

# **PROJETS DE FORMATION PROFESSIONNELLE: VERS L'EGALITE DES CHANCES DES IMMIGRES**

**Directives pratiques**

Relations intercommunautaires

**PROJETS DE FORMATION PROFESSIONNELLE:  
VERS L'EGALITE DES CHANCES DES IMMIGRES**

**Directives pratiques**

Les éditions du Conseil de l'Europe, 1994

Edition anglaise:  
*Vocational training projects:  
towards equal opportunities for immigrants*  
ISBN.....

Strasbourg, Service de l'édition et de la documentation  
Conseil de l'Europe, 1994  
ISBN.....  
Imprimé dans les ateliers du Conseil de l'Europe



## TABLE DES MATIERES

Préface.....	5
<b>Directives pratiques</b> .....	9
<b>I. Analyse comparée de projets de formation professionnelle</b> .....	19
<b>A. Premier groupe de projets:</b> .....	20
«Radita» - projet en faveur des jeunes filles immigrées sans emploi, Autriche .....	21
«La Fondation Windsor» - programmes de formation pour les étudiants du 1er cycle universitaire, Royaume-Uni .....	25
L'apprentissage du norvégien associé aux cours de civilisation norvégienne et à la formation à l'emploi, Norvège .....	33
Les compétences des immigrés: une ressource sur le marché du travail, Suède .....	37
<b>B. Deuxième groupe de projets:</b> .....	47
«Occasions de faire ses preuves» (CDO) - Formation de groupes défavorisés par des organismes de formation,	

Birmingham, Royaume-Uni

«Cours de motivation et de formation  
professionnelle pour les jeunes» (MBLJ)  
Francfort, Allemagne

«Centre d'information sur les qualifications  
des jeunes travailleurs étrangers» (BQN)  
Cologne, Allemagne

«Etnica»: Orientation, formation et emploi  
pour les femmes des minorités ethniques (VW)  
Zwolle, Pays-Bas

<b>II.</b>	<b>Liste des participants.....</b>	<b>63</b>
------------	------------------------------------	-----------







## PRÉFACE

La présente brochure est la seconde d'une série conçue pour accompagner le rapport sur «**Les relations intercommunautaires et interethniques en Europe**», publié par le Conseil de l'Europe en 1991<sup>1</sup>. L'expression *relations intercommunautaires* désigne tous les aspects des relations entre les migrants ou les groupes ethniques issus de l'immigration et la société du pays d'accueil; le rapport formule des propositions tendant à promouvoir une conception globale de la politique des relations intercommunautaires au sein des Etats membres de l'Organisation<sup>2</sup>.

Dans le prolongement de son activité dans le domaine des relations communautaires, le Comité européen sur les migrations (CDMG) se consacre à un nouveau projet intitulé: *Intégration des immigrés: vers l'égalité des chances*. Ce projet entend encourager les échanges d'expériences entre les personnes qui s'efforcent, par des voies diverses, de mettre en pratique l'approche fondée sur les relations intercommunautaires.

---

<sup>1</sup> Ce document peut être commandé sous la référence MG-CR (91) 1 final F.

<sup>2</sup> Actuellement au nombre de 32: Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Saint-Marin, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni.

Cette brochure a son origine dans une réunion organisée, à Strasbourg, en décembre 1992 sur le thème de *la formation professionnelle*.

Une équipe de consultants, a joué un rôle éminent dans la préparation et le suivi de cette réunion. Au nombre des participants figuraient des responsables, dans les Etats membres, de divers projets visant, à un titre ou à un autre, à développer des programmes de formation professionnelle contribuant à l'égalité des chances des immigrés sur le marché du travail, ainsi que des fonctionnaires responsables de la définition des grandes orientations en ce domaine. La liste complète des participants figure à la fin de la brochure: les lecteurs pourront, s'ils le souhaitent, prendre contact avec les auteurs des diverses initiatives en matière de formation.

La première partie de la brochure comprend des «Directives pratiques». Il s'agit d'un document approuvé par les participants lors de la réunion. Dans l'espoir que ces principes directeurs seront utiles à d'autres personnes ayant à coeur de développer des projets de formation professionnelle adaptés aux besoins des immigrés, nous les recommandons à l'attention de tous les responsables de ces questions dans les pays européens.

Les personnes qui voudraient en savoir plus sur les projets présentés lors de la réunion trouveront ici deux études comparatives élaborées par les experts consultants. Chaque étude couvre quatre projets différents. Des documents de travail détaillés, décrivant plus précisément chaque projet, sont disponibles auprès du Secrétariat du Conseil de l'Europe à Strasbourg.

L'intérêt porté à la formation professionnelle des immigrés continue de croître. Nous serions heureux que les lecteurs nous signalent des innovations en ce domaine ou qu'ils nous fassent part de leurs observations sur les directives pratiques.

Enfin, je saisis l'occasion pour remercier les experts consultants M. H. Tolley, M. K. Thomas et M. R. van Beelen, pour leur précieuse contribution à l'élaboration de cette brochure. Mes remerciements s'adressent également à tous les participants à la réunion, qui ont partagé leur expérience avec leurs collègues d'autres pays d'Europe.

Robin Guthrie  
Directeur des Affaires économiques et sociales  
Conseil de l'Europe



**DIRECTIVES**

**PRATIQUES**



## **Introduction**

Le présent document entend donner des orientations pratiques aux personnes chargées de la préparation ou de la mise en oeuvre de projets de formation professionnelle visant à promouvoir l'égalité des chances des immigrés sur le marché de l'emploi. Ces directives pratiques ont été élaborées lors d'une réunion organisée par le Conseil de l'Europe à Strasbourg du 7 au 9 décembre 1992 (voir chapitre II ci-après).

Le propos de cette rencontre était de réunir des organisateurs de projets possédant des expériences très diverses dans le domaine de la formation professionnelle des immigrés et des personnes appartenant à des minorités ethniques, dans le but de procéder à un échange d'expériences et d'élaborer des directives pratiques à l'usage d'autres personnes susceptibles de mettre sur pied une formation visant à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre la discrimination raciale.

## **Remarques générales**

Les handicaps dont souffrent les immigrés et les personnes appartenant à des minorités ethniques ont des causes très variées et, de plus, ils s'additionnent et sont difficiles à combattre. Ces handicaps peuvent être liés au caractère récent de l'immigration, à l'isolement ou à une connaissance insuffisante des systèmes et procédures en usage dans le pays d'accueil; ils peuvent être dus également à un faible niveau d'éducation, à des difficultés d'apprentissage ou à la non reconnaissance des compétences et qualifications acquises à l'étranger; viennent souvent s'y ajouter une maîtrise insuffisante de la langue du pays d'accueil, les barrières culturelles, ou l'espoir de retourner dans le pays d'origine (qui conduit à dévaloriser l'importance des qualifications professionnelles) ou encore à une conception différente du rôle de la femme au travail.

De nombreuses personnes souffrent également de discrimination raciale et sexuelle. D'autre part la restructuration économique touche plus particulièrement les immigrés, dans la mesure où, souvent, ceux-ci occupent des emplois particulièrement vulnérables ou n'ont pas les compétences suffisantes pour s'adapter ou se recycler facilement. Ces handicaps engendrent un manque de confiance et d'estime de soi-même qui les conduit à réduire leurs aspirations. Même les jeunes d'origine immigrée nés dans leur pays

d'adoption et ayant reçu une bonne éducation risquent davantage d'être écartés des grandes voies d'accès au marché du travail, car ils possèdent moins de contacts dans la société du pays d'accueil et leurs aspirations ne sont pas aussi fortes que celles de l'ensemble des jeunes possédant des atouts identiques.

En bref, on constate un fossé entre les communautés d'immigrés et les membres des minorités ethniques, d'une part, et les conditions du marché du l'emploi d'autre part, et c'est ce fossé en effet que visent à combler les projets présentés lors de la réunion<sup>3</sup>. Ces projets montrent en effet qu'il est possible de limiter ces divers handicaps. L'expérience le prouve et la formation professionnelle visant à favoriser l'égalité des chances des minorités et des groupes ethniques porte effectivement ses fruits.

### **Observations a l'intention des gouvernements**

L'essentiel des débats et des conclusions ont porté sur l'organisation de la formation mais les participants ont néanmoins formulé à l'intention des gouvernements un certain nombre d'observations d'ordre général concernant le contexte national ou régional dans lequel ces types de projets doivent s'insérer. Ces observations sont les suivantes:

- Les gouvernements ont les mêmes obligations envers tous les résidents en situation régulière, y compris les étrangers, les immigrés et les réfugiés. Ils doivent s'assurer que la qualité de l'enseignement permet aux immigrés et aux membres de minorités ethniques d'avoir les mêmes chances que le reste de la population.
- Il revient aux gouvernements de veiller à la mise en place de programmes d'initiation destinés aux nouveaux arrivés et, notamment, de formations linguistiques adaptées à leurs besoins.
- Les gouvernements doivent veiller à l'égalité d'accès à l'emploi et aux programmes de formation (y compris aux programmes destinés aux chômeurs) pour les immigrés et les membres de minorités ethniques, et

---

<sup>3</sup> Cet objectif est représenté sous forme de schéma à la fin de ces directives pratiques (voir page 17).



encourager l'organisation de tels programmes dans le secteur privé.

- Pour être efficace, la formation professionnelle destinée aux immigrés et aux membres de minorités ethniques doit s'insérer dans une stratégie nationale cohérente visant à promouvoir l'égalité des chances.

### **Conclusions spécifiques: ce qui fait un bon projet**

Le débat a également permis de dégager des thèmes communs à la plupart des projets, qui pourraient servir de base à des conclusions spécifiques sur les moyens les plus efficaces d'organiser une formation visant à réduire les handicaps et à promouvoir l'égalité des chances.

Il est important que la formation soit adaptée au futur marché du travail et débouche, soit sur une formation professionnelle complémentaire, soit sur une qualification ou des emplois offrant des perspectives. Les immigrés ne doivent pas être orientés vers des secteurs faiblement rémunérés. La formation, les qualifications ou compétences acquises dans leur pays d'origine doivent être prises en compte chaque fois que possible. Lorsque la formation ne débouche pas immédiatement sur une qualification, un certificat officiel précisant la nature de la formation

suivie et le niveau obtenu devrait être fourni aux participants, afin de les aider à tirer parti des dispositions existantes pour une formation ultérieure.

Il importe que la formation favorise le développement de l'autonomie et constitue la base d'un apprentissage futur. Du fait de la nécessité de s'attaquer aux conséquences des diverses formes de désavantage dont souffrent les groupes cible et, en particulier, les femmes accédant pour la première fois ou se représentant sur le marché du travail, l'organisation des projets de formation doit être modulable et souple, afin de répondre aux besoins individuels et de développer le potentiel de chacun. Chaque stagiaire devrait pouvoir entamer et achever sa formation au niveau correspondant à sa situation.

Il est important de coordonner les efforts avec les communautés d'immigrés et les minorités ethniques locales. Cette coordination encourage les immigrés à participer à la formation; elle fait également apparaître clairement que leur contribution et leurs ressources sont prises en considération. Nombre de projets présentés lors de la réunion ont été lancés en coopération avec des membres des communautés locales d'immigrés, engagés parfois comme formateur qualifié ou directeur de projet. Les organisateurs de projet ont également fait valoir, dans leur matériel publicitaire et dans les relations avec les communautés d'immigrés et les minorités, la réussite de leurs stagiaires et en ont profité pour créer des liens avec les employeurs. La participation d'immigrés ayant réussi contribue à fournir des modèles aux autres membres de leur communauté et à lutter contre la dévalorisation personnelle et les stéréotypes négatifs véhiculés chez les employeurs et autres personnes de la société d'accueil.

Les observations générales qui précèdent supposent de toute évidence que le pays d'accueil veille à ce que la formation linguistique offerte soit suffisante et adaptée aux besoins des immigrés. Toutefois, pour suivre des programmes de formation professionnelle ou obtenir des qualifications, il faut parfois améliorer le niveau de maîtrise de la langue. L'enseignement des langues se révèle plus efficace lorsqu'il est intégré à la formation professionnelle et qu'il prend ainsi en compte les besoins spécifiques des stagiaires.

Les projets ont montré que les stagiaires pouvaient tirer parti de leur expérience biculturelle, celle du pays d'accueil et celle des communautés minoritaires. La formation devrait être conçue de façon à respecter et valoriser la diversité culturelle. Les cultures des immigrés ou des minorités sont en effet un élément important de l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et de la valorisation d'eux-mêmes. La diversité culturelle peut apporter un

enrichissement social et, le cas échéant, des avantages sur le plan du travail, dans la mesure où les employeurs peuvent tirer parti de l'expérience de deux cultures de leurs stagiaires et améliorer ainsi leurs connaissances et leur sensibilité à l'égard des membres de ces communautés sur les marchés locaux ou étrangers.

Il importe que les organisateurs de projets de formation soient en mesure de fournir des renseignements à jour sur leurs programmes, sur les débouchés de leurs formations ainsi que sur les conditions et les modalités d'inscription. Ces informations doivent être facilement accessibles aux communautés cibles, et l'expérience montre que les moyens les plus efficaces pour ce faire sont les contacts directs et sur le terrain avec ces communautés. Lorsque la formation vise les jeunes, il importe de contacter les parents et de rester en liaison avec eux au cours de la formation.

Les projets présentés ont joué un rôle important, en influant sur les autres prestataires de formations professionnelles et de conseils en servant de catalyseur pour le changement. Il importe, pour tout projet mis sur pied, de développer ce rôle et d'entretenir des relations avec les employeurs et les personnes influentes dans la communauté d'accueil.

### **Conclusions générales**

Compte tenu de la nécessité d'une formation souple répondant aux diverses situations à différents niveaux, les pouvoirs publics doivent admettre que ce type de formation puisse être novateur ou expérimental et, par conséquent, probablement plus coûteux que la formation professionnelle habituelle.

Les résultats de la formation doivent être évalués pour vérifier si celle-ci contribue efficacement à promouvoir l'égalité des chances. Il importe de tenir compte des coûts sociaux qu'engendrerait l'incapacité d'assurer l'égalité des chances, et de l'intérêt que présente l'investissement dans le potentiel de chaque individu.

Il est fondamental que les institutions publiques et privées, les syndicats, les employeurs et leurs organisations apportent soutien et reconnaissance aux projets de formation en faveur d'une égalité des chances, car ils leur conféreront ainsi une crédibilité, une autorité et un statut. Dans le cadre de ce soutien, ils doivent participer à l'offre de stages, mettre à disposition des personnels et équipements de formation, et veiller à

abandonner toute pratique discriminatoire, d'ordre racial ou sexuel, dans les offres d'emploi.

**Schéma (page de droite): Comblent l'écart entre les migrants et le marché de l'emploi**

# I. ANALYSE COMPAREE DE PROJETS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## A. Premier groupe de projets

«Radita» - projet en faveur des jeunes filles immigrées sans emploi, Autriche .....	21
«La Fondation Windsor» - programmes de formation pour étudiants du premier cycle universitaire, Royaume Uni.....	25
L'apprentissage du norvégien associé aux cours de civilisation norvégienne et à la formation à l'emploi, Norvège .....	33
Les compétences des immigrés: une ressource sur le marché du travail, Suède.....	37

## **«Radita» - projet en faveur des jeunes filles immigrées sans emploi, Autriche**

### **Introduction**

En Autriche, l'immigré type était originaire d'Europe de l'Est. Le pays a également autorisé des réfugiés de divers pays à s'installer sur son territoire. Mais sa population immigrée est surtout constituée de Turcs et de ressortissants de la Yougoslavie recrutés pour venir travailler en Autriche.

Radita est un projet destiné aux jeunes filles immigrées sans emploi âgées de 15 à 19 ans. Ce stage de formation, qui dure de 8 à 10 mois, doit permettre aux participantes de trouver des places d'apprenties.

Les stagiaires ont plus ou moins commencé des études secondaires en Autriche, mais elles n'ont aucun diplôme. Il leur est très difficile de décrocher un emploi car elles sont handicapées par leur manque de qualifications et aussi par des problèmes de langue et de discrimination raciale. L'initiative du projet Radita revient à l'Agence viennoise de placement des jeunes (

*Das Arbeitsamt für Jugendliche*) qui souhaitait améliorer les perspectives d'embauche des jeunes immigrées sans formation. Sa mise en oeuvre a été confiée à l'Association des centres municipaux pour la jeunesse de la ville de Vienne (*Verein Jugendzentren der Stadt Wien*). Aujourd'hui, Radita est toujours membre de cette Association.

### **Les participantes**

La plupart des stagiaires du projet Radita ont été recrutées par l'Agence viennoise de placement des jeunes. Elles sont en majorité originaires de Turquie ou de Yougoslavie. Certaines viennent d'Afrique, d'Amérique latine ou d'Asie. Quelques-unes sont nées en Autriche de parents immigrés. Les jeunes filles qui veulent suivre un stage Radita

doivent être inscrites à l'Agence viennoise de placement des jeunes, dont l'accord est indispensable pour bénéficier du programme. Il faut avoir vécu en Autriche depuis au moins trois ans pour pouvoir s'inscrire à l'agence de placement. De son côté, Radita exige des candidates une maîtrise élémentaire de l'allemand. Le stage permet de former simultanément 18 adolescentes qui n'ont pas toutes les mêmes antécédents scolaires ni la même connaissance de l'allemand. Radita est unique à Vienne (et en Autriche) en ce sens qu'il s'adresse exclusivement aux jeunes filles immigrées.

### **Le programme**

Le stage dure en général de 8 à 10 mois, à raison de 5 jours par semaine et de 6 heures de cours par jour. Les jeunes filles peuvent débiter à tout moment de l'année. Le programme comprend les éléments suivants:

- cours de langue;
- formation manuelle: travail du métal et du bois, tapisserie, peinture, photographie, électricité;
- cours de techniques commerciales;
- cours d'informatique;
- cours sur la santé et la médecine, la sexualité, l'argent, le droit;
- méthodes de recherche d'emploi;
- activités de loisirs.

Les stagiaires sont le plus souvent réparties en trois groupes afin que l'enseignement ait le maximum d'efficacité.

Les locaux qui abritent Radita ont été aménagés et décorés par les stagiaires dans le cadre des travaux pratiques de peinture, de menuiserie et d'électricité. Le stage ne débouche sur aucune qualification particulière.



Le projet emploie quatre femmes - dont deux sont d'origine immigrée (l'une de Turquie, l'autre de l'ex-Yougoslavie). On fait appel à des formatrices indépendantes pour enseigner certaines parties du programme.

### **Les résultats**

Tout en suivant le stage, les jeunes filles essaient de trouver des places d'apprenties. L'agence de placement des jeunes leur fournit des listes d'employeurs à contacter.

On encourage les stagiaires à effectuer elles-mêmes le maximum de démarches. En général, les possibilités d'embauche ne manquent pas. Il y a environ 5,7 % de chômeurs en Autriche, et 6,3% à Vienne (soit 53 000 personnes), des taux inférieurs à ceux de nombreux pays européens. Mais beaucoup d'employeurs refusent d'embaucher des immigrés. Il n'empêche que les deux tiers environ des jeunes qui suivent le programme Radita trouvent une place d'apprentie avant la fin de leur stage.

Radita n'a guère de rapports personnels avec les employeurs. Les responsables du projet contactent parfois les employeurs inscrits sur la liste de l'agence de placement des jeunes s'ils n'ont pas embauché la stagiaire qui leur a envoyé une lettre de candidature. Certaines participantes préfèrent trouver un véritable emploi qu'une place d'apprentie. Le programme inclut une ou deux journées de formation professionnelle par semaine. Les cours ont lieu dans une *Berufsschule*.

Les stagiaires perçoivent une allocation mensuelle de 2 200 schillings (1059 FF), c'est-à-dire moins que ce qu'elles gagneraient avec un emploi normal.

La plupart des jeunes filles préfèrent apprendre des métiers traditionnellement féminins (vendeuse, coiffeuse, employée de bureau), métiers qui exigent une maîtrise de l'allemand qu'elles ne possèdent en général pas. Quelques-unes réussissent néanmoins à trouver des places d'apprenties dans ces secteurs d'activité. Certaines choisissent d'autres voies: hôpitaux, hôtellerie, réparation de bicyclettes, maroquinerie, reliure.

Radita manque pour l'instant de personnel pour suivre ses anciennes stagiaires devenues apprenties. Les responsables du projet ne savent pas non plus ce que font les jeunes filles après leur apprentissage. Une subvention de l'agence de placement des jeunes devrait cependant leur permettre d'étudier ces questions très bientôt.

## **Financement**

Le projet Radita est financé par le ministère du travail et des affaires sociales et par l'Association des centres municipaux pour la jeunesse de la ville de Vienne.

### *Budget 1992*

- Ministère du Travail et des Affaires sociales:  
2,9 millions de Schillings
  
- Association des centres municipaux pour la jeunesse de Vienne: 0,3 million de Schillings

Total: 3,2 millions de Schillings (1 550 241 FF)

En admettant qu'un stage Radita dure en moyenne 10 mois, la formation de chaque participante coûte environ 71 300 FF.





**La «Fondation Windsor» - programmes de formation pour les  
étudiants du premier cycle universitaire  
Royaume-Uni**

**Introduction**

Les flux migratoires en provenance des anciennes colonies britanniques des Antilles, d'Asie et d'Afrique ont entraîné une augmentation de la population noire au Royaume-Uni après la deuxième guerre mondiale. Alors qu'en 1951 le pays comptait environ 200 000 personnes nées dans le nouveau Commonwealth<sup>4</sup>, on en dénombrait 1,7 million en 1977, soit 3,4 % de la population. La plupart des immigrants sont venus en Grande-Bretagne pour chercher du travail. D'autres se sont installés avec un statut de «personne à charge».

De 3 à 4 millions de Noirs (y compris ceux d'Asie) vivent aujourd'hui au Royaume-Uni. Les nouvelles lois sur l'immigration visent à fermer davantage les frontières si bien que le flux migratoire net sera désormais assez faible.

On estime qu'en 1976 quelque 40 % des Noirs vivant en Grande-Bretagne y étaient nés. Aujourd'hui le pourcentage dépasse 50 %, ce qui est nettement plus que dans les autres pays européens où l'immigration est un phénomène plus récent.

En général, la situation de l'emploi de la population noire est sensiblement différente de celle de la population britannique dans son ensemble. Les Noirs occupent proportionnellement plus d'emplois peu

---

<sup>4</sup> Le terme «nouveau Commonwealth» désigne ici les ex-colonies britanniques dont la population n'est pas blanche, c'est-à-dire tous les pays du Commonwealth sauf l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Canada.

ou non qualifiés et le taux de chômage, notamment celui des jeunes, est plus élevé parmi eux que dans le reste de la population. Il existe au Royaume-Uni de nombreux projets destinés aux minorités. Certains sont financés totalement ou partiellement par l'Etat, mais d'autres ne bénéficient d'aucune aide publique. Beaucoup de projets locaux sont subventionnés par des organismes financiers ou parrainés par des sociétés commerciales. C'est le cas de la Fondation Windsor, que ses objectifs et ses méthodes rendent par ailleurs unique. La Fondation a été créée en 1986, avec 14 boursiers au départ. Elle propose aujourd'hui un programme d'initiation à la gestion en trois ans à des étudiants issus des minorités ethniques.

### **Les participants**

La Fondation recrute ses futurs boursiers en se faisant connaître dans les écoles et universités et en invitant les élèves de terminale et ceux qui se préparent à entrer à l'université à faire acte de candidature. Elle réussit ainsi à attirer les étudiants qui préparent le baccalauréat.

Le nombre de candidats est passé de 48 en 1986 à 244 en 1992. La sélection est aujourd'hui plus sévère puisque 55 % seulement des dossiers sont retenus au terme de la sélection initiale et que seuls 20 % des candidats obtiennent une bourse.

*Le schéma représenté sur la page de droite montre l'évolution du nombre de candidatures depuis 1986, le nombre des candidats retenus après une première sélection et le nombre de boursiers.*



Le nombre de candidatures progresse beaucoup plus vite que celui des bourses attribuées. Selon la Fondation il y a un hiatus entre l'offre et la demande et certaines sociétés n'ont pu parrainer aucun étudiant car il n'y avait pas assez d'ingénieurs et de scientifiques parmi les boursiers.

La sélection des candidats s'effectue en quatre temps:

- entrevue préliminaire;
- journée portes ouvertes de rencontres avec les représentants des sociétés qui parrainent les boursiers;
- dépôt des candidatures auprès des instances de parrainage/entrevues;
- sélection finale et présentation des boursiers à leurs parrains, sur résultats des examens.

Le tableau qui suit donne une idée du contenu des programmes entre 1986 et 1991.

Etudes commerciales et administratives	19 %
Sciences sociales	17 %
Mathématiques et économie	15 %
Droit	11 %
Ingénierie	10 %
Comptabilité et finances	10 %
Informatique	9 %
Arts et lettres	3 %

Tel qu'indiqué précédemment, la demande d'ingénieurs est supérieure à l'offre.

En général, il y a autant de femmes que d'hommes parmi les stagiaires.

### **Le programme**

Les boursiers suivent des cours pendant trois ans tout en étudiant en vue d'obtenir leurs diplômes. Un nouveau cycle démarre chaque année. Le programme comprend des



séminaires, un stage en entreprise, des activités de plein air et du travail bénévole pour des organisations locales.

#### *Les séminaires*

Chaque année pendant les vacances de Noël, de Pâques ou d'été, les boursiers Windsor participent en internat à des séminaires de 2 ou 3 jours qui visent à améliorer leurs aptitudes personnelles et leurs compétences dans divers domaines: on leur apprend à communiquer et à s'exprimer en public, à prendre des décisions, à organiser, négocier et planifier, à former et à diriger des équipes. En règle générale, les formateurs sont des conseillers en gestion indépendants mais il arrive que des organismes de parrainage détachent un instructeur de leur société à la Fondation Windsor.

#### *Le stage en entreprise*

Les boursiers de la Fondation Windsor doivent travailler pour la société qui les parraine pendant les vacances d'été de leurs première et deuxième années d'études supérieures. Ils sont rémunérés. Chaque stage annuel doit durer au moins six semaines.

#### *Les activités de plein air*

La première année du programme comporte six journées d'activités de plein air axées sur le développement de l'aptitude à communiquer, à former et à diriger des équipes.

### **Le travail bénévole**

La Fondation Windsor demande aux participants de consacrer chaque trimestre au moins une ou deux heures par semaine au travail bénévole auprès d'une organisation locale de leur choix. Cette activité est une façon de remercier la collectivité et d'élargir les horizons des boursiers.

### **Le fonctionnement de la Fondation Windsor**

La Fondation Windsor emploie neuf personnes, dont quatre ont pour mission spécifique d'être à l'écoute des étudiants. Chaque boursier a ainsi un conseiller attitré qui l'aide, le

soutient, et fait fonction d'intermédiaire entre l'étudiant, la société qui le parraine et la Fondation.

La Fondation aide, quoique assez marginalement, les étudiants qui ont des difficultés scolaires. Elle s'occupe aussi plus ou moins d'orientation professionnelle.

### **Les organismes de parrainage**

Les sociétés de parrainage financent toutes les activités et le fonctionnement de la Fondation Windsor. La Fondation compte à l'heure actuelle 68 sociétés de parrainage. Chaque boursier est parrainé par une société qui lui verse une bourse de 2 750 £ (22 600 FF) par an et lui assure de six à huit semaines d'emploi rémunéré pendant deux étés. Certaines sociétés apportent en outre une aide en nature - c'est par exemple le cas de la Bank of England, qui a détaché un de ses directeurs financiers à la Fondation pour trois ans.

La Fondation bénéficie de l'appui financier de diverses sociétés.

Les donateurs suivants ont été particulièrement généreux:

- British Petroleum (16 bourses)
- London Transport (8 bourses)
- Home Office/Willis Corroon (6 bourses)
- Bank of England/Citibank (5 bourses)

La plupart des organismes de parrainage aident la Fondation pour deux raisons:

- elles veulent soigner leur image de marque;
- elles souhaitent avoir accès à des collaborateurs de talent.

C'est surtout la première considération qui prévaut parmi les sociétés de distribution commerciale et en fait toutes les entreprises qui servent le public. Selon un représentant de BP, les hauts dirigeants de la compagnie pétrolière obéissent tout autant à des mobiles éthiques mais ils les traduisent sous une forme plus rationnelle pour tenir compte du point de vue de leurs cadres intermédiaires.

### Les résultats

Le parrain ne garantit pas un emploi permanent à son «filleul». De son côté, les obligations du boursier Windsor vis-à-vis de son parrain s'arrêtent à la fin de son programme.

La compilation des données relatives aux quatre premières promotions de boursiers Windsor donne les résultats suivants (octobre 1992):

Boursiers recrutés par un parrain	10
Autres postes de cadres	15
Autres emplois	15
Poursuite d'études supérieures/perfectionnement	28
voyages/travail indépendant/bénévolat	3
Résultat inconnu	16
Boursiers perdus de vue/partis à l'étranger	3
<b>Nombre de boursiers ayant terminé le programme</b>	<b>90</b>

Ces chiffres montrent que finalement 44 % de l'effectif des quatre premières promotions de boursiers a trouvé un emploi au terme du programme. On parvient même à un taux de 56 % si l'on ne tient pas compte des boursiers dont on ne connaît pas la situation actuelle.



## **L'apprentissage du norvégien associé aux cours de civilisation norvégienne et à la formation à l'emploi, Norvège**

### **Introduction**

Les immigrants, en Norvège, viennent essentiellement des pays d'origine de la plupart des réfugiés que sont le Vietnam, le Chili, la Yougoslavie, l'Iran, l'Irak, l'Érythrée, le Liban. Les réfugiés sont hébergés dans des centres d'accueil avant d'être répartis dans différentes villes.

Kristiansand, localité de 60 000 habitants située dans le sud de la Norvège, a conclu avec le gouvernement norvégien un accord prévoyant l'accueil de 150 réfugiés par an. Quelque 2500 réfugiés (et immigrants) vivent aujourd'hui à Kristiansand.

Dans les deux mois qui suivent leur arrivée, les réfugiés d'âge adulte sont invités à suivre des cours de norvégien, de civilisation norvégienne et de formation à l'emploi. Ils sont pratiquement tenus de s'inscrire au programme puisqu'en s'abstenant ils risquent de perdre leurs allocations de chômage, même si le refus semble théoriquement possible. Les réfugiés des pays africains et arabes préfèrent souvent se trouver du travail.

### **Les participants**

Les réfugiés qui arrivent en Norvège possèdent des degrés d'instruction très divers - certains sont analphabètes, d'autres ont des diplômes universitaires. Cependant tous reçoivent une formation de base identique.

## **Le programme**

Le programme comprend des cours de langue (3 heures par jour) et de formation à l'emploi (3 heures et demi par jour), le tout pendant environ un an et demi en général.

Les cours de norvégien sont dispensés par *l'école Lahelle*, qui peut former simultanément 400 élèves tous d'origine étrangère. Les réfugiés ont droit à un maximum de 750 cours de norvégien. L'enseignement se fait principalement en norvégien et par petites classes de 10 ou 12 élèves.

Les cours de formation à l'emploi ne sont pas considérés comme de la formation professionnelle. Leur principale raison d'être est de donner aux élèves l'occasion de parler norvégien et de se familiariser avec les règles et règlements en usage dans le monde du travail. Huit ateliers ont été créés dans le cadre de cette formation à l'emploi: deux cantines, un atelier de couture, un atelier de menuiserie, un atelier d'entretien plus deux autres ateliers et un appartement où l'on explique aux participants comment on vit dans une maison norvégienne. Les employeurs ne collaborent pas au programme, qui compte une centaine d'élèves.

## **Le fonctionnement du programme**

L'équipe (5 personnes) de la section d'aide aux étudiants allophones de la municipalité de Kristiansand (*Avdeling for fremmedspråklige*) est responsable du programme, en collaboration avec l'agence pour l'emploi (*Arbeidsformidlingen*), le bureau d'immigration (*Innvandrerkontoret*) et l'école Lahelle. Les élèves perçoivent une allocation d'environ 2 000 couronnes (1 658 FF) pour suivre les cours de formation à l'emploi, mais leurs allocations chômage sont réduites.

L'agence pour l'emploi du Comté paie également les locaux de formation. L'école Lahelle assure le financement des cours de langue.

## **Résultats**

Selon l'agence pour l'emploi du comté, de 40 % à 50 % des réfugiés qui vivent à Kristiansand sont sans travail. En fait, le taux de chômage réel est encore plus élevé si

l'on tient compte des réfugiés qui suivent des cours ou occupent un emploi subventionné par l'Etat.

La plupart des élèves qui participent au programme ne trouvent pas de travail à Kristiansand au terme de leur stage. Certains le prolongent. D'autres suivent divers programmes de perfectionnement: préparation au marché de l'emploi (20 semaines), enseignement secondaire (un ou deux ans) et cours d'initiation pour les étrangers (40 semaines). D'autres encore essaient de trouver du travail.

Il n'y a pas de données sur ce qu'ont choisi de faire les participants au terme du programme.

## **Les compétences des immigrés: une ressource sur le marché du travail, Suède**

### **Introduction**

En 1989, la Suède comptait 456 000, ou 758 000, ou encore 1,3 million d'immigrés - selon qu'on considère comme «immigrés» les ressortissants étrangers, les individus qui ne sont pas nés sur le sol suédois ou l'ensemble des immigrés des première et deuxième générations. Les 758 000 personnes nées à l'étranger représentaient 8,9 % de la population en 1989. Environ 40 % de ces étrangers venaient de pays nordiques (autres que la Suède), 30 % étaient nés ailleurs en Europe et 30 % environ étaient originaires d'autres régions du monde.

En 1989, la population immigrée de la Suède était surtout d'origine finlandaise (200 000 ressortissants). Venaient ensuite les Norvégiens (50 000) et les Danois (44 000), suivis des Yougoslaves, des Allemands de l'Ouest, des Iraniens et des Polonais (de 30 000 à 50 000 ressortissants de chaque pays). La moitié environ de ces personnes nées à l'étranger ont la nationalité suédoise.

Depuis les années 1970, l'immigration d'origine extra-européenne (essentiellement d'Iran, de Turquie et du Chili) est de plus en plus une immigration de réfugiés: en 1989, quelque 55 % des 59 000 étrangers qui sont entrés en Suède étaient des réfugiés ou des quasi-réfugiés et 42 % d'entre eux avaient d'abord immigré dans un pays tiers. En 1991, la Suède a accueilli environ 48 000 immigrants d'origine non européenne et de 7 000 à 8 000 ressortissants d'autres pays nordiques et du reste de l'Europe.

Aujourd'hui, de 20 000 à 30 000 adultes venus de l'extérieur des régions nordiques affluent chaque année sur le marché du travail.



Le taux de chômage de la Suède est en augmentation constante. Il tourne actuellement autour de 5 %. Il est de l'ordre de 20 % parmi les immigrés non-européens. 9 % environ des chômeurs sont des immigrés.

L'Administration du marché du travail (*Arbetsmarknadsstyrelsen*) a lancé le programme «Ouvrir les portes aux immigrés» en 1986. Il s'agissait en gros de donner des débouchés aux travailleurs venus de l'étranger en favorisant et en facilitant les contacts avec les employeurs, de mettre à profit la formation et l'expérience acquises par les immigrants et les réfugiés dans leur pays d'origine et de coopérer avec les partenaires sociaux (syndicats, patronat, pouvoirs publics).

La situation du marché du travail des années 80 en Suède - demande de main-d'oeuvre en hausse, progression générale du niveau d'instruction, de qualification ou d'expérience professionnelle des immigrants - a créé des conditions favorables à la création de programmes tenant davantage compte des antécédents scolaires et professionnels des populations accueillies.

C'est dans cet esprit que l'Administration du marché du travail a lancé en 1988 le projet «Les immigrés en tant que ressource», avec les objectifs suivants:

- mettre en place un système uniforme permettant de déterminer le niveau d'éducation et de qualification professionnelle des immigrants et réfugiés;
- élaborer des tests de contrôle à l'intention des immigrants possédant un niveau d'instruction ou de qualification professionnelle correspondant à la fin des études secondaires et au niveau universitaire en Suède;
- créer une structure d'évaluation globale des études et des qualifications à tous les niveaux et dans toutes les spécialités
- créer à l'intention des agences pour l'emploi une banque de données sur les systèmes scolaires des différents pays et sur les méthodes et techniques d'évaluation et de comparaison des formations professionnelles et des cursus scolaires;
- convaincre les partenaires sociaux de la validité des systèmes d'évaluation des études et des formations professionnelles suivies à l'étranger.

## Les programmes

Le projet «Les immigrés en tant que ressource» a donné naissance à une autre initiative appelée «les compétences des immigrés» et comportant elle-même trois volets: évaluation des qualifications et de l'expérience professionnelle acquises à l'étranger, examens professionnels à l'intention des immigrants (en suédois YPI) et programmes d'utilisation.

### *Evaluation des qualifications et de l'expérience professionnelle acquises à l'étranger*

Les qualifications et/ou l'expérience professionnelle acquises à l'étranger peuvent être évaluées et comparées au niveau suédois équivalent ou aux critères professionnels en vigueur en Suède.

L'autorité qui procède à ces évaluations est choisie en fonction du niveau de qualification et du secteur professionnel concerné. En cas d'agrément, elle délivre une attestation ou une autorisation d'exercer le métier ou la profession.

### *Les examens professionnels à l'intention des immigrants (YPI)*

Les sessions de YPI ont lieu dans les centres d'enseignement professionnel ou dans des écoles ou collèges d'études secondaires. Elles ont pour objet de vérifier des qualifications et compétences professionnelles d'un niveau équivalent à la fin du secondaire en Suède ou, dans certains cas, une formation supérieure qui n'est pas dispensée dans les universités et collèges suédois.

Les candidats passent une série d'épreuves théoriques et pratiques. Il faut de 2 à 12 semaines pour passer tous les examens. A l'issue des épreuves, le Conseil national du marché du travail délivre une attestation indiquant les compétences professionnelles de l'immigrant sur la base des cours de formation ou des qualifications professionnelles correspondantes en Suède.

Le programme d'examens a démarré à titre expérimental en 1989. Il est permanent depuis 1992. Il touche aujourd'hui une trentaine de professions. De 300 à 500 candidats se présentent chaque année.

### *Projets d'utilisation*

Les attestations mentionnées plus haut se sont avérées être insuffisantes pour aider les immigrants à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications. Le manque d'expérience professionnelle concrète en Suède, les différences culturelles, le fait que certaines professions ne couvrent pas exactement le même champ en Suède et dans d'autres pays constituent autant d'obstacles pour les immigrants titulaires de diplômes étrangers.

Le Conseil national du marché du travail a donc élaboré des programmes spéciaux s'adressant aux catégories professionnelles suivantes: ingénieurs diplômés, économistes, travailleurs sociaux, enseignants, avocats, dentistes, pharmaciens et de nombreuses professions du secteur de la santé. Il a fallu dans un premier temps recenser tous les candidats qualifiés pour participer au programme. Le Service de l'emploi fait une première sélection dans chaque profession.

Les candidats sélectionnés participent à une «semaine exploratoire» au cours de laquelle on évalue leurs connaissances en suédois, leur potentiel de perfectionnement linguistique, leurs antécédents scolaires et professionnels. Sur la base de toutes ces données, complétées par des entretiens avec des conseillers, il est déterminé quels sont les candidats les mieux placés pour trouver du travail dans leur branche d'activité après une formation complémentaire.

Les candidats retenus au terme de cette semaine exploratoire suivent une formation préparatoire de 20 semaines destinée à:

- améliorer leur connaissance de la langue parlée et écrite, notamment du vocabulaire technique;
- les sensibiliser davantage aux différences culturelles;
- les renseigner sur les différences qui existent entre la pratique de leur profession en Suède et dans leur pays d'origine.

La formation préparatoire s'achève par une épreuve de suédois.

Vient ensuite une formation complémentaire de niveau universitaire. Elle dure 40 semaines, au cours desquelles les participants peuvent acquérir les connaissances spécialisées qui leur seront nécessaires pour exercer leur profession en Suède.

Pour terminer, les élèves se familiarisent avec les réalités pratiques et la culture de leur profession telle qu'elle est pratiquée en Suède. Cette dernière initiation est obligatoire pour obtenir l'autorisation d'exercer certaines professions en Suède.

Il faut deux ans pour suivre tout le programme de formation préparatoire.

### **Les participants**

Les participants du programme sont des immigrants/réfugiés sans emploi ayant un niveau d'instruction suffisant. Une maîtrise élémentaire du suédois est indispensable. Le candidat doit avoir terminé ses études ou interrompu ses activités professionnelles à l'étranger depuis moins de cinq ans. Les semaines exploratoires réunissent entre dix et dix-huit candidats parmi lesquelles s'opère ensuite une sélection. Ainsi, trois

semaines exploratoires réunissant 50 dentistes étrangers ont permis d'en choisir 30 pour le programme préparatoire.

Environ 700 personnes ont participé aux projets d'utilisation en 1991.

### **Le fonctionnement des programmes**

Les programmes sont pour l'instant administrés et financés par le Conseil national du marché du travail. Ils ont été conçus par divers éducateurs, avec la collaboration et l'approbation des établissements d'enseignement, des syndicats et des organisations patronales.

### **Les résultats**

Seuls sont connus à l'heure actuelle les résultats du premier programme d'utilisation, destiné aux travailleurs sociaux et aux agents de l'administration publique. 90 % des participants ayant terminé le programme ont trouvé un emploi dans leur profession - mais il s'agit le plus souvent de postes dans des domaines touchant les minorités ethniques.

Les résultats des YPI ne sont connus que pour 108 participants: 35 % ont trouvé un emploi correspondant à leurs qualifications, 30 % ont été invités à suivre une formation complémentaire. Les autres avaient des connaissances insuffisantes ou ont abandonné en cours de route.



## Conclusions

### *Généralités*

Les programmes décrits dans ce rapport sont très divers, tant par leur durée que par les antécédents professionnels et le niveau d'instruction des individus auxquels ils s'adressent. Il n'y a par exemple aucun rapport entre les boursiers Windsor, les adolescentes du programme Radita, qui n'ont pas terminé leur scolarité, et les réfugiés installés de fraîche date en Norvège. La comparaison entre les différents systèmes sera donc forcément limitée.

On peut cependant résumer comme suit les principaux éléments des différents projets:

	Niveau d'entrée	Qualification	durée	coût/élève (en FF)
Autriche	-	non	10 mois	71 307
Royaume-Uni	étudiants	non	3 ans	67 839
Norvège	-	non	1,5 an	29 852
Suède	étudiants/diplômés	oui	2 ans	127 952

Le projet norvégien est le moins onéreux. Le coût par élève n'inclut cependant que la formation à l'emploi et non l'apprentissage de la langue. La formation d'un boursier Windsor revient à peu près au même prix que celle d'une jeune fille inscrite au programme Radita. Il est vrai qu'elle s'étale sur trois ans au lieu de 10 mois, mais c'est sous forme de courts séminaires.

Le programme suédois est le plus coûteux. C'est aussi le plus complet et il est d'un très haut niveau.

### *Les débouchés*

Le programme d'utilisation suédois semble particulièrement efficace à cet égard puisque 90 % des participants ont trouvé un emploi au terme de leur formation. Toutefois, ce chiffre ne concerne que la première promotion, la seule dont les résultats soient connus. Les deux-tiers des jeunes filles inscrites au projet Radita sont embauchées comme apprenties au terme de leur formation. Et au moins 44 % des boursiers Windsor trouvent un emploi après leurs études. Le projet norvégien, en revanche, ne semble pas déboucher sur un nombre conséquent d'emplois nouveaux. Mais quand peut-on parler de «réussite»? Et quel est le plus difficile: se faire embaucher en Autriche quand on est jeune, étrangère et peu instruite ou trouver un poste au Royaume-Uni quand on est diplômé mais noir? Le projet norvégien est un programme de base destiné aux nouveaux réfugiés, et ses responsables n'escomptent pas que les participants vont systématiquement décrocher un emploi après l'avoir suivi.

On ne peut véritablement mesurer les répercussions des différents projets sur les perspectives d'emploi des bénéficiaires qu'en tenant compte de la situation de l'emploi, des politiques gouvernementales et des autres projets en cours dans les pays concernés. Certes, tous les programmes améliorent les chances des immigrants et réfugiés sur le marché du travail. Mais sont-ils suffisants pour leur garantir des débouchés? La réponse dépend autant de la situation et des politiques de l'emploi du que des projets eux-mêmes.

Quelques mots sur la coopération avec les employeurs: la Fondation Windsor semble avoir des contacts particulièrement étroits avec les sociétés qui la parrainent. Radita s'adresse au Bureau de placement des jeunes pour obtenir des listes d'employeurs disposés à embaucher des apprenties. Les programmes suédois sont administrés par le Conseil national du marché du travail, si bien que la coopération avec les employeurs semble assurée. Le projet norvégien, par contre, ne fait pas appel aux employeurs et dispense la formation dans ses propres ateliers. Il serait sans doute plus efficace si les participants pouvaient



acquérir une expérience pratique dans des entreprises. Il s'agirait alors d'une véritable formation «sur le tas», qui en outre permettrait aux participants d'acquérir des qualifications professionnelles.

### *Conclusions*

Les projets décrits plus haut font toucher du doigt la multiplicité des problèmes que doivent affronter les immigrés et les différentes catégories de minorités ethniques sur le marché du travail dans les pays européens:

- *problèmes des immigrants*: ignorance de la langue, des systèmes et des usages du pays d'accueil, handicap causé par des diplômes et des qualifications acquis dans le pays d'origine et non reconnus ailleurs;
- *problèmes des immigrés de la première génération*: taux de chômage élevé, faible niveau d'instruction, vulnérabilité lors des mutations économiques;
- *problèmes des immigrés de la deuxième génération*: échec scolaire, manque d'ambition et taux de chômage élevé.

De plus, tous les immigrés sont en butte à la discrimination raciale.

Face à ces difficultés, les pays européens réagissent très différemment. Ainsi, le projet suédois «Les compétences des immigrés» est le fruit d'une politique délibérée de lutte contre le chômage des immigrés diplômés. Et cette politique s'inscrit à son tour dans une série de mesures politiques visant à promouvoir l'égalité des chances pour les membres des minorités ethniques. D'autres pays, en revanche, ne s'occupent véritablement que des immigrants ou n'ont aucune orientation précise en matière de populations immigrées, l'idée étant que les politiques générales de l'emploi s'appliquent également aux immigrés. Mais le plus souvent ce type d'approche ne donne pas de bons résultats.

Les projets décrits dans ce rapport montrent que des politiques qui s'appliquent à toutes les populations immigrées énumérées plus haut peuvent donner de bons résultats. Bien que faisant l'objet de programmes spécifiques, elles s'inscrivent dans le cadre d'une politique générale.

L'expérience acquise grâce à ces projets peut s'avérer précieuse pour d'autres pays européens comptant des immigrants dans leur population.

R.S.L.M. Van Beelen  
Consultant

## **B. Deuxième groupe de projets**

«Occasions de faire ses preuves» (CDO) - Formation de groupes défavorisés par des organismes de formation Birmingham, Royaume-Uni

Cours de motivation et de formation professionnelle pour les jeunes (MBLJ), Francfort, Allemagne

Centre d'information sur les qualifications des jeunes travailleurs étrangers (BQN), Cologne, Allemagne

Etnica: Orientation, formation et emploi pour les femmes des minorités ethniques (VW), Zwolle, Pays-Bas

## **Introduction**

Cette étude procède à l'analyse comparée de quatre projets de formation professionnelle pour «migrants ou personnes d'origine immigrée», destinés à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations et les difficultés auxquelles ces personnes se heurtent.

## **Méthodes de travail**

L'attention s'est portée sur les éléments et les thèmes suivants présentant un intérêt commun: histoire (origine du projet), financement, contexte, objectifs, participants (groupe-cible), personnel, méthodes de travail (y compris méthodes de formation et matériel), suivi et évaluation. En novembre 1992, les experts consultants se sont rendus sur place afin de se rendre compte de l'avancement des projets. En consacrant une journée à chaque projet les consultants ont pu rencontrer le ou la responsable et ses collègues, notamment ceux qui travaillent directement avec les groupes-cibles. Les discussions se sont articulées autour des points et thèmes précités afin que la collecte des données reste systématique et méthodique. Lors de leur visite au MBLJ Francfort les consultants ont également assisté à un cours dispensé à quinze jeunes inscrits depuis peu dans le programme.

## **Résultats de l'analyse**

Les principaux résultats de l'analyse apparaîtront sous les rubriques utilisées lors de la collecte des données.

### *Histoire*

On remarquera tout d'abord que les quatre projets s'appuient sur des expériences antérieures. Dans le cas du CDO Birmingham, le mouvement a commencé lorsqu'en 1988, dix entreprises ont décidé de faire un effort concerté pour recruter dans leurs programmes d'apprentissage des jeunes issus des minorités ethniques qui quittaient l'école à 16 ans. L'égalité des chances devant l'emploi est devenue un grand thème d'actualité et le nombre d'entreprises participantes dépasse maintenant la quarantaine, quoique le nom d'origine du projet, «The Ten Company Group» soit resté. L'organisation

responsable du MBLJ Francfort a commencé à travailler dès 1980 et organisé d'excellents programmes d'insertion professionnelle et sociale de jeunes étrangers âgés de 18 à 25 ans n'ayant jamais eu d'emploi. Le BQN Cologne a été conçu en 1989 comme une expérience-pilote de trois ans confinée à la ville de Cologne. Le projet a été prolongé de trois années et propose désormais d'encourager et soutenir les initiatives similaires dans d'autres régions d'Allemagne. Le VW Zwolle n'a débuté qu'en décembre 1992 mais s'inspire largement d'un projet-pilote de formation de 1990 appelé «TeSaam» (Ensemble) qui s'adressait aux femmes originaires des anciennes colonies néerlandaises désireuses d'entrer ou de rentrer sur le marché du travail.

La valeur de ces expériences antérieures dans le domaine de la formation professionnelle des populations défavorisées est manifeste, notamment sur les points suivants: connaissances et compétences du personnel (notamment la direction); méthodes élaborées de formation et de travail; relations d'entraide et de soutien entre les partenaires (écoles, employeurs, organisations gouvernementales, services d'aide); qualité des liens avec les minorités ethniques dont sont issus les groupes-cibles.

#### *Financement*

Le financement des quatre projets est complexe. Il associe des participations directes et indirectes provenant de diverses sources. Nous appelons soutiens directs les crédits accordés au projet par l'organisme dont il dépend et devant lequel il est responsable. Ces crédits servent à payer les salaires du personnel et à faire face à d'autres dépenses. L'expression de «soutien indirect» désigne la participation financière d'organisations comme le patronat, l'Agence pour l'emploi, la Chambre de l'industrie et du commerce. Cette participation peut prendre les formes les plus diverses, du versement d'allocations de garde d'enfant aux stagiaires, jusqu'au temps accordé aux employés de l'entreprise pour s'occuper du projet. Ce sont en tout cas ces bailleurs de fonds et non le projet lui-même qui en assument les responsabilités. On peut donc dire que, en matière de financement, les quatre projets étudiés sont des multipartenariats.

Pour ce qui est du CDO Birmingham, l'organisation mère, The Ten Company Group, bénéficie de l'aide financière directe des firmes participantes et d'organismes publics comme le Birmingham TEC (Conseils Formation et Entreprises de Birmingham) et le Groupe d'action de Birmingham. Le financement direct du MBLJ Francfort est assuré par un contrat de trois ans avec l'Agence du travail, mais les deux autres projets doivent faire appel au personnel d'autres organisations (travailleurs de rue par exemple) pour

recruter leurs stagiaires et à des volontaires dans les entreprises pour les superviser. De mai 1989 à avril 1992 le BQN Cologne a été financé partiellement par la Bourse des emplois de Cologne, le ministère fédéral de l'éducation et des sciences, le ministère du travail, de la santé et des affaires publiques de Nordheim-Wesphalie et la Fondation Robert Bosch de Stuttgart. Il est aujourd'hui pris en charge (jusqu'en 1995) par les mêmes organisations, auxquelles sont venues s'ajouter la Chambre de l'industrie et du commerce de Cologne et la Chambre des métiers de la même ville. Le financement de la VW Zwolle est assuré à parts égales par le Fonds de promotion de l'emploi pour les femmes (NOW) et par le Conseil régional pour l'emploi, le gouvernement provincial, le conseil municipal et l'agence pour l'emploi.

### *Contexte*

Cet élément est à bien des égards le plus difficile à comparer du fait de la diversité des politiques et des lois concernant le statut des migrants et des personnes d'origine immigrée, l'égalité des chances et la formation professionnelle.

Au Royaume-Uni, les droits des résidents appartenant à des minorités ethniques sont garantis par une loi (Race Relations Act, 1976) qui prévoit divers types d'action positive en matière d'égalité des chances devant l'emploi, ce qui n'inclut toutefois pas la «discrimination positive».

Par conséquent, une firme britannique peut proposer une formation préalable à l'emploi aux membres des minorités ethniques pour améliorer leurs chances de recrutement dans les secteurs où ils sont sous-représentés mais ne peut les favoriser au moment de la sélection et du recrutement. Malgré cette mesure, le taux de chômage est nettement plus élevé dans les minorités ethniques que dans le reste de la population.

En Allemagne, la majorité des migrants ou personnes d'origine immigrée sont venus en temps que «travailleurs immigrés» (*Gastarbeiter*) et leurs familles. Ce statut est donc radicalement différent de celui des minorités ethniques britanniques: les étrangers qui vivent en Allemagne étaient considérés comme des résidents temporaires et non comme des résidents permanents. Il n'empêche que le gouvernement souhaite encourager les jeunes d'origine étrangère à acquérir une formation professionnelle qui puisse leur servir en Allemagne aussi bien qu'à leur retour chez eux, le cas échéant.

Aux Pays-Bas, les termes «migrants et personnes d'origine immigrée» désignent les

travailleurs étrangers et leurs familles mais aussi les résidents originaires des anciennes colonies néerlandaises, qui, en matière de citoyenneté ont un statut similaire à celui des anciens colonisés britanniques. Le gouvernement néerlandais veut lui aussi donner de meilleures chances d'emploi aux individus issus de l'immigration grâce à la formation professionnelle et à une «discrimination positive» dans un certain nombre d'emplois des services publics ou para-publics.

Les trois pays considèrent que les efforts de formation professionnels permettent de lutter contre le chômage et de stimuler la croissance économique. Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, depuis les dernières réformes, la formation professionnelle ne relève plus de l'Etat. Elle a été confiée à des organismes créés spécialement. Au Royaume-Uni, ce sont les Conseils Formation et Entreprise (CFE), conseils locaux d'employeurs, qui parrainent des programmes de formation dispensés par les collèges et autres établissements n'appartenant pas au patronat. Ces programmes ont pour but de répondre aux besoins locaux de main-d'oeuvre et de faire naître une culture industrielle dans la région. Les réformes dont nous avons parlé ont coïncidé avec l'introduction d'un nouveau système de qualifications professionnelles nationales (NVQ), qui marque la volonté du gouvernement de revaloriser les métiers manuels à l'heure où il s'efforce de convaincre les jeunes qui quittent l'école à 16 ans de poursuivre leurs études et de revenir à une formation professionnelle à plein temps. Les Conseils régionaux pour l'emploi (RBA) néerlandais sont des organismes paritaires qui réunissent collectivités locales, employeurs et employés. Ces conseils ont pour tâche de déterminer les cours de formation requis et de désigner les prestataires de l'enseignement. Ainsi, au Royaume-Uni comme aux Pays-Bas, la formation professionnelle a été décentralisée: elle est confiée à des instances régionales ou locales dans lesquelles le patronat est largement représenté. On se rapproche donc du modèle allemand, où les employeurs, par le biais des chambres de l'industrie et du commerce, financent et organisent la formation professionnelle.

### *Objectifs*

Les quatre projets étudiés ont pour but de faciliter l'accès de leur groupe-cible à la formation professionnelle et à l'emploi salarié: Le CDO Birmingham veut mettre en rapport les responsables de programmes de formation et les employeurs afin que les élèves puissent faire leurs preuves dans des situations d'emploi concrètes et qu'ils puissent avoir un dossier encore plus solide et améliorer ainsi leurs chances de trouver

un emploi rémunéré. Dans le même esprit, MBLJ Francfort prépare des jeunes sans emploi issus de milieux défavorisés (dont de jeunes étrangers, notamment) à se placer sur le marché du travail ou à suivre jusqu'au bout un programme de formation professionnelle. L'objectif principal du BQN Cologne est de mettre en rapport les employeurs qui offrent des possibilités d'apprentissage et les jeunes d'origine étrangère qui ne profitent pas de ces occasions bien qu'ils aient le niveau d'instruction nécessaire. Quant au VW Zwolle, il bénéficie d'une subvention de deux ans pour recruter 90 femmes issues des minorités ethniques et âgées de plus de 25 ans et les orienter vers un emploi rémunéré ou vers les cours de formation professionnelle. Bref, tous les projets tentent de concilier les besoins de formation et de perfectionnement de leur clientèle cible avec les exigences du marché de l'emploi et les débouchés disponibles dans la région.

#### *Les groupes cibles*

Les quatre projets s'adressent chacun à une catégorie donnée: les personnes défavorisées, notamment par leur appartenance ethnique, culturelle, linguistique et religieuse. Les stagiaires du CDO Birmingham sont des jeunes issus de milieux sous-représentés dans le monde du travail et inscrits dans les écoles de formation non patronales des quartiers socialement et économiquement défavorisés, c'est-à-dire en majorité des garçons et des filles appartenant aux minorités ethniques présentes dans la région: Indo-Asiatiques (sous- continent indien) et Afro-Antillais.

Le MBLJ Francfort et le BQN Cologne s'adressent à de jeunes étrangers de même origine - Italie, Grèce, Turquie, ex-Yougoslavie, Espagne, Portugal, Maroc et Tunisie. Toutefois, le MBLJ Francfort s'occupe aussi bien des Allemands que des jeunes étrangers (tranche d'âge: 16 à 25 ans) inscrits au chômage et qui ne peuvent trouver un emploi ou commencer une formation professionnelle faute d'avoir obtenu leur certificat de fin d'études secondaires (Hauptschule). Certains jeunes étrangers de ce groupe-cible sont nés en Allemagne et y ont été éduqués, d'autres viennent d'arriver dans le pays et ont donc été scolarisés à l'étranger. D'autres encore n'ont fait qu'une partie de leurs études en Allemagne. Il y a donc de grandes disparités au sein du groupe-cible, tant en ce qui concerne la maîtrise de l'allemand que les niveaux d'instruction. Le BQN Cologne s'adresse en revanche exclusivement aux jeunes étrangers qui ont le niveau voulu pour bénéficier d'une formation professionnelle mais qui ne profitent pas des programmes disponibles.



Le VW Zwolle a ceci de particulier qu'il s'adresse à des femmes issues des minorités ethniques et âgées d'au moins vingt ans qui veulent entrer ou rentrer sur le marché du travail après avoir consacré quelques années à leurs tâches d'épouse et de mère. On trouve dans ce groupe des femmes nées aux Pays-Bas de parents originaires d'anciennes colonies néerlandaises (Surinam, Curaçao, Antilles, Indonésie) et des immigrées venues de Turquie, du Maroc ou d'Iran. Malgré leur grande diversité, les membres de ce groupe ont toutes beaucoup de difficultés à trouver du travail, notamment parce que le néerlandais est souvent pour elles une langue seconde et qu'elles connaissent mal les exigences des employeurs néerlandais en matière de normes professionnelles.

### *Personnel*

Il faut distinguer entre les employés qui travaillent directement pour le projet et les collaborateurs dont le projet a besoin, mais qui sont employés et payés par d'autres organisations. Dans les quatre projets étudiés, les seconds sont plus nombreux que les premiers et le succès dépend beaucoup d'eux, comme le prouve le cas du MBLJ Francfort. Dans ce dernier projet, ce sont les travailleurs de rue (le projet ne les emploie pas directement) qui prennent contact avec les candidats possibles (dans les clubs de jeunes, les cafés et par l'intermédiaire des associations communautaires) et les persuadent de s'inscrire comme chômeurs à l'Agence pour l'emploi. Le personnel de l'Agence peut alors orienter vers le MBLJ les jeunes qui ont un niveau scolaire insuffisant pour entrer en formation. Les conseillers en orientation professionnelle recrutés par le projet aident alors ces jeunes à élaborer leur plan de perfectionnement individuel, organisent et suivent leurs stages en entreprise et leur prodigent aide et conseils en cas de difficultés personnelles ou scolaires. Au dernier stade de la formation, le stagiaire est suivi par un employé de l'entreprise d'accueil.

Deux des projets, le BQN Cologne et le VW Zwolle ont ceci d'intéressant que leur personnel est issu des minorités. Ainsi, l'un des membres de l'équipe du BQN Cologne est d'origine espagnole, l'autre vient de Turquie. Les deux collaboratrices du VW Zwolle sont originaires l'une du Surinam, l'autre de Turquie. Ces quatre personnes sont des femmes, ce qui démontre, de la part des organismes responsables des projets, le souci de donner l'exemple en matière d'égalité des chances devant l'emploi. Mais ces choix ont aussi une raison pratique: ces collaboratrices connaissent et comprennent intimement les deux cultures en présence et parlent couramment le

néerlandais/l'allemand et au moins une des langues du groupe cible. Elles sont donc bien placées pour faire la liaison entre les groupes cibles et les programmes de formation ou les marchés de l'emploi auxquels ces groupes cherchent à s'intégrer.

Tous les projets s'efforcent de trouver parmi les minorités des volontaires capables d'aider le personnel à plein temps, notamment lors du travail sur le terrain qui permet de familiariser le groupe cible et les familles avec la formation professionnelle et le marché du travail. Ainsi, le BQN Cologne collabore étroitement avec une vingtaine de travailleurs étrangers qui ont obtenu leurs qualifications professionnelles. Ces interlocuteurs locaux, qui sont aussi pour les jeunes d'excellents modèles de réussite, font passer l'information entre les jeunes étrangers, leurs parents et les entreprises qui proposent des contrats d'apprentissage.

Tous les projets étudiés sont mis en oeuvre avec un personnel très réduit et coopèrent, si bien que la formation et le perfectionnement des employés bénéficient en permanence à l'exécution même des tâches. De même, les rencontres régulières avec les équipes d'autres organisations donnent au personnel une formation «sur le tas». Le BQN Cologne admet toutefois que l'une de ses équipes, essentielle pour la réussite du projet, devrait bénéficier d'une formation spéciale: il s'agit des formateurs employés dans les entreprises. Dans le cadre de leurs 120 heures de formation, ces formateurs suivent désormais un enseignement de 8 heures sur «les jeunes étrangers en apprentissage» qui n'a pas son équivalent en Allemagne. Ce programme (conçu et enseigné par le BQN) expose l'histoire sociale et culturelle des apprentis étrangers et explique comment résoudre les problèmes rencontrés en cours d'apprentissage. De plus, le BQN donne des séminaires pour les entreprises et les conseillers en orientation professionnelle de la Bourse des emplois.

### *Méthodes de travail*

Les méthodes du BQN Cologne se démarquent des autres projets étudiés en ce sens que le projet allemand vise surtout à faire passer l'information entre les employeurs qui assurent une formation professionnelle et les jeunes étrangers qui, bien qu'ayant le niveau requis, ne saisissent pas les occasions de formation disponibles. Contrairement aux trois autres projets, le BQN Cologne ne s'occupe donc pas directement de formation professionnelle ou pré-professionnelle. Malgré cette différence, les projets étudiés appliquent à peu près les mêmes méthodes.

Les quatre projets font, directement ou indirectement, un travail sur le terrain qui leur permet de rencontrer les groupes-cibles, les familles et les communautés puis de rester en contact permanent avec ces interlocuteurs grâce aux activités suivantes: distribution de documents d'information dans les langues de la communauté, visites à domicile, communication par le biais des journaux communautaires, réunions, conférences, conventions et journées d'information. Le succès de ces initiatives repose sur une collaboration étroite au sein du projet d'abord, mais également avec d'autres organisations et agences qui sont en contact avec les groupes cibles, la communauté et ses chefs religieux. Le dialogue est facilité par la médiation des collaborateurs du projet qui sont eux-mêmes issus de minorités et ont réussi à obtenir des qualifications professionnelles et un emploi rémunéré.

Stimuler, motiver, responsabiliser sont des objectifs importants dans les quatre projets. L'accent est donc mis sur le plan de développement personnel et le conseil individuel pour atteindre les objectifs convenus. Attentifs aux besoins individuels, deux des projets s'occupent beaucoup de rattrapage scolaire: le MBLJ Francfort s'efforce d'améliorer la maîtrise de l'allemand de ses stagiaires et de remédier à d'autres déficits de nature scolaire et comportementale; le VW Zwolle, de son côté, essaie de donner aux jeunes femmes dont il s'occupe la possibilité de mieux parler le néerlandais et d'améliorer leur niveau d'instruction et leur capacité de communication. Bien que l'aide et l'orientation individuelles tiennent une large place dans les deux projets cités, l'enseignement joue un rôle tout aussi primordial. Ses moyens sont les cours conçus pour des groupes ayant les mêmes antécédents et les mêmes besoins. Dans la plupart des cas, les classes se limitent à 12 ou 15 élèves afin que chacun puisse s'exprimer et s'exercer à la communication.

Le CDO Birmingham, le MBLJ Francfort et le VW Zwolle offrent tous trois des

possibilités de formation en entreprise dans le cadre de leur programme. Les stagiaires du CDO Birmingham bénéficient d'un bref stage à plein temps chez un employeur, ce qui leur permet de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au centre de formation professionnelle. Ce stage leur donne aussi l'occasion de démontrer leur sens des responsabilités et leur compétence, et donc leur aptitude à un emploi rémunéré. Dans le cas du MBLJ Francfort, les jeunes commencent par une étape de motivation et d'orientation, après quoi ils entrent dans le programme principal: ils se forment alors trois jours par semaine chez un employeur, souvent aux côtés des apprentis «maison». Ils passent les deux autres journées au centre de formation où ils sont répartis en trois groupes selon leurs besoins. Ainsi, un groupe suit des cours pour passer (ou repasser) l'examen final de Hauptschule. Un autre groupe, qui se heurte à des difficultés d'expression, suit des cours intensifs d'allemand. Le programme est donc calqué sur le système mixte qui caractérise les contrats d'apprentissage (formation sur le tas chez l'employeur, associée à un ou deux jours de cours à l'école professionnelle). Les stagiaires du VW Zwolle ont d'abord un entretien personnel avec une responsable du projet, un entretien qui permet de les orienter sur un emploi ou une formation professionnelle, après quoi elles commencent la phase d'orientation qui permet d'évaluer leurs acquis professionnels par rapport aux normes exigées dans les entreprises néerlandaises. Les visites et l'expérience acquise permettent de vérifier que la formation dispensée répond bien aux besoins individuels et correspond aux possibilités de formation professionnelle et aux perspectives d'emploi.

Tous les projets doivent donc, pour atteindre leurs objectifs, nouer localement des liens étroits avec les firmes et le patronat. Dans tous les cas étudiés, cette collaboration dépasse de loin la simple coordination administrative des activités communes: les liens sont établis de telle sorte que les partenaires saisissent bien leur rôle et leurs responsabilités. Grâce à cette concertation permanente, les partenaires peuvent aussi s'assurer que la formation dispensée correspond non seulement aux besoins des élèves, mais aussi aux débouchés possibles. On parvient ainsi à mieux harmoniser l'enseignement de l'école professionnelle et la formation pratique dispensée dans l'entreprise. La concertation à tous les niveaux (planification, décisions, consultations) donne aussi à chaque partenaire le sentiment de partager un investissement dans le projet.

Autre trait caractéristique des quatre projets: l'exploitation optimale des ressources et programmes d'éducation ou de formation, ce qui évite les doubles emplois. Ce choix est particulièrement net dans les programmes de formation du MBLJ Francfort et du VW

Zwolle. Dans les deux cas on utilise autant que possible les programmes existants pour répondre aux besoins d'éducation, de formation ou autres des individus et des groupes. Ainsi, le projet VW Zwolle oriente les jeunes femmes qui ont besoin d'une mise à niveau scolaire avant de songer à une formation vers des cours dispensés par d'autres institutions sous le nom de Cours spéciaux du programme d'éducation des adultes (PBVE).

Enfin, tous les projets étudiés cherchent à donner une image positive de leur clientèle-cible et de leurs partenaires. Ils s'efforcent en particulier de faire connaître leurs projets et leurs progrès grâce aux médias et distribuent une remarquable documentation. Toutes ces initiatives contribuent à combattre les stéréotypes négatifs et sont très utiles pour informer et éduquer les publics très divers auxquels elles s'adressent. Vu l'originalité de ses objectifs, le BNQ Cologne a naturellement publié une impressionnante quantité de documents d'excellente qualité: brochures, calendriers, dépliants, etc. Précisons cependant que les responsables des trois autres projets saisissent eux aussi parfaitement l'importance de cet aspect de leur travail et que leurs documents sont toujours de grande qualité.

### *Suivi et évaluation*

Les quatre projets étudiés doivent rendre compte de leurs résultats à leurs bailleurs de fonds. Ils ont donc élaboré des procédures de suivi et d'évaluation de leur action. La qualité du travail fait l'objet d'un suivi permanent dans les quatre cas. Ce suivi s'effectue le plus souvent par le biais de réunions régulières du comité directeur, de visites officielles, du rapport annuel. Les objectifs des quatre projets ont été clairement définis. On peut ainsi dégager des indices de performance qui permettront de mesurer les résultats du travail accompli. Comme cette analyse est en cours dans tous les projets étudiés, on ne connaît pas encore le résultat des évaluations. Disons toutefois que les données disponibles à ce jour et le bilan de projets antérieurs très similaires sont fort encourageants.

Les résultats obtenus par le Ten Company Group de Birmingham incitent à l'optimisme: plus de 50 élèves d'écoles de formation n'appartenant pas au patronat ont eu l'occasion de «faire leurs preuves» dans les 20 entreprises participantes. Les lignes directrices, qui tiennent compte des leçons de cette expérience, ont été publiées.

Dans un projet antérieur, le Groupe s'était donné pour but d'inscrire dans les programmes de formation de leurs entreprises des jeunes issus des minorités ethniques et ayant quitté l'école. Un an plus tard, le nombre d'apprentis issus des minorités était passé à 8 % de l'effectif total (contre 4 % auparavant). Au bout de trois ans, le pourcentage se situait autour de 20 % dans les entreprises fondatrices du groupe et à 15 % dans les entreprises qui les avaient rejointes. Dans un de ses anciens projets, le MBLJ Francfort a réussi à placer 30 % de ses jeunes stagiaires turcs en apprentissage chez les employeurs qui les avaient pris en stage. Les statistiques du projet pour 1990 indiquent que 33 des 100 jeunes inscrits ont trouvé un travail, que 20 ont été orientés sur l'éducation ou la formation à plein temps et que 7 sont encore inscrits dans le projet. Les 40 autres ont abandonné pour une raison ou une autre (retour au pays ou problèmes sociaux et personnels qui traduisent les handicaps du groupe auquel le projet tente de s'adresser).

Quand le BQN a démarré en 1989, le pourcentage des jeunes d'origine étrangère dans les filières de formation de Cologne ne dépassait pas 5 % de l'effectif. Le pourcentage s'élève aujourd'hui à 10,3 %. Il est vrai qu'aujourd'hui 34 % des jeunes de 15 à 17 ans qui vivent à Cologne sont d'origine étrangère. Il n'empêche que le pourcentage de jeunes étrangers suivant une formation professionnelle a augmenté de 34,5 % pour

l'ensemble de l'Allemagne entre 1989 et 1991, mais de 63 % pour la seule ville de Cologne.

Le VW Zwole s'est promis de permettre à 25 de ses 90 stagiaires à trouver un emploi rémunéré - et de donner aux 65 autres jeunes femmes le bagage nécessaire pour recevoir une formation professionnelle pouvant déboucher sur un emploi. Cet objectif a été fixé sur la base des bons résultats obtenus dans les projets antérieurs de l'organisation.

Dans tous les cas étudiés, les projets ne pourront atteindre leurs objectifs que si le marché du travail veut et peut offrir des occasions de formation et d'emploi aux groupes cibles. Il serait cependant injuste de ne mesurer l'efficacité des projets qu'à l'aune de la réalisation des objectifs fixés. Au-delà de l'aide qu'ils apportent à tel ou tel groupe défavorisé, tous les projets visent beaucoup plus loin: ils veulent promouvoir l'égalité des chances face à l'emploi et instaurer de nouvelles relations de travail entre employeurs, pouvoirs publics et minorités ethniques. La valeur à long terme de ces projets pourrait donc résider non pas simplement dans leurs résultats concrets, mais dans l'émergence d'une nouvelle conscience où le pluralisme ethnique et culturel est admis, respecté et apprécié.

### **Conclusions**

L'analyse qui précède semble indiquer que la formation professionnelle pourra donner aux minorités ethniques et aux migrants de meilleures chances d'emploi si elle s'appuie sur les principes suivants:

- La formation dispensée doit correspondre aux besoins du marché de la main-d'oeuvre, tels que les définissent les employeurs.
- La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle reconnue dans des secteurs qui offrent d'assez bonnes perspectives d'emploi.
- La formation doit partir de l'analyse des besoins individuels et s'efforcer d'y répondre au moyen de plans de développement personnels établis en concertation avec les intéressés.

- Les employeurs doivent être pleinement associés à la fois à l'élaboration du programme de formation et à la formation elle-même, tant pour l'enseignement de l'école professionnelle que pour l'apprentissage en entreprise.
- La formation doit être bien intégrée dans les structures existantes et utiliser au maximum les ressources et les systèmes d'éducation et de formation déjà en place.
- Le programme de formation doit largement faire appel, sur le terrain, aux associations et dirigeants des minorités ethniques, les mieux placés pour trouver de bons candidats à la formation professionnelle.
- Tous les individus qui, à un titre ou à un autre, élaborent, dispensent ou suivent la formation professionnelle des migrants et membres des minorités ethniques doivent eux-mêmes recevoir une formation qui les sensibilisera aux différences culturelles et aux effets néfastes des comportements discriminatoires.
- La formation doit être financée et organisée sur la base d'objectifs réalistes qui tiennent compte de la nécessité de donner à certains stagiaires un niveau d'instruction suffisant pour atteindre les normes de compétence voulues et exploiter tout leur potentiel.
- Les organismes de formation et les employeurs doivent signaler et faire connaître les progrès accomplis et les succès remportés par les stagiaires issus des minorités ethniques ou des milieux immigrés, afin de donner des exemples positifs et d'encourager d'autres membres des populations défavorisées à se donner les moyens de réaliser tout leur potentiel.

Harry Tolley et Ken Thomas  
Consultants  
Nottingham Professional Development Services







**LISTE DES PARTICIPANTS A LA REUNION  
qui s'est tenue à Strasbourg du 7 au 9 décembre 1992**

**Présidente:** Mrs Mary COUSSEY, Director of Employment Division, Commission for Racial Equality, Elliot House, 10-12 Allington Street, GB-LONDON SW1E 5EH, tel: +44 71 932 5232; fax: +44 71 630 76 05

**ORGANISATEURS DE PROJETS**

*Cours de motivation et de formation professionnelle pour les jeunes*, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Aussenstelle Frankfurt, Hedderheimer Landstr. 155, D-6000 FRANKFURT, tel: +49 69 58 09 09 17; fax: +49 69 58 09 09 58:

Mr K.-H. LÜKE, Directeur de projet  
Mrs Beate LORKE

*Centre d'information sur les qualifications des jeunes travailleurs étrangers*, BQN, Unter Sachsenhausen 10-26, D-5000 KÖLN 1, tel: +49 221 13 20 91; fax: +49 221 164 01 23:

Mr Wolfgang FEHL, Project Manager  
Mr Kiymet SAYAR  
Ms Carolina MONFORT-MONTERO

*«Etnica», Orientation, Formation et emploi pour les femmes des minorités ethniques*, Vrouw en Werkwinkel, Papendwarsstraat 10-I, NL-8011 PM ZWOLLE, tel: +31 38 21 75 00; fax: +31 38 22 14 84:

Ms Elsabe M KALSBECK, Président  
Ms Nevin DEMIRTAS

*«Occasions de faire ses preuves»*, Ten Company Group, Birmingham Education Business Partnership, Chaplin Court, 80 Hurst Street, GB-BIRMINGHAM B5 4TG, tel: +44 21 622 17 77; fax: +44 21 622 6042:

Ms Jayne JAMES

*«Radita», Orientation professionnelle à l'intention des jeunes filles étrangères*, Triesterstrasse 114, A-1100 VIENNA, tel: +43 222 66 50 919:

Ms Christa KLEINER, Project Organiser  
Ms Susanne PICHLER, Project Organiser

*Le norvégien associé à des études sociales et à une formation professionnelle - un programme éducatif destiné aux réfugiés adultes*, County Employment Office of Vest-Agder, Postboks 176, N-4601 KRISTIANSAND, tel: +47 42 265 33; fax: +47 42 263 90:

Mr Eivind MOERCH, Head Consultant  
Mr Odd JOERGENSEN, Kristiansand Community

*La compétence des immigrants - une ressource pour le marché de l'emploi*, National Labour Market Board, S-171 99 SOLNA, tel: +46 8 730 60 00; fax: +46 8 27 83 68:

Mr Christian RABERGH

*Programme de formation élémentaire des cadres et de développement personnel pour les étudiants issus de minorités ethniques*, Windsor Fellowship, 47 Hackney Road, GB-LONDON E2 7NX, tel: +44 71 613 0373; fax: +44 71 613 03 77:

Ms Beverley BERNARD, Directeur  
Ms Faith GORDON

*Centre d'Orientation et de Formation aux Technologies Nouvelles (CASI-UO)*, 211 Rue A. Willemyns, B-1070 BRUXELLES, tel: +32 2 520 15 86; fax: +32 2 520 15 86:

M<sup>me</sup> Maria Rita REATI

*Formation d'anciens mineurs et de jeunes chômeurs*, The Guidance Centre Limburg Mining Area, Evence Coppéelaan 91, B-3600 GENK, tel: +32 11 36 44 45; fax: +32 11 36 43 03:

Mr Lieven DENOLF

*Formation d'Agents de Développement du commerce international*, Centre Inter-Culturel Rencontre - Institut de Formation Européen et de Coopération (CICR - IFEC), 2 rue Vauban, F-59140 DUNKERQUE, tel: +33 28 60 32 32; fax: +33 28 61 12 97:

M<sup>me</sup> Monique VAN LANCKER, Directrice  
M. Toufic ABOU-DAHR

#### ***EXPERTS CONSULTANTS***

Mr Harry TOLLEY and Mr Ken THOMAS, Nottingham Professional Development Services P.O. Box 3, Clifton PDO, GB-NOTTINGHAM NG 11 6NH, tel: +44 602 84 43 54; fax: +44 602 79 15 06

Mr Roel van BEELEN, Home Office, P.O. Box 20011, NL-2500 EA THE HAGUE, tel: +31 70 302 61 43; fax: +31 70 302 77 70

#### ***AUTRES PARTICIPANTS***

**Bulgarie:** M. Vassil VLADIMIROV, Chef de département, ministère du Travail et des Affaires sociales, 2 rue de Triaditza, 1000 SOFIA

**Allemagne:** Dr Jochen JAHN, Ministerialrat, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Postfach 1402 80, Rochusstr. 1, 5300 BONN 1, tel: +49 228 527 2676

M. Lutz-Rüdiger VOGT, Regierungsdirektor, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Klosterstrasse 47, 1110 BERLIN

**Espagne:** Ms Ana ALVAREZ HUERTA, Head of Department, Direccion General de Migraciones, Paseo Pintor Rosales 44, 28008 MADRID

**Suède:** Mr Björn HAMMARBERG, Head of Integration Department, Swedish Immigration Board, Box 6113, 600 06 NORRKÖPING, tel: 46.11.15.61.43, fax: 46.11.10 37 45

**Royaume-Uni:** Mr Michael PENDLETON, Department of Employment, Race Equality in Employment Section, Level 4, Caxton House, Tothill Street, LONDON SW1H 9NF, tel: +44 71 273 48 53; fax: +44 71 273 49 06