



## Erasmus+ Programme - Projet MigrAID “Former les partenaires sociaux à la Diversité dans les PME””.



MigrAID



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Π° 2016-1-CY1-KA202-017367

MigrAID est un projet Erasmus+ financé par la Commission européenne représentée par son agence nationale- Foundation for the Management of European Lifelong Learning Programmes (IDEP) à Chypre et coordonné par l'Institut chypriote du Travail (INEK-PEO). Il réunit 8 partenaires issus de 5 pays aux profils divers- centres de recherche, université, organismes de formation et associations travaillant sur la thématique de la migration: Chypre, Grèce, Italie, France et Danemark.

Dirigé par INEK-PEO (Chypre) avec la collaboration des autres participants dans les cinq pays: Chypre, Grèce, Italie, France et Danemark, le premier résultat (IOI1) concernait : un rapport comparatif, sur le cadre institutionnel des politiques d'intégration des publics migrants ; et une consultation sur les perceptions de la prise en charge et de la formation des partenaires sociaux et des PME sur la gestion de la diversité ethnique.

Des informations quantitatives (30 questionnaires par pays remplis par des syndicats et des PME) ont permis de donner une idée sur la gestion de la diversité ethnique dans les 5 pays mais surtout de proposer une approche qualitative à partir des lois, études et rapports nationaux sur ces thématiques pour permettre d'avoir une idée sur l'état de la réflexion et des avancées en la matière dans les différents pays européens.

Les principales conclusions tirées des rapports nationaux et de la consultation réalisée dans les 5 pays sont les suivantes insistent sur le manque d'actions communes à tous les niveaux de décision/gouvernance, chaque acteur prenant des initiatives en fonction de sa sensibilité au sujet :

(1) le besoin d'une meilleure application des directives européennes sur la migration et la lutte contre la discrimination sur le marché du travail, c'est particulièrement vrai à Chypre où les travailleurs migrants n'ont pas un égal accès au marché du travail (ils ne bénéficient pas des mêmes droits que les chypriotes)



(2) la protection des publics migrants dans la négociation des conventions collectives, en particulier les travailleurs migrants sont souvent discriminés (salaires plus bas et emplois plus précaires)

(3) l'introduction de mesures d'inclusion pour les publics migrants dans ces négociations, aucune convention collective ne prévoit de mesures pour les travailleurs migrants qui devraient dans certains cas être plus protégés ou soutenus

(4) des programmes de formation plus systématiques sur la gestion de la diversité ethnique pour les partenaires sociaux, aucun des pays ne prévoit de manière obligatoire de tels programmes

(5) la dimension de la diversité ethnique à prendre en compte dans toute négociation collective, elle est souvent oubliée dans les accords nationaux ou de branche

(6) le besoin d'adopter des mesures de la base (« *bottom up* ») pour apporter une ambiance positive pour les travailleurs et les entreprises. Pour l'instant chaque syndicat prend des initiatives isolées mais il n'y a pas d'action commune sur ce point.

De manière générale si les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la gestion de la diversité, peu d'actions concrètes sont prises car la thématique semble sensible. En particulier les revendications différentes de différentes minorités ethniques au sein des entreprises et des PME sont un frein à une approche globale. La thématique de la diversité ethnique n'est pas prioritaire pour les syndicats et PME qui ne l'abordent pas dans les négociations sociales. Les entreprises de leur côté doivent valoriser des actions venues de la base (bottom up) montrant l'impact positif sur les travailleurs et les conditions de travail de la prise en compte de la diversité, mesures qui sont plus convaincantes que celles obligatoires issues des lois (top down).

Plus d'informations sur la consultation :

- Le questionnaire a été développé par le partenaire chypriote INEK PEO.
- La recherche s'est concentrée sur les perspectives des partenaires sociaux, syndicalistes et cadres & employés de PME (et PMAs) sur la gestion de la diversité ethnique et la résolution des conflits . Elle s'est déroulée dans les cinq États membres de l'UE: Chypre, Grèce, Italie, France et Danemark.
- Chaque pays était chargé de collecter 30 questionnaires. Il s'agissait de comprendre les perceptions et opinions sur la diversité ethnique et l'inclusion de celle-ci dans les PME (y compris les PMAs) pour connaître les pratiques actuelles dans la gestion de la diversité ethnique au sein de vos organisations et à identifier les profils et compétences requis pour gérer la diversité



ethnique. La question de la formation en matière de diversité ethnique et sa gestion et les besoins exprimés était au cœur de la consultation réalisée. Le questionnaire était anonyme - il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses pour pouvoir répondre aux questions en toute liberté et honnêteté.

### En France :

Le questionnaire proposé par INEK PEO, a été traduit en français.

Dans un premier temps, les bureaux des principaux syndicats de la région parisienne ont été contactés puis leurs centres de formation.

Dans un deuxième temps, les PME spécialisées dans des domaines précis ont été consultées : Entretien & nettoyage, BTP, sécurité, service d'aide à la personne.

1. Tous les syndicats employeurs et employés ont été contactés. La CGPME, la CFDT et SUD ont été les seuls syndicats à avoir répondu. Le Medef a préféré réserver sa réponse, comme FO. Les autres syndicats n'ont pas du tout répondu.
2. Les PME ont d'abord été contactées à partir de la base des données des signataires de la Charte de la Diversité. Sur 200 contactées, seulement 10 ont répondu. Des PME, dont des PMAs, partenaires de l'iriv ont alors été contactées directement et ont répondu.
3. Les OPCAs contactés n'ont pas donné suite.

Plus d'informations sur : <https://migraid.blogspot.fr/p/consultation.html>