :

Domaine : recrutement

Budget :

Source : Michael Page

Nombre de personnes :

Cible : population immigrée

Résultat : audit, charte, sensibilisation des recruteurs

A 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
- Elargissement 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

GRÈCE

13. Partenariat KEK - INE/GSEE

Partenaires : KEK - INE - GSEE (syndicats) ; pouvoirs publics (OAED, EETAA) et de multiples associations et ONG, centre de formation professionnelle des PME..

Lieu : Athènes, Thessalonique, Volos et Patras

Date de début : 2002

Date de fin : 2005

Domaine : insertion socio économique

Budget : 2 millions d'euros

Source : EQUAL

Nombre de personnes : une quarantaine

Cible : populations immigrées et ROM

Résultat : 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 professionnel, 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 workshop », 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

14. Partenariat YSEE – Ergatiko Kentro – Réseau de soutien aux immigrés

Partenaires : YSEE et Ergatiko Kentro (syndicats) et le Réseau de soutien social aux immigrés et réfugiés politiques.

Lieu : tout le pays, zones urbaines à forte intensité de population immigrée

Date de début : 1997

Date de fin :

Domaine : soutien et insertion + réseau

Budget :

Source :

Nombre de personnes :

Cible : populations immigrées

Résultat : ouverture de bureaux 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 professionnelles 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 préparatoire 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

15. Partenariat Radio Filia – Communautés étrangères

Partenaires : Radio Filia, Radio et Télévision Hellénique, Forum des Albanais, Organisation Culturelle Pakistan-Grèce, Communauté du Bangladesh, ...

Lieu : Athènes

Date de début : 1997

Date de fin :

Domaine : culturel, média

Budget :

Source :

Nombre de personnes : 80

Cible : communautés immigrées

Résultat : 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 Frontière.

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, lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des immigrés et contribuer à leur insertion sociale, 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 pakistanais.

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

16. Partenariat Shell – HCR – Fondation de travail social

Partenaires : Shell Hellas, HCUNR, Fondation de travail social

Lieu : Grèce

Date de début : 2003

Date de fin :

Domaine : insertion

Budget :

Source :

Nombre de personnes :

Cible : réfugiés

Résultat :

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-service 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 Shell possède un code de principe en vertu duquel toute activité de la société doit se réaliser dans le respect de l’égalité des chance 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-service concernées.

Points forts

- Activité peu coûteuse pour l’entreprise

HONGRIE

17. Partenariat Autonomia

Partenaires : ONG Lungo Drom, Mera, Phralipe Vizsoly, Phralipe Korlat, Seed Foundation, Andrassy Gyula Technical School, FU-TA-KA Ltd, Borsod Ut, Ltd.

Lieu : Budapest mais le programme est déployé dans les zones à forte densité de population ROM dans la vallée de Hernad.

Date de début : 2002

Date de fin : 2004

Domaine : formation, conseil, coopératives

Budget : 395.000 euros

Source : 50% CE (PHARE/EQUAL), 50% Ministère hongrois de l'Éducation.

Nombre de personnes : 16

Cible : population Rom.

Résultat : 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.

18. Partenariat EUROMANET

Partenaires : BRMKK, Entreprises alimentaires, ONG Rom, Fondation pour le réseau des compétences régionales.

Lieu : Békéscsaba, région des plaines du sud est de la Hongrie

Date de début : 2002

Date de fin : 2004

Domaine : formation, développement de réseau

Budget : nc

Source : CE (PHARE/EQUAL), Ministère hongrois de l'Éducation.

Nombre de personnes : 54

Cible : population Rom.

Résultat : 113 personnes formées

Ces 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 (Etat, 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, Etat, 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.

19. Partenariat Knowinhow

Partenaires : DMJV, Onkormanyzat, Capilano Kft, DESZ -KER Rt, HUNEP Rt, KEVIEP Kft, Matura es Natura Endowment, Povolny Ferenc Szakkepzo Intezet, Roma Tchetseggondoza Kht.

Lieu : Debrecen, deuxième ville de Hongrie

Date de début : 2002

Date de fin : 2004

Domaine : formation

Budget : nc

Source : 50% CE (PHARE/EQUAL), 50% Ministère hongrois de l'Education.

Nombre de personnes : 9

Cible : population Rom.

Résultat : 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 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.

20. Partenariat MATAV – Axelero – Mediator Foundation – ONG

Partenaires : Mediator Foundation, 30 ONG Rom, Matav, Axelero

Lieu : campagne hongroise

Date de début : septembre 2003

Date de fin : décembre 2003

Domaine : formation

Budget : nc

Source : Matav, EQUAL.

Nombre de personnes : 8

Cible : population ROM.

Résultat : 200 personnes formées

A 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 a été réalisée tant quant aux progrès réalisés que quant au contenu du programme discuté avec les participants.

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.

ITALIE

21. Partenariat Commune de Pise – ASL – Polis - Melograno

Partenaires : Municipalité de Pise, Azienda ASL, Social Consortium Polis, Coopérative sociale Il Melograno,, association Il Simbolo, Caritas

Lieu : Pise

Date de début : 2000

Date de fin :

Domaine : soutien, formation, insertion

Budget : 220.000 euros annuels

Source : Municipalité de Pise, secteur privé

Nombre de personnes : 43

Cible : mineurs immigrés non accompagnés

Résultat : 65 mineurs accueillis

De 1999 à 2001, la Région de Pise (Toscane) a connu un 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 multipartenaire permettant de nombreuses synergies
- Résultats chiffrés
- Evaluation permanente portant aussi bien sur la satisfaction des utilisateurs que des fournisseurs de services.

22. Partenariat Agenzia per l'integrazione/Bergame – Coopératives sociales

Partenaires : Municipalité et Province de Bergame, Coopérative sociale Migrants, Caritas Bergame, Nuovo Albergo Popolare, opera Bonamelli.

Lieu : Province de Bergame, zone urbaine à forte intensité de population immigrée

Date de début : 2002

Date de fin : non prévue.

Domaine : activités, études, recherche, création d'un réseau

Budget : 30.000 euro de capital de départ

Source : soumissions, subsides régionaux

Nombre de personnes : 2

Cible : population immigrée dans la province

Résultat :

L'Agenzia per l'Integrazione, constituée par les partenaires publics (municipalité et province de Bergame) et privés (des associations telles que la Coopérative sociale Migrants 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 oeuvrant sur le territoire.

23. Partenariat IPRS – ATI

Partenaires : Institut Psychoanalytique de Recherche Sociale (IPRS) - ATI (Association temporaire d'entreprises)

Lieu : Rome mais couverture de tout le sud de l'Italie

Date de début :

Date de fin :

Domaine : recherche

Budget : NC

Source : nationale, Ministère du Travail et du Bien être, Europe

Nombre de personnes :

Cible : populations immigrées du sud de l'Italie

Résultat :

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-Etre (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.

24. Partenariat Marcaria – Sol. Co. Consortium Mantova

Partenaires : Municipalité de Marcaria, Sol. Co. Consortium Mantova

Lieu : province de Mantoue

Date de début : 2001

Date de fin : 2004

Domaine : formation, conseil, coopératives

Budget : 5.500 euros

Source : municipalité de Marcaria, Sol. Co.

Nombre de personnes :

Cible : populations immigrées du sud de l'Italie

Résultat : 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.

LUXEMBOURG

25. Partenariat Co-Labor – Syndicats

Partenaires : Co-Labor, syndicats (OGB-L et LCGB)

Lieu : Grand-Duché de Luxembourg

Date de début : 1995

Date de fin :

Domaine : formation

Budget :

Source :

Nombre de personnes :

Cible : travailleurs en entreprise

Résultat : 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 socio professionnelle luxembourgeoise Co-Labor et les organisations syndicales du Grand Duché (OGB-L, socialiste, et LCGB, sociale 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.

26. Partenariat Co-Labor – Active

Partenaires : Co-Labor, Active

Lieu : Forbach en Moselle française

Date de début : 2002

Date de fin : 2005

Domaine : culture et formation aux NTIC

Budget : 62.000 euros par an

Source : EQUAL

Nombre de personnes :

Cible : communauté Manouche du Nord Est de la France

Résultat :

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

27. Partenariat Caritas – Entreprises sociales d’insertion

Partenaires : Caritas, Co-Labor, Polygone, Interactions, Objectif Plein Emploi, réseau OPE, Forum pour l’emploi, Pro-Actif, Jungen Heem, Défi Job, RTPH.

Lieu : Luxembourg ville / 37,6% de population immigrée (essentiellement UE)

Date de début : 2000

Date de fin : 2001 mais encore de nombreux contacts

Domaine : insertion professionnelle

Budget :

Source :

Nombre de personnes :

Cible : 3.200 réfugiés

Résultat :

Lors de la régularisation des sans papier 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

POLOGNE

28. Partenariat Axenia

Partenaires : individus

Lieu :

Date de début :

Date de fin :

Domaine : création d'un réseau d'intégration

Budget :

Source :

Nombre de personnes :

Cible : populations immigrées:

Résultat :

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 économique, intégrant les communautés immigrantes dans l'action.

Point fort

- Travail avec des immigrés pour les immigrés

4. Analyse des partenariats

Pour tracer le trait reliant tout en distinguant ces partenariats et trouver le fil des bonnes pratiques, nous avons choisi des **mots clés** qui forgent la trame de leur histoire. Des mots clés qui 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.

a) Réseau

Volontairement placé en exergue, le terme « réseau » est évidemment la clé des partenariats que nous avons mis en évidence. Le réseau peut se déployer de multiples façons. Chacun ira puiser ce qui convient le mieux à l'objectif qu'il poursuit.

- 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 raciales, 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 politique pour son expertise et sa présence dans tout le pays.

- 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 partie 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'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 plate forme 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.

- Ce 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 Etat.

* 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.

* L'entreprise d'insertion JVD, en Belgique, s'appuie sur un partenariat de compétences afin de préparer ses candidats avant de les présenter des entreprises dans le cadre de partenariats temporaires.

* Autonomia, en Hongrie, a travaillé avec une série d'ONG Roms 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.

b) L'analyse

Construire des partenariats, 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'imposent. Les moyens mis en œuvre sont multiples : études, recherches, dialogue, visites sur le terrain, rencontre 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.

c) L'action

L'action dépend évidemment de l'analyse réalisée, des objectifs fixés et des partenariats noués. Elle est aussi indissociable de la troisième étape, analysée ci-après, qu'est l'évaluation. Les actions sont multiples et très diverses. Nous pouvons toutefois les classer dans quatre catégories : la formation, l'insertion, le changement des modes de fonctionnement et le dialogue.

• Formation

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

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.). Là aussi, des étapes doivent être respectées. Le réseau est fondamental : il permet d'atteindre la cible réelle. Certaines expériences présentent des formules originales que nous pouvons épinglez.

* L'entreprise d'insertion Co-Labor, au Grand-Duché de Luxembourg, et les syndicats luxembourgeois utilisent les négociations sociales menées tous les deux ans entre l'entreprise et les syndicats, pour rendre le droit du travail accessible aux personnes en insertion et plus particulièrement aux salariés étrangers. Un apprentissage en situation réelle.

* Le consortium des coopératives sociales de Mantoue qui agit en partenariat avec la municipalité de Marcaria a élaboré un plan d'intervention afin de préparer une dizaine de femmes au démarrage d'une coopérative : apprentissage de la lecture, de l'écriture jusqu'à l'acquisition des compétences d'organisation et de gestion.

• Insertion

La plupart des partenariats visent l'insertion socio professionnelle, condition d'intégration. 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.

* Le partenariat EUROMANET, en Hongrie, associe autorités publiques, entreprises privées et ONG pour améliorer les chances d'insertion des populations Roms. Des formations sont assurées pour correspondre aux

besoins des entreprises de l'industrie alimentaire. Les partenaires souhaitent poursuivre leur coopération au-delà du programme initial car les résultats sont là.

* Le partenariat de l'Union madrilène des Coopératives associées à une série d'entreprises de formation, d'insertion et d'ONG issues de la population immigrée a permis la constitution de 6 coopératives dont tous les membres sont immigrés en 2003. Et cela après une formation et un transfert de savoir-faire.

- **Changement des modes de fonctionnement**

Former ne sert à rien si cela ne débouche pas sur l'insertion. 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. Deux exemples français sont à mettre en exergue dans ce domaine rarement exploré.

* SOS - Racisme a revu, en partenariat avec Michael Page, de fond en comble, toutes les pratiques du bureau de recrutement. Formation des consultants, nouvelle base informatique empêchant toute annotation discriminatoire sur les candidats, création d'une commission de déontologie...

* 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...

- **Dialogue**

Mieux se connaître pour abattre les préjugés. Certains partenariats vivent cela dans la durée, d'autres en mettant en place des actions ponctuelles. Les résultats sont souvent visibles, quel que soit le chemin choisi.

* 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, 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 allochtones a débouché sur la signature d'une charte « diversité » à l'intérieur de l'institut de radio télévision flamande (VRT).

d) L'évaluation

Point faible de nombreux partenariats, l'évaluation est 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 pour le contrôle et l'évaluation des actions.

* Il Simbolo à Pise évalue régulièrement la satisfaction des mineurs non accompagnés concernant leur processus d'insertion mais aussi celle du personnel fournisseur de services.

e) Financement

La majorité des partenaires estiment que sans subventions accordées par les pouvoirs publics (locaux, régionaux, nationaux, européens), leurs partenariats n'auraient pas pu fonctionner.

La plupart des partenariats établis avec des entreprises privées fonctionnent grâce aux moyens financiers mis à disposition par les firmes elles-mêmes.

f) RSE

La Responsabilité sociale des entreprises est très rarement mentionnée dans le cadre d'un réseau formel tel que le Corporate social responsibility. Seule Randstad en Belgique l'évoque. Les autres entreprises privées commerciales (Shell, Procter & Gamble, Matav,...) intègrent le plus souvent leur action dans le cadre d'un code éthique ou d'une charte particulière.

Quant aux nombreuses coopératives et associations, elles estiment que cette responsabilité fait partie de l'essence même de leur action.

g) Pouvoirs publics

Excepté en Hongrie où le gouvernement central est impliqué dans un vaste programme de lutte contre les discriminations, la plupart des pouvoirs publics participant ou finançant les partenariats observés relèvent des municipalités, des provinces ou des régions.

h) Transfrontalier

Les partenariats transfrontaliers sont rarissimes. Nous n'en avons relevé qu'un seul : celui qui associe Co-Labor, entreprise d'insertion luxembourgeoise, et Active, une structure française d'insertion, visant la communauté Manouche du Nord Est de la France.

