

Euro-Plateforme

Conférence européenne

Acteurs locaux et régionaux

Rapport du séminaire

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



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



Sommaire

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

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

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

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

Elle poursuit deux objectifs :

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

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

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

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

2. Structure du séminaire

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

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

Chaque atelier a suivi le même canevas :

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

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

² Voir liste des participants.

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

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

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

3. Introduction

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

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

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

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

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

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

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

Discours introductif (Kay de Cassan)

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

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

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

4. Atelier I

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

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

4.1 Network for the promotion of interculturalism (Grèce)

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

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

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

4.2 Igualtat en la diversitat (Espagne)

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

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

4.3 ALBuM (Allemagne)

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

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

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

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

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

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

4.4 PAMIR-SON (Allemagne)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Atelier II

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

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

5.1 Society of Goodwill (Slovaquie)

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

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

5.2 POLIS (République tchèque)

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

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

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

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

5.3 Make Your Future ! (Suède)

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

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

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

5.4 Égalité et citoyenneté : assumer la diversité (France)

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

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

5.5 ACCEDE

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

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

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

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

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

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

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

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

Ella enfin exposé les recommandations qui ressortaient des différents projets :

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

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

6. Atelier III

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

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

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

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

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

6.2 Roma Training and Information Center (Slovénie)

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

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

6.3 EQUAL Bremen and Bremerhaven (Allemagne)

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

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

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

6.4 Conclusions du troisième atelier (Vicky Donlevy)

Vicky Donlevy a tout d'abord repris les objectifs globaux des 3 projets présentés. Deux projets ont pour but d'améliorer l'intégration sur le marché de l'emploi (et l'intégration sociale) de groupes spécifiques : la population chinoise parisienne pour le projet français et la population rom pour le projet slovène. Le troisième projet, *EQUAL Bremen and Bremerhaven*, vise à promouvoir l'embauche des personnes issues de l'immigration dans l'industrie portuaire.

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

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

7. Conclusion des participants

JORDI LLACH (DIPUTACIÓ DE GIRONA) :

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

DR. SAUL REVEL :

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

HANS-PETER LORENZEN (PAMIR-SON) :

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

MILAN PUKANCIK (SOCIETY OF GOODWILL) :

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

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

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

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

CHRISTINA BÖTEL (ALBUM) :

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

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

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

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

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

ÉVA LOFTSSON (AUTORITÉ DE GESTION FSE SUÈDE) :

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

SAM YILDIRIM

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

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

DAVID ELKAIM (VILLE DE PARIS) :

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

MARIE-CHRISTINE CERRATO-DEBENDETTI (ACCEDE) :

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

ZUZANA PERNICOVÁ (POLIS) :

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

TEREZA PAPAGIANNPOULOU (NETWORK FOR THE PROMOTION OF INTERCULTURALISM) :

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

ROMEO VARGA (ROMA TRAINING AND INFORMATION CENTER) :

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

CATHERINE SALETES (DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT) :

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

CHRISTIAN WICHERT (PAMIR-SON) :

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

8. Bilan (Claude Rack)

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

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

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

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

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

Quels sont les aspects plus concrets de cette valeur ajoutée ?

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

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

Liste des Participants/Projets EQUAL

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

Liste des Participants/Projets EQUAL

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