

# INTEGRATING CITIES BOÎTE À OUTILS

Promotion de la  
diversité culturelle

## Remerciements

EUROCITIES remercie Marcus Engler de Network Migration in Europe et Sue Lukes, Anna Reisenberger et Richard Stanton de MigrationWork CIC pour leur travail et leur contribution à ces outils.

Nous souhaitons également remercier le Groupe de travail Migration et intégration d'EUROCITIES pour son rôle moteur dans la production de ces publications, et notamment: Ramon Sanahuja (Barcelone); Andreas Germershausen, Cigdem Ipek, Andreas Kapphan et Ulrich Raiser (Berlin); Christine Lunde Rasmussen (Copenhague); Anu Riila (Helsinki); Toralv Moe et Tone Skodvin (Oslo); Paul Hoop (Rotterdam); Maria Nyrhinen (Tampere); Paula Popoïre Gomes et Tom Versluys (La Haye). Enfin, nous adressons tous nos remerciements aux personnes ayant fait des suggestions et donné des exemples lors de l'élaboration de ces outils.

Copyright © 2012 EUROCITIES asbl, Bruxelles, Belgique. Si vous souhaitez citer un extrait de cette publication, veuillez mentionner son titre et l'organisation éditrice.

Le travail de production des références thématiques dans cette boîte à outils a été dirigé par le Conseil berlinois pour l'intégration et la migration [www.integrationsbeauftragter.berlin.de](http://www.integrationsbeauftragter.berlin.de)

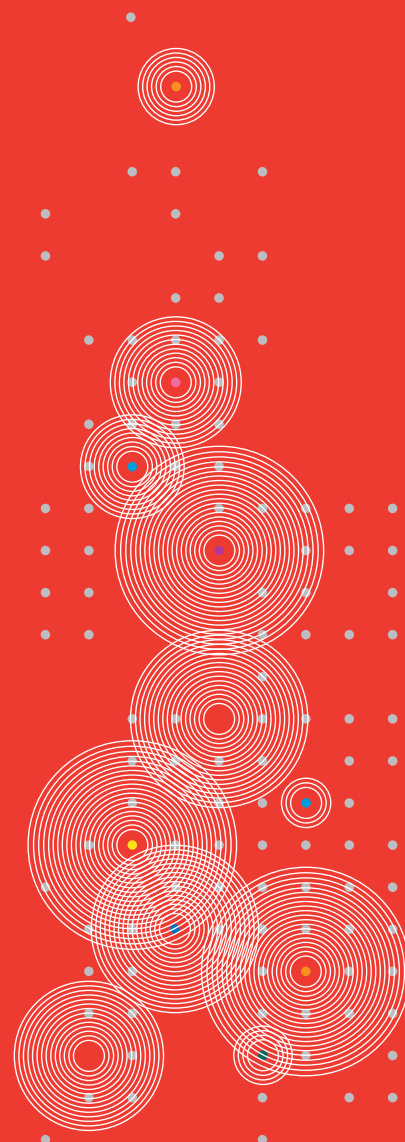
Matériel disponible auprès d'EUROCITIES asbl  
[www.eurocities.eu](http://www.eurocities.eu) / [www.integratingcities.eu](http://www.integratingcities.eu) / [info@eurocities.eu](mailto:info@eurocities.eu)

### Auteur:

Marcus Engler, Network Migration in Europe



Le projet MIXITÉS a été réalisée avec la cofinancement de la Commission européenne, DG des Affaires intérieures dans le cadre du Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers. Les idées ou les opinions exposées dans cette publication sont celles de leurs auteurs. La Commission décline toute responsabilité pour ces idées ou opinions ou pour l'usage qui pourrait en être fait.



## Introduction

Cette boîte à outils définit les **points de référence des Villes d'intégration en matière de promotion de la diversité culturelle** –, ce dont il s'agit et la manière dont vous pouvez vous servir d'une liste de facteurs contextuels utilisables pour les spécificités de votre ville lorsque vous mettez en œuvre cet outil européen. Ce document aidera votre ville à tirer le meilleur parti de ces points de référence pour promouvoir la diversité culturelle.

Cette boîte à outils aborde différents aspects du travail de mise en valeur du potentiel représenté par la diversité culturelle d'une ville. Elle est conçue pour compléter la *Boîte à outils des Villes d'intégration sur l'anti-discrimination*, différente, mais interdépendante, laquelle se concentre sur la manière selon laquelle les villes peuvent éliminer les obstacles résultant de politiques discriminatoires.

## Qu'est-ce qu'un point de référence de promotion de la diversité culturelle?

Il prend sa source dans la **Norme des Villes d'intégration** – un résumé global de l'objectif de la politique de promotion de la diversité culturelle tiré de la Charte des Villes d'intégration.

Un point de référence présente les éléments ci-après:

Des **facteurs clés** qui sont les éléments stratégiques déterminants permettant aux municipalités de se conformer à la norme des Villes d'intégration. Autrement dit, les chances que présente une ville de répondre à cette norme sont d'autant plus grandes que ces facteurs clés ont été mis en place. Chacun est formulé sous la forme d'un énoncé que vous pouvez vérifier ou non pour votre ville.

Des **questions guides** qui détectent les problèmes devant être analysés avant de déterminer si la municipalité a un facteur clé en place.

Des **exemples** qui illustrent les différentes manières selon lesquelles des villes tentent de traiter les thèmes évoqués par le facteur clé.

**L'ENGAGEMENT PUBLIC**

**01** La ville communique activement sur son engagement pour la diversité. Le processus d'intégration en général et le développement des compétences d'exploitation de la diversité en particulier constituent des missions clés de la société dans son ensemble. En communiquant activement son engagement pour la diversité, la ville encourage les autres acteurs à suivre son exemple et renforce la confiance au sein de la population migrante, ce qui rend la politique de diversité de la ville plus efficace.

QUESTIONS GUIDES	EXEMPLES
<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe-t-il une déclaration publique de l'engagement de votre ville en faveur de la diversité?</li><li>• Les dirigeants politiques, le personnel municipal, les migrants et les acteurs non municipaux se réfèrent-ils fréquemment à cet engagement?</li><li>• De quelle manière cet engagement est-il communiqué à la presse et au public?</li><li>• Votre ville organise-t-elle des activités pour promouvoir la diversité et ses avantages (par exemple des campagnes, des événements, des prix, des expositions ou des conférences de presse)?</li></ul>	<p>La ville de Nantes s'est engagée pour la diversité en lançant une charte interne en 2005 dans le but de promouvoir la diversité dans tous les services de la ville. Cette charte comprenant sept articles sur les valeurs de la diversité et de l'interculturalité est défendue par tous les élus et s'applique aux 4 500 agents de la municipalité.</p> <p>La ville d'Oslo s'est déclarée ville ouverte et inclusive en 2005 sous le slogan «Oslo – Oslo for alle». La déclaration «Oslo, une ville pour tous» a été adoptée par un vote unanime du conseil municipal indiquant qu'«Oslo» est une ville où tous les citoyens sont de valeur égale. Les habitants d'Oslo sont son avenir et sa richesse la plus précieuse. Nous sommes des citoyens de différentes origines ethniques, culturelles et religieuses, et nous avons tous les mêmes droits fondamentaux, les mêmes devoirs et responsabilités. (...) La municipalité d'Oslo vise à refléter la diversité de sa population parmi ses fonctionnaires et dirigeants, et dans les services qu'elle fournit. Depuis lors, cet engagement s'est traduit par une politique ambitieuse pour toucher tous les habitants de la ville à travers la municipalité et ses services.</p>

## Que faire des facteurs contextuels spécifiques?

L'expérience acquise par les villes montre que les facteurs hors de contrôle des municipalités sont ceux qui exercent l'impact le plus probable sur l'intégration des migrants, ce qui rend cette question plus complexe. Au travers du projet MIXITÉS, EUROCITIES a défini une liste des facteurs contextuels susceptibles d'empêcher votre ville d'atteindre les points de référence. Vous êtes invité à vous référer à ces facteurs, énumérés à la fin des points de référence, ce qui peut être pertinent pour déterminer la progression de votre ville dans la promotion de la diversité.

## Comment utiliser la boîte à outils sur la promotion de la diversité culturelle?

Chaque boîte à outils des Villes d'intégration est un instrument servant à inspirer, évaluer et renforcer vos politiques. Vous pouvez mettre en œuvre les points de référence de cette boîte à outils de différentes manières, selon les évolutions connues par votre ville jusqu'à présent, selon que vous souhaitez mettre en œuvre l'ensemble du point de référence ou uniquement certains de ses éléments, selon les personnes dont vous désirez un retour d'information et selon les ressources disponibles. Voici quelques actions que vos villes peuvent entreprendre ponctuellement ou successivement:

## Souhaitez-vous une simple évaluation à faible coût de vos performances en matière de promotion de la diversité, en utilisant vos propres ressources?

### Référenciation par évaluation interne

En faisant appel à une équipe d'évaluation interne ou à des consultants, votre ville peut mettre en œuvre les outils des Villes d'intégration pour une évaluation par rapport au point de référence. Il peut s'agir d'une évaluation ponctuelle ou de définir une situation de référence à partir de laquelle la municipalité peut suivre les progrès réalisés grâce à des évaluations régulières.

## Souhaitez-vous une étude minutieuse de votre activité de promotion de la diversité menée par des praticiens d'autres villes qui connaissent votre situation, mais apporteront un regard neuf?

### Un examen réalisé par des pairs

Vous pouvez procéder à un examen par des pairs pour obtenir une analyse détaillée du travail de votre ville et recueillir de nouvelles idées sur la façon d'atteindre la norme européenne. Ce peut être aussi un moyen de valider ou de développer davantage votre propre évaluation.

Dans la **méthode d'examen par des pairs d'EUROCITIES**, une équipe de pairs ou de « collègues » d'autres administrations est réunie pour évaluer conjointement les performances de votre ville au regard du point de référence. L'équipe d'examen peut être composée de représentants d'autres villes de votre pays ou de pays étrangers. EUROCITIES fait état de bonnes expériences lorsque l'équipe réunit des personnes qui ne sont pas stricto sensu des pairs, mais des membres, par exemple, d'organisations de défense des migrants ou des gouvernements nationaux.

Sous la direction d'un expert, l'équipe contrôle de manière systématique les activités de la ville d'accueil au regard de chaque facteur clé du point de référence. Ce contrôle commence par une auto-évaluation de la ville qui fournit des données sur la réalisation des différents facteurs clés en s'appuyant sur des **sources documentaires** telles que les procès-verbaux de réunions, les rapports annuels, les données de suivi, les communiqués de presse, etc. L'équipe visite ensuite la ville et mène des **entretiens et des discussions en groupe** avec des représentants de la ville et des intervenants travaillant sur le terrain pour obtenir des données supplémentaires sur la façon dont la ville se situe par rapport au point de référence. Chaque élément probant fourni par les personnes interrogées est enregistré. En rassemblant ces documents et les éléments tirés des entretiens, l'équipe formule des **conclusions** quant aux réalisations de la ville par rapport au point de référence et des **recommandations** pour l'aider à renforcer son travail d'intégration. Les pairs peuvent remettre leurs résultats directement à leurs collègues de la ville d'accueil lors d'une réunion de feedback et dans un rapport de suivi.

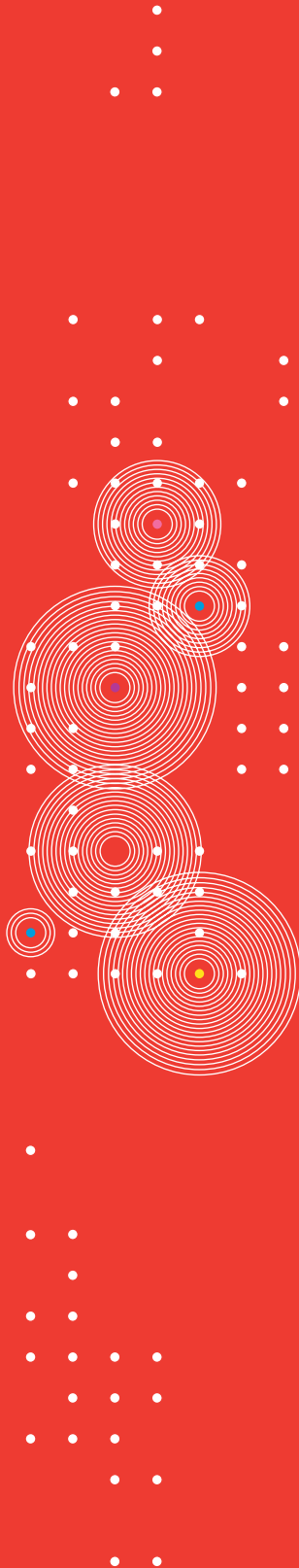
Il s'agit d'une option relativement coûteuse, puisqu'il faut prendre en charge l'accueil et les visites de l'équipe de pairs, et l'engagement d'un expert en chef pour guider ceux-ci dans leur travail. Mais c'est un choix payant, car il apporte de nouvelles perspectives et un domaine d'expérience plus large de la part des pairs qui peuvent remettre en question les pratiques locales de manière plus indépendante.

## Vous avez identifié un élément manquant dans votre action de promotion de la diversité et vous avez besoin d'un plan pour faire évoluer votre ville vers les meilleures pratiques européennes?

### La préparation d'un plan de développement

Cela peut constituer une option si votre ville n'a pas encore mis en place de programme de promotion de la diversité ou si vous avez un programme et que vous venez de l'examiner au moyen de l'une des méthodes mentionnées précédemment. Comment pouvez-vous définir les étapes que votre ville doit suivre dès lors pour évoluer vers la norme européenne?

Le point de référence des Villes d'intégration propose un cadre pour définir un plan de développement des activités de promotion de la diversité. Les facteurs clés du point de référence vous permettront de préciser les objectifs de votre plan. Les questions guide indiqueront les actions prioritaires à mener pour atteindre ces objectifs et vous permettront d'identifier, si vous le souhaitez, certains objectifs à «bénéfices rapides», de manière à ce que votre équipe et le public observent des résultats à court terme, et les objectifs demandant un travail de plus longue haleine. Enfin, le point de référence offre des exemples provenant d'autres villes et montrant concrètement comment des actions bien planifiées permettent d'atteindre les normes européennes de promotion de la diversité culturelle.



## LA NORME DES VILLES D'INTÉGRATION

**La ville prend les mesures nécessaires pour promouvoir la diversité apportée par les migrations, de façon à réaliser pleinement son potentiel économique, culturel et social au bénéfice de tous les habitants.**

Les villes européennes sont de plus en plus diverses.<sup>1</sup> Comme le reconnaît la *Charte des Villes d'intégration* EURO-CITIES, les villes ont un rôle clé à jouer en embrassant la diversité de la population. Si les villes veulent tirer pleinement parti de la diversité des origines et des potentialités de leurs habitants, elles doivent développer leurs compétences en matière d'exploitation de la diversité. D'un point de vue normatif, tous les citoyens devraient être représentés équitablement dans les services publics et les institutions politiques. D'un point de vue économique, la diversité croissante générée par les migrations peut, si elle est gérée correctement, jouer un rôle essentiel dans la stimulation de l'innovation, de la performance économique et du dynamisme d'une ville. Les avantages de la diversité restent largement inexploités.

<sup>1</sup> Le concept de diversité englobe généralement plusieurs dimensions telles que le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle et l'éducation. Dans cette publication, nous nous référons uniquement à la diversité qui résulte de migrations, c'est-à-dire, aux migrants et leurs enfants

## L'ENGAGEMENT PUBLIC

# 01

### La ville communique activement sur son engagement pour la diversité.

Le processus d'intégration en général et le développement des compétences d'exploitation de la diversité en particulier constituent des missions dévolues à la société dans son ensemble. En communiquant activement son engagement pour la diversité, la ville encourage les autres acteurs à suivre son exemple et renforce la confiance au sein de la population migrante, ce qui rend la politique de diversité de la ville plus efficace.

#### QUESTIONS GUIDES

- Existe-t-il une déclaration publique de l'engagement de votre ville en faveur de la diversité?
- Les dirigeants politiques, le personnel municipal, les migrants et les acteurs non municipaux se réfèrent-ils fréquemment à cet engagement?
- De quelle manière cet engagement est-il communiqué à la presse et au public?
- Votre ville organise-t-elle des activités pour promouvoir la diversité et ses avantages (par exemple des campagnes, des événements, des prix, des expositions ou des conférences de presse)?

#### EXEMPLES

La ville de **Nantes** s'est engagée pour la diversité en lançant une charte interne en 2006 dans le but de promouvoir la diversité dans tous les services de la ville. Cette charte comprenant sept articles sur les valeurs de la diversité et de l'interculturalité est défendue par tous les élus et s'applique aux 4 500 agents de la municipalité.

La ville d'**Oslo** s'est déclarée ville ouverte et inclusive en 2001 sous le slogan «OXLO – Oslo Xtra Large». La déclaration «Oslo, une ville pour tous» a été adoptée par un vote unanime du conseil municipal indiquant qu'Oslo «est une ville où tous les citoyens sont de valeur égale. Les habitants d'Oslo sont son avenir et sa richesse la plus précieuse. Nous sommes des citoyens de différentes origines ethniques, culturelles et religieuses, et nous avons tous les mêmes droits fondamentaux, les mêmes devoirs et responsabilités. (..) La municipalité d'Oslo vise à refléter la diversité de sa population parmi ses fonctionnaires et dirigeants, et dans les services qu'elle fournit». Depuis lors, cet engagement s'est traduit par une politique ambitieuse pour toucher tous les habitants de la ville à travers la municipalité et ses services.

## STRATÉGIE

# 02

### La ville fait de la promotion de la diversité un objectif de politique stratégique clé.

L'intégration des migrants nouvellement arrivés est un processus complexe et à long terme. Face à ce défi structurel, la promotion de la diversité doit être une priorité politique à long terme et l'objet d'une stratégie ou d'un concept spécifique.

## QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville a-t-elle une stratégie à long terme pour la promotion de la diversité?**
- **Cette stratégie définit-elle des priorités et des étapes clés?**
- **Existe-t-il un financement approprié pour soutenir la mise en place de cette stratégie?**
- **Le personnel de l'administration et des services municipaux a-t-il connaissance de et cette stratégie l'utilise-t-il dans son travail? Les autres acteurs concernés y font-ils référence?**
- **La stratégie ou les objectifs stratégiques identifient-ils les migrants comme un groupe cible spécifique?**

## EXEMPLES

La ville de **Munich** a une stratégie d'intégration interculturelle visant à promouvoir la diversité dans l'administration de la ville. Le bureau des affaires interculturelles supervise la mise en œuvre de l'intégration interculturelle à travers un processus descendant décliné en des objectifs, des priorités et des indicateurs, avec un budget d'un million d'euros. Un exemple d'action mise en œuvre dans le cadre de cette stratégie a été l'adoption d'un nouveau code de conduite et d'un travail orienté vers l'utilisateur par le bureau des migrants de la ville. La mise en œuvre de la stratégie de la ville a donné lieu à un engagement commun envers une orientation interculturelle dans les ressources humaines, la prestation de services et la gestion de la qualité.

La ville de **Copenhague** a adopté en 2010 sa stratégie d'inclusion sous le thème «S'engager dans la ville». Dans le prolongement de sa première stratégie d'intégration adoptée en 2006, l'objectif est de faire de Copenhague une ville plus inclusive, où chacun a la possibilité de se sentir chez lui, et de s'engager dans la vie urbaine et dans le processus de prise de décision. Les deux stratégies ont été accompagnées de plans d'action précis et de financements (1,75 million d'euros sur trois ans). Des objectifs et un système de suivi ont également été mis en place. La stratégie est supervisée par le service de l'intégration, qui contrôle sa mise en œuvre par le biais des services municipaux concernés.

## COORDINATION ET GOUVERNANCE

# 03

**La ville a confié la responsabilité de la mise en œuvre de ses objectifs de promotion de la diversité à une personne ou un organisme qui a suffisamment d'autorité pour assurer leur énonciation et la coordination des différents acteurs impliqués.**

Pour être appliquée et suivie avec succès, la promotion de la diversité requiert une personne (ou un organisme) à qui il a été confié des responsabilités précises, le mandat et l'autorité suffisante pour la superviser et coordonner l'ensemble des acteurs impliqués aussi bien à l'intérieur de la municipalité qu'en dehors de son champ de compétences.

### QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville dispose-t-elle d'un organisme spécifique ou d'une structure interservices de coordination qui est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de la stratégie de promotion de la diversité?**
- **Cette personne (ou organisme) dispose-t-elle des ressources financières et réglementaires nécessaires pour remplir cette tâche?**
- **ans quelle mesure votre ville a-t-elle réussi à intégrer la promotion de la diversité dans différents secteurs (par exemple, l'éducation, le travail, l'accompagnement social, le développement urbain, les ressources humaines, le développement économique)?**
- **Quelle est l'efficacité de la coordination de la stratégie de la diversité dans les secteurs et les quartiers de la ville?**

### EXEMPLES

La mise en œuvre de la stratégie d'intégration et de promotion de la diversité de **Berlin** est coordonnée par le Commissaire à l'intégration de la ville. Depuis 1981, le Commissaire à l'intégration a coordonné la mise en œuvre intersectorielle des politiques d'intégration de la ville. Le Commissaire assure également la liaison avec les partenaires externes tels que le Conseil consultatif des migrants, la société civile, les organisations de migrants et il œuvre à assurer de bonnes relations entre toutes les communautés de la ville. L'arrêté municipal de 2010 sur la participation et l'intégration a renforcé le rôle du Commissaire et rendu le processus de développement organisationnel interculturel contraignant pour tous les secteurs concernés. Il a également introduit le poste de Commissaire à l'intégration dans les quartiers de la ville.

Le Programme en faveur de la diversité «S'engager à **Copenhague**» constitue l'organisme principal et une structure de coordination participant à l'effort pour la diversité de la politique d'inclusion dans la ville de Copenhague. La stratégie attribue spécifiquement aux services municipaux concernés la responsabilité de réaliser des objectifs précis. Par exemple, il incombe au Comité pour l'enfance et la jeunesse et au Comité des services sociaux de la ville de réduire le nombre de jeunes quittant le système scolaire sans qualification. Ainsi, tous les acteurs de la ville ont la responsabilité conjointe de faire de l'objectif de la ville «devenir une ville plus ouverte et accueillante» une réalité.



# 04

### La ville facilite la participation des communautés de migrants dans le processus d'élaboration des politiques et élimine les obstacles à cette participation.

La participation de tous les habitants de la ville est un principe fondamental de la démocratie. La représentation des migrants dans la vie politique communautaire garantit que leurs besoins et préoccupations spécifiques soient bien compris et pris en compte. La suppression des obstacles à la participation stimulera le potentiel et les talents des migrants, et leur permettra de contribuer pleinement à la vie citadine.

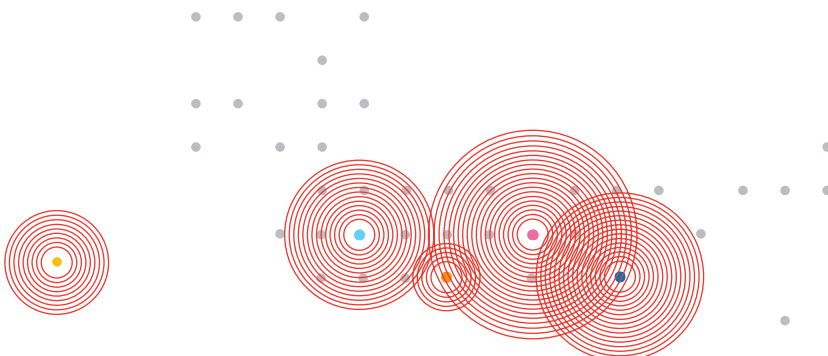
#### QUESTIONS GUIDES

- **Comment les migrants sont-ils consultés sur l'élaboration et le suivi de la stratégie de la diversité de votre ville?**
- **Existe-t-il dans votre ville un organisme de coordination élu pour représenter politiquement les migrants?**
- **Dans quelle mesure les migrants sont-ils représentés dans les organes consultatifs, les comités et les commissions ad hoc de votre ville?**
- **Dans quelle mesure les migrants sont-ils représentés parmi les élus?**
- **Comment encouragez-vous les électeurs (potentiels) d'origine immigrée à voter?**
- **Votre ville propose-t-elle des programmes spécifiques pour renforcer la capacité des organisations de migrants à jouer un rôle actif dans la société?**

#### EXEMPLES

En 2008, le Conseil de la ville de Dublin, en concertation avec des représentants d'organisations de migrants, a mené une «Campagne pour des migrants électeurs» (Migrant Voters Campaign) pour inciter cette population à participer à la vie politique de la ville. Comme Dublin offre un droit de vote à tous les résidents sans restriction pour les élections locales, la campagne visait à sensibiliser les migrants sur ces droits. La ville a donc communiqué sur la nécessité de s'inscrire sur les listes électorales pour voter et sur le fonctionnement du processus de vote. L'opération comprenait une campagne multilingue d'instruction des électeurs, des programmes de formation de formateurs enrôlant des dirigeants communautaires, une campagne d'affichage et de nombreuses réunions publiques. Le projet a duré une année au cours de laquelle l'inscription des électeurs dublinois non irlandais a augmenté de 15 %. Le budget de la campagne s'élevait à 45 000 euros.

Le conseil des organisations de migrants de la ville d'Oslo (RiO) représente quelques 300 organisations issues des différents groupes ethniques de la ville. Ces dernières années, ces organisations ont évolué du statut d'associations d'assistance et de gestion des questions relatives aux migrants à celui de groupements se préoccupant de grands problèmes politiques tels que l'éducation et la situation des enfants et des jeunes. Le principal objectif du RiO est de sensibiliser le public à la discrimination et de faire entendre la voix des minorités au conseil municipal. Son conseil d'administration prend l'initiative de se pencher sur les questions qu'il juge pertinentes et importantes pour la population migrante. Il agit également comme canal d'information essentiel pour la municipalité, les autres collectivités, les organisations de migrants et le reste de la société. En Norvège, tous les immigrés dotés du droit de résidence ont aussi le droit de voter et d'être élus aux élections locales. Depuis 2007, le RiO a mené une campagne appelée «Bus électoral» pour mobiliser les électeurs des minorités. Lors des dernières élections locales en 2011, 28 % des membres élus au sein du conseil municipal d'Oslo étaient issus de l'immigration, la plupart d'entre eux étant nés et ayant grandi à Oslo.



## L'IMPLICATION DES ACTEURS NON MUNICIPAUX

# 05

### La ville sensibilise, mobilise et engage les partenaires et intervenants en dehors de la municipalité pour soutenir ses objectifs de diversité.

La promotion de la diversité est un projet destiné à la société dans son ensemble. La coopération avec des organisations de la société civile et des entreprises privées permet de créer des synergies, d'optimiser les ressources et les idées, et de contribuer à l'élaboration d'une vision commune de la ville. Certaines tâches peuvent être mieux gérées par des acteurs non municipaux, tout en étant soutenues par la ville.

#### QUESTIONS GUIDES

- **Comment votre ville cherche-t-elle à instiller des pratiques de promotion de la diversité parmi les partenaires et acteurs locaux du secteur privé, les syndicats, les associations professionnelles et les organisations de logement?**
- **Votre ville coopère-t-elle de manière régulière avec les organisations de migrants et d'autres organismes œuvrant pour le soutien et la collaboration avec les migrants?**
- **Votre ville coopère-t-elle de manière régulière avec les organisations de migrants et d'autres acteurs sur le terrain (par exemple, les syndicats, les associations professionnelles, les organismes de logement)?**
- **Comment votre ville récompense-t-elle le développement de stratégies et les bonnes pratiques en matière de diversité des entreprises locales et/ou de la société civile?**

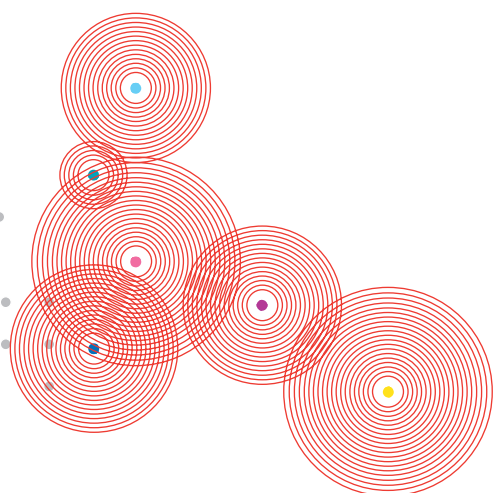
#### EXEMPLES

«La diversité, ça marche pour Londres» est un programme lancé par le maire de Londres pour encourager et soutenir les entreprises à reconnaître les avantages de la diversité de Londres, y compris la diversité de sa population. Le programme offre un soutien aux entreprises, avec:

- des conseils pour la gestion de la diversité pour les petites, moyennes et grandes entreprises
- un ensemble d'outils d'auto-évaluation pour les entreprises
- une norme de passation de marchés et de certification pour l'équité et la diversité dans les entreprises (qui constitue également une condition préalable pour conclure des contrats avec la Greater London Authority)
- une base de données d'études de cas sur le développement organisationnel
- des preuves démontrant le bien-fondé de la diversité au niveau professionnel

Le site DWFL fournit lui-même une grande variété de ressources sur la diversité qui peuvent être utiles aux entreprises privées.

Le Pacte de Bruxelles propose un soutien et une certification aux entreprises développant une stratégie de promotion de la diversité. Des consultants en diversité aident les entreprises intéressées à développer une analyse AFOM (SWOT), à définir des objectifs et à élaborer un plan d'action sur deux ans dans les domaines de la communication externe, du recrutement, de la gestion des ressources humaines et de la communication interne. Les mesures relevant du plan d'action peuvent être cofinancées par la région Bruxelles-Capitale jusqu'à 50 % par société (10 000 euros max.). Après une évaluation favorable de la mise en œuvre du plan d'action par la région Bruxelles-Capitale, les entreprises reçoivent le label régional Diversité. Le label doit être réévalué tous les deux ans sur la base d'un plan d'action consolidé. 20 entreprises ont reçu le label Diversité jusqu'à maintenant.



## LA SENSIBILISATION DE L'OPINION

# 06

### La municipalité soutient les principes de la diversité au sein de sa population.

Les médias jouent un rôle crucial dans la formation des attitudes et des opinions. Les villes peuvent faire beaucoup pour influencer l'opinion publique sur des questions telles que la migration et la diversité, et améliorer ainsi l'efficacité de leurs politiques et stratégies. Les opinions et les comportements peuvent également être influencés par d'autres canaux de communication.

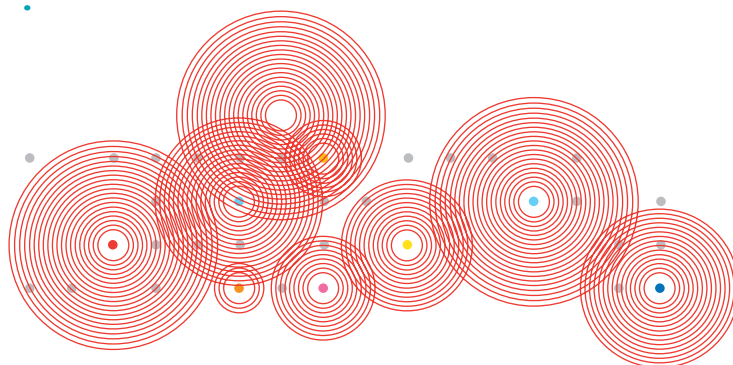
#### QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville s'est-elle dotée d'une stratégie pour impliquer les médias locaux, pour mettre en valeur de manière équitable et responsable des informations sur les migrants, leurs communautés et leur rôle dans la ville, en coopération avec les organisations de migrants (par exemple, par un code d'éthique)?**
- **Existe-t-il des procédures pour suivre les médias et répondre aux reportages provocateurs?**
- **Votre ville organise-t-elle ou soutient-elle des campagnes et des événements qui informent des groupes cibles spécifiques sur la réalité de la diversité?**
- **Comment votre ville cherche-t-elle à influencer les groupes qui sont les plus susceptibles d'éprouver des sentiments négatifs envers les migrants?**
- **Organisez-vous ou soutenez-vous des rencontres intercommunautaires?**
- **Comment votre ville gère-t-elle les incidents racistes insidieux qui surviennent dans les lieux publics? Avez-vous un dispositif de signalement de tels incidents? Qu'est-il fait à la suite de ces signalements?**

#### EXEMPLES

En 2010, le conseil municipal de **Barcelone** a lancé une campagne visant à dissiper les rumeurs, les idées fausses et les préjugés que beaucoup de Barcelonais entretenaient sur les minorités et les migrants. Les actions de la campagne comprenaient notamment des cours gratuits de formation spécialisée, des guides sur la manière de dissiper les rumeurs sur les migrants et un site Internet consacré à la promotion des objectifs de la campagne, entre autres. Le réseau anti-rumeurs de Barcelone, qui coordonne cette campagne au nom de la ville, est composé de plus de 60 organisations et individus.

Le projet de la ville de **Nuremberg** «être là. L'influence des migrations sur Nuremberg» se penche sur l'impact des migrations sur la ville depuis 1945. Ce projet se concentre sur les divers rôles sociaux, culturels et économiques joués par les personnes arrivées à Nuremberg comme réfugiés, émigrants, rapatriés allemands nationaux et contingents de réfugiés de l'ancienne Union soviétique. Ces afflux de population forment une partie essentielle de l'histoire récente de Nuremberg, ayant constamment influencé, façonné, modifié et développé la ville actuelle. Les principaux objectifs du projet sont la documentation et la présentation des évolutions de Nuremberg depuis 1945 dans tous les domaines possibles. Il aborde les différents groupes cibles au sein de leur environnement typique. Il permet de sensibiliser l'opinion sur les thèmes de la migration et de l'intégration, et le fait que les personnes issues de l'immigration font naturellement partie de notre société, en montrant les influences et les avantages des migrations pour Nuremberg.



# 07

### La ville présente une image d'employeur engagé, ajuste sa politique de recrutement et augmente la part de ses salariés migrants à tous les niveaux de recrutement.

Par la promotion de la diversité dans leurs propres administrations, les villes peuvent montrer l'exemple et envoyer un signal fort aux migrants. Des équipes aux origines ethniques et culturelles diverses effectueront un travail plus efficace pour fournir des services à une population diversifiée et seront plus susceptibles de trouver des solutions innovantes dans ce contexte. Comme de nombreuses villes ont encore des difficultés à embaucher des non-ressortissants en raison de restrictions légales, elles doivent explorer des pistes innovantes pour surmonter ces obstacles.

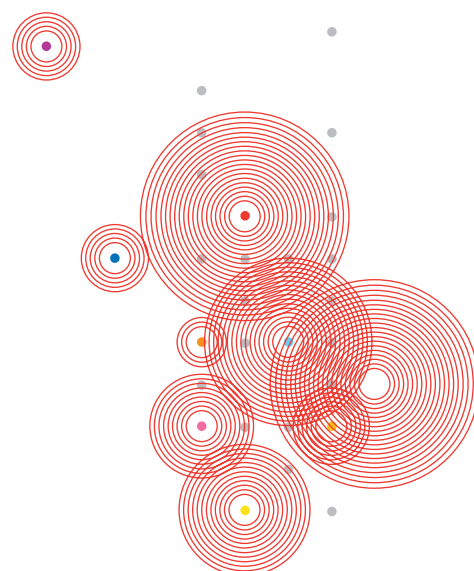
#### QUESTIONS GUIDES

- Dans quelle mesure la composition du personnel de votre municipalité (employés directement ou dans des entreprises de propriété publique) reflète-t-elle la population de votre ville?
- Votre ville possède-t-elle des directives de ressources humaines tenant spécifiquement compte de la diversité?
- Votre ville a-t-elle mis en place des procédures pour attirer des personnes issues de l'immigration à tous les niveaux de recrutement telles que:
  - engagement annoncé avec procédures de candidature, mesures pratiques (par exemple, aide à la constitution d'équivalences de qualifications, traduction des recommandations d'employeurs, ateliers de candidatures prospectives)
  - encouragement explicite de la candidature de migrants dans les offres d'emploi et les annonces,
  - compétences interculturelles et dans les langues spécifiques des migrants valorisées dans les descriptions de postes,
  - stages professionnels offerts aux jeunes migrants?
- Votre ville apporte-t-elle un soutien adapté et des procédures de développement de carrière pour le personnel existant d'origine immigrée, notamment
  - une formation linguistique,
  - un accompagnement et un tutorat pour les nouveaux recrutés,
  - des stages d'observation dans différents services ou auprès de différents directeurs?

#### EXEMPLE

Le concept d'intégration interculturelle de **Munich** considère la représentation de la diversité culturelle de la population parmi les employés municipaux comme un indicateur clé de son objectif d'égalité des chances. En réaction à la sous-représentation des migrants au sein du personnel municipal (mesurée par nationalités), il a été adopté une nouvelle procédure de recrutement du personnel qui valorise davantage le multilinguisme et les compétences interculturelles. Les offres d'emploi sont diffusées auprès des organismes et des médias qui ciblent généralement les migrants. La ville a créé deux programmes d'étude (gestion publique et IT) à travers lesquels l'accès à une carrière dans la municipalité est également possible pour les non-ressortissants de l'UE.

Suite à ces actions, la part des apprentis nouvellement recrutés issus de l'immigration est passée de 11,6 % en 2006 à 16,2 % en 2009. L'objectif est d'atteindre une part de 20 % des nouvelles recrues issues de l'immigration en 2013.



## LA FORMATION DU PERSONNEL

# 08

**La ville développe les compétences de promotion de la diversité de son personnel (fonctionnaires et autres employés, y compris ceux appartenant à des entreprises publiques municipales).**

Les compétences de promotion de la diversité sont nécessaires pour le personnel municipal afin d'élaborer des politiques et de fournir des services d'une manière qui réponde aux besoins d'une population diversifiée. Ces compétences sont également essentielles pour le bon fonctionnement interne d'une main-d'œuvre publique de plus en plus multiculturelle.

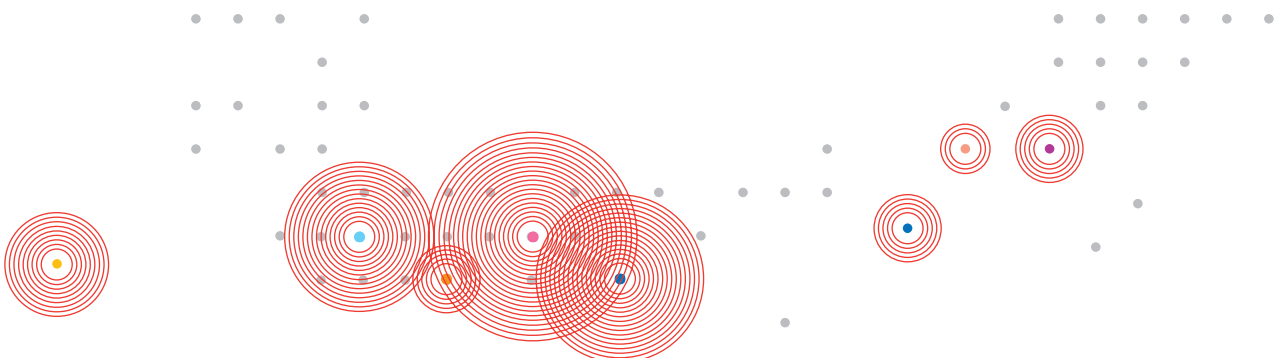
### QUESTIONS GUIDES

- **Le service des ressources humaines de votre ville s'est-il doté d'une politique de renforcement des compétences de promotion de la diversité du personnel à tous les niveaux et dans tous les services?**
- **Votre ville fournit-elle une formation gratuite sur la promotion de la diversité à tous les employés?**
- **Cette formation est-elle adaptée aux besoins spécifiques des différents membres du personnel travaillant dans différents secteurs et à des postes divers?**
- **De quelle manière les compétences de promotion de la diversité sont-elles prises en compte dans l'évaluation du personnel et l'évolution des carrières?**
- **Existe-t-il des membres du personnel chargés de promouvoir la diversité dans chaque service ou domaine de travail?**

### EXEMPLES

La ville de **Madrid** offre à son personnel un programme de formation spécifique et volontaire qui vise à accroître les connaissances et la sensibilisation aux questions de la diversité chez les agents municipaux à tous les niveaux. Organisés par l'Institut de Formation et d'Études du gouvernement local de Madrid, ces cours s'adressent tout d'abord au personnel travaillant directement avec les migrants comme les agents chargés des politiques, les travailleurs sociaux et autres. Cette formation vise également à sensibiliser les employés municipaux sur les questions de discrimination et de xénophobie en incluant ces questions dans les cours de formation du personnel.

Dans le cadre de sa stratégie interculturelle, la ville de **Munich** a déterminé pour les formations interculturelles une norme de qualité qui fournit une définition commune des objectifs, du contenu, de l'évaluation et des concepts clés de formation obligatoires pour tous les organismes de formation. Des formations sont organisées pour aider le personnel municipal à mieux répondre aux besoins quotidiens dans une ville aux multiples facettes. Quelques 1 850 membres du personnel de centres intégrés de services communautaires de Munich et 500 intervenants paramédicaux qui travaillent pour le service de lutte contre l'incendie ont participé à des formations interculturelles à ce jour.



## L'ÉVALUATION DES BESOINS

# 09

### La ville veille à ce que les besoins des migrants soient compris et respectés par les prestataires de services.

Comme les autres groupes sociaux, les migrants ont des besoins spécifiques, des modèles de comportement ou des perceptions dont le personnel municipal doit tenir compte au moment de l'organisation ou de la prestation de services destinés à l'ensemble de la population. Cela vaut pour les services universels, les services spécifiques destinés aux migrants, pour les services fournis par la municipalité ou en son nom.

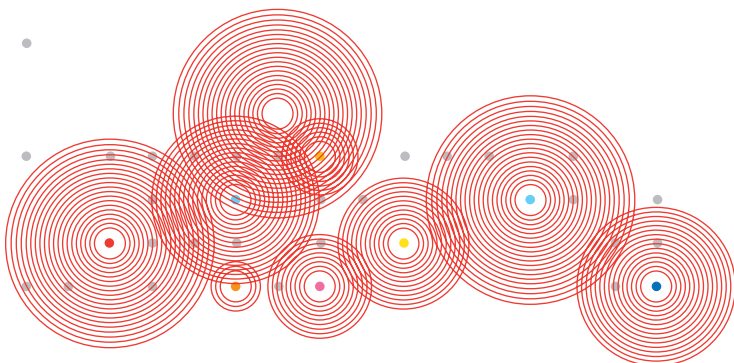
#### QUESTIONS GUIDES

- Dans quelle mesure les différentes origines de la population de la ville sont-elles prises en compte lors de la conception et la mise en œuvre des services publics (par exemple, le logement, l'éducation, les loisirs, la santé, les services sociaux, l'emploi et le maintien de l'ordre)?
- De quelle manière votre ville exploite-t-elle les avis émis par les migrants pour adapter ses services?
- Votre ville fournit-elle des services dans des domaines tels que les funérailles/ inhumations, les repas scolaires, les loisirs (sections féminines ou plages horaires définies) d'une manière qui corresponde aux origines et aux attentes de tous les citoyens?

#### EXEMPLES

La ville de **Copenhague** adapte certains de ses services pour répondre aux besoins identifiés des communautés culturelles et religieuses. Par exemple, la ville répond aux besoins de certaines cultures en offrant des sections et des créneaux horaires réservés aux femmes dans ses installations sportives ainsi que des services funéraires en réponse aux besoins religieux des communautés musulmanes et juives. En outre, la Commission des enfants a mis en pratique depuis 2006 une initiative qui vise à promouvoir des repas sains dans les écoles de la ville et à répondre à des demandes comme l'offre d'une alternative au porc dans les cantines scolaires. Cela a favorisé le dialogue et l'interaction entre les étudiants et les habitants de la ville.

La ville d'**Oslo** garantit que l'inclusion et la sensibilité à la diversité soient intégrées dans les services municipaux, en particulier dans les écoles et les jardins d'enfants, les services sociaux et les soins de santé. Depuis 2005, tous les services sont tenus de présenter un rapport annuel sur la façon dont ils adaptent leurs services aux besoins et aux préférences d'une population diverse d'un point de vue culturel et religieux, et sur les méthodes et mesures qu'ils appliquent pour assurer l'égalité dans la prestation de services pour tous. Les résultats montrent que la plupart des services consultent les représentants des groupes d'utilisateurs minoritaires; deux sur trois ciblent leurs informations sur les besoins des minorités et un service sur quatre est sensible aux préférences des minorités culturelles ou religieuses.



## UNE CULTURE DE L'ACCUEIL

# 10

### La ville veille à ce que les nouveaux arrivants soient accueillis correctement.

Beaucoup de migrants nouvellement arrivés ont besoin d'aide et d'orientation proactives. Une culture de l'accueil crée un climat de confiance pour les nouveaux arrivants et constitue un signe d'engagement envers les bénéficiaires de la migration et de la diversité. Les premiers contacts entre les nouveaux arrivants et les services municipaux peuvent être d'une importance cruciale pour l'intégration à long terme.

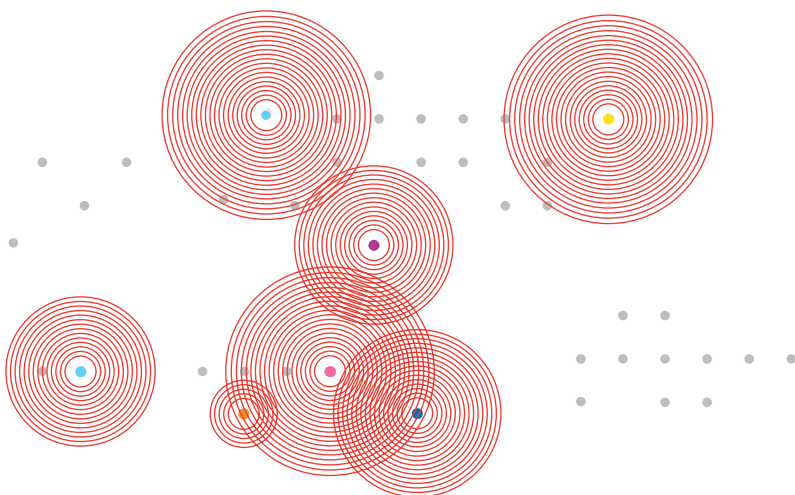
### QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville offre-t-elle un ensemble complet d'informations pour les nouveaux arrivants dans les différentes langues?**
- **De quelle manière votre ville aide-t-elle les nouveaux habitants venus de l'étranger à s'acquitter des démarches administratives?**
- **Les services d'accueil sont-ils connus auprès des migrants et offerts dans les langues des migrants?**
- **Les représentants de la ville montrent-ils l'exemple dans la conduite d'une culture de l'accueil dans la ville?**
- **Avez-vous un organisme désigné ou une structure de coordination interservices pour accueillir les nouveaux arrivants?**

### EXEMPLES

La ville de **Florence** a mis en place en 2008 un Guichet municipal unique de migration (Sportello Unico Comunale Immigrazione) qui simplifie les procédures administratives pour le nombre croissant d'étrangers qui s'installent dans la ville. Avant l'existence de ce guichet, les nouveaux résidents devaient affronter un système administratif complexe dont les différents bureaux étaient éparpillés en ville pour obtenir un permis de séjour. Aujourd'hui, ce guichet les regroupe tous et centralise toutes les autres procédures administratives connexes, ainsi que l'aide et les informations nécessaires aux migrants pour s'établir et devenir des citoyens à part entière, notamment des informations sur la santé, l'éducation, le logement, les qualifications du marché du travail, etc. En cas de besoin, cette aide est fournie dans les langues des migrants avec un service d'interprétariat.

La ville de **Tampere** dispose d'un centre d'accueil afin d'aider les nouveaux arrivants à trouver l'information essentielle pour s'installer dans la ville. Réunissant 10 conseillers à l'aise dans 17 langues des migrants, le centre offre aux nouveaux arrivants des informations utiles et des conseils sur des questions de tous les jours y compris des renseignements sur le logement et l'emploi, la santé et sur les cours de langue, entre autres. En raison du faible nombre de migrants, le centre est une structure de collaboration entre Tampere et les municipalités environnantes et fournit des services aux migrants sur place, mais aussi par téléphone ou par courriel.



## LA MÉDIATION DES CONFLITS

# 11

### La ville gère activement les conflits potentiels et ouverts générés par la diversité croissante.

L'accroissement de la diversité peut entraîner des conflits spécifiques ou donner lieu à des situations difficiles. Si ces tensions ne sont pas gérées rapidement et correctement, il y a un risque d'escalade et elles peuvent mettre en péril les acquis de la politique générale d'inclusion sociale d'une ville. Comme la dynamique des conflits ouverts est difficile à prévoir et à contrôler, la prévention des conflits est d'une importance cruciale.

#### QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville s'est-elle dotée d'une stratégie ou d'une approche pour prévenir les conflits engendrés par la diversité croissante?**
- **Avez-vous identifié et suivez-vous les zones de conflits latents ou qui posent problème dans votre ville?**
- **Avez-vous un nombre suffisant d'agents qui travaillent dans ce domaine, qui sont formés à la médiation et la résolution des conflits, et qui peuvent intervenir dans les conflits naissants liés à la migration et à la diversité?**
- **Comment votre ville travaille-t-elle à dissiper les mythes et les stéréotypes liés à la migration?**
- **Votre ville s'est-elle dotée d'un mécanisme par lequel le conseil municipal, d'autres organismes publics et les médias locaux peuvent coordonner une réponse à des incidents ou des problèmes qui pourraient mettre en danger des relations interculturelles**

#### EXEMPLE

Le Service de médiation interculturelle de la ville de **Barcelone** vise à faciliter la communication interculturelle et la prévention des conflits dans les relations interpersonnelles et entre voisins et communautés. Le service sert de passerelle entre les personnes et les groupes issus de différents milieux socioculturels. Il fonctionne selon trois axes principaux: la médiation interpersonnelle, la médiation entre communautés et des services de traduction.



## LA PASSATION DE MARCHÉS

# 12

### Les principes de diversité sont appliqués lors de la passation de marchés et les procédures d'appel d'offres pour les contrats municipaux.

En appliquant les principes de diversité dans les passations de marchés et les appels d'offres, une ville peut s'appuyer sur son pouvoir d'achat pour instiller ces principes directement au-delà du champ de ses propres compétences. Cela rend également plus visible l'engagement de la ville pour la diversité et crée des possibilités d'emploi pour les migrants. L'application des principes de la diversité dans la passation de marchés se réfère aux fournisseurs qui respectent la diversité et l'égalité, et aux migrants propriétaires d'entreprises.<sup>2</sup>

#### QUESTIONS GUIDES

- **La politique d'approvisionnement en biens et services de votre ville accorde-t-elle une priorité aux entreprises ayant une stratégie de diversité?**
- **Comment les normes de la diversité sont-elles mises en œuvre dans la réglementation sur les marchés publics?**
- **Les exigences en matière de diversité sont-elles intégrées dans le cahier des charges des appels d'offres?**
- **Comment votre ville veille-t-elle à ce que les fournisseurs migrants de biens et de services (c'est-à-dire, des entreprises dirigées par des migrants) aient un accès équitable aux processus de passation de marchés?**
- **Comment votre ville encourage-t-elle ou permet-elle aux entreprises de migrants de répondre aux appels d'offres de marchés publics?**
- **De quelle manière les principes de diversité sont-ils promus parmi les fournisseurs?**

#### EXEMPLES

Dans le choix de ses fournisseurs de biens et services, la ville de **Copenhague** donne la priorité aux entreprises ayant une stratégie de diversité. Dans certains cas, la ville insère également des clauses dans ses contrats d'approvisionnement exigeant des fournisseurs qu'ils recrutent un certain pourcentage de chômeurs (parmi lesquels les migrants sont représentés de manière disproportionnée), les obligeant ainsi à intégrer des pratiques de gestion de la diversité dans leur stratégie de ressources humaines. Depuis septembre 2010, des clauses exigeant l'emploi de stagiaires ont été incluses, résultant en la signature de 15 contrats à la fin de décembre. La ville prévoit de mettre en œuvre ce type de clauses de manière plus étendue.

La ville de **Londres** s'est dotée d'une norme de passation de marchés qui certifie les entreprises sur la base des performances en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Le respect de cette norme est une condition préalable pour passer des marchés du secteur public. Les entreprises doivent justifier leurs actions pour prévenir la discrimination dans tous leurs secteurs afin d'obtenir la certification montrant qu'ils répondent à la norme de passation de marchés de Londres. La certification requiert différentes étapes et est plus exigeante pour les grandes entreprises. Outre la norme de passation de marchés de Londres, un «Gold Standard» a été développé afin de certifier les entreprises qui répondent aux plus hauts niveaux de performance dans leurs politiques de diversité et d'égalité.

<sup>2</sup> Vous trouverez davantage d'informations sur la dimension juridique des marchés publics sociaux et les moyens de mise en œuvre dans Acheter social: Un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale (disponible sur <http://ec.europa.eu/social>) et dans Handbook on Supplier Diversity in Europe (disponible sur [www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com))

## LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

# 13

### La stratégie de diversité est régulièrement suivie et évaluée.

L'intégration et le développement de compétences favorisant la diversité sont des processus complexes et à évolution rapide. Le contexte social et les réponses politiques ont besoin d'être constamment observés, ajustés et mis au point dans le cadre de la stratégie de la diversité afin de s'assurer qu'elle continue de répondre aux besoins réels de manière efficace et rentable.

#### QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville établit-elle des rapports réguliers sur sa stratégie de la diversité et le plan d'action lié?**
- **Ces analyses et évaluations conduisent-elles à des changements dans les pratiques de votre ville?**
- **Votre ville recueille-t-elle régulièrement des données quantitatives et qualitatives sur l'intégration et la diversité dans différents secteurs (par exemple, l'emploi, le logement, la santé, l'éducation, les marchés publics)?**
- **Comment votre ville évalue-t-elle l'impact des campagnes et des autres initiatives promouvant la diversité?**

#### EXEMPLES

Sur la base des objectifs formulés dans la politique d'intégration de la ville de **Copenhague**, le Baromètre de l'intégration est un outil basé sur le Web développé pour suivre les progrès de la stratégie d'intégration/d'inclusion. Le baromètre a été mis en place depuis 2006 et suit huit objectifs dans quatre domaines thématiques (l'éducation, le marché du travail, les groupes vulnérables et l'inclusion/la diversité). Les données sont recueillies au moyen d'enquêtes, ainsi que par les statistiques centrales et locales. L'objectif primordial de la politique – que Copenhague soit une ville inclusive – est mesuré selon l'Indice des villes interculturelles. Dans le cadre de l'effort de suivi, les avis et analyses fournis par le Bureau de la politique d'intégration au conseil municipal sont aussi publiés sur le site du Baromètre de l'intégration, qui est accessible au public.

Basé sur son concept d'intégration «Encourager la diversité – renforcer la cohésion», la ville de **Berlin** a présenté en 2007 un système complet de suivi des processus d'intégration et de mesure des résultats des politiques d'intégration. Ce système est basé sur la catégorie «issue de l'immigration» de la population (comprenant les étrangers, les migrants et leurs enfants) et se compose d'un ensemble complet d'indicateurs, par exemple, dans le domaine du travail, de l'éducation, des entreprises, de la cohésion urbaine, de la santé, de la culture, de l'intégration judiciaire et du développement organisationnel interculturel.

Il fournit au personnel municipal une meilleure compréhension des processus d'intégration et une base pour la planification stratégique et la gouvernance de la politique d'intégration de Berlin. Une liste de critères pour évaluer les résultats et les réalisations rend les décisions politiques sur l'intégration plus compréhensibles et transparentes.

## Les facteurs contextuels

Voici une liste de facteurs qui peuvent affecter la capacité de votre ville à atteindre le point de référence. Vous pouvez vous référer à ces derniers en utilisant la boîte à outils pour expliquer le contexte particulier dans lequel opère votre ville pour atteindre la norme européenne.

FACTEUR CONTEXTUEL	EXEMPLES DES IMPLICATIONS DU FACTEUR
• <b>Législation et politique nationale</b>	Répartition des compétences entre les administrations centrales et municipales; règles limitant le pouvoir de la ville en matière de prestation de services aux migrants ou la manière de proposer ces services.
• <b>Disponibilité des données</b>	Limites des sources de données quantitatives, ou le cas échéant, des informations qualitatives.
• <b>Populations de migrants</b>	Histoire de la migration, y compris les évolutions récentes; constitution des populations migrantes actuelles (par exemple, besoins linguistiques, diversité, liens avec un établissement antérieur)
• <b>Marché du travail et autres conditions économiques</b>	Taux de chômage et besoins en compétences des employeurs locaux, possibilités de travail indépendant.
• <b>Ressources de la ville</b>	Disponibilité de ressources financières pour des actions d'intégration; modifications du budget.
• <b>Situation politique de la ville</b>	Contrôle politique au sein de l'administration municipale; politiques de la ville en matière de migration et d'intégration; perspectives électorales.
• <b>Société civile dans la ville</b>	Niveau de développement de la société civile dans la ville, regroupant aussi bien les organisations dirigées par des migrants que les autres; degré d'engagement dans le processus décisionnel municipal.



## A propos de MIXITÉS:

MIXITÉS était initialement un projet de partage de connaissances qui s'est déroulé de la fin de l'année 2010 à mai 2012 et par lequel les villes ont découvert comment elles pouvaient respecter au mieux leur engagement dans la Charte des Villes d'intégration EUROCITIES. MIXITÉS a ainsi exploré trois thèmes issus de la Charte, en développant des références détaillées des éléments essentiels et de meilleures pratiques pour chacun d'entre eux. Ces références ont ensuite servi à évaluer les expériences menées sur le terrain dans les villes européennes grâce à des examens par des pairs.

La ville d'accueil faisant l'objet d'un examen par des pairs a pu prendre connaissance de ses forces et de ses faiblesses dans le domaine du travail d'intégration de par une comparaison au point de référence. De plus, en appliquant les références sur le terrain d'une ville spécifique, MIXITÉS a eu la possibilité de les tester, de les améliorer et de les développer avant de les intégrer dans ses boîtes à outils afin qu'ils puissent servir d'instruments efficaces de mise en œuvre de la Charte dans toute l'Europe.

MIXITÉS a été mis en œuvre par un groupement coordonné par EUROCITIES, 16 collectivités locales issues de 12 états membres ainsi que des chefs experts, le Conseil berlinois pour l'intégration et la migration et MigrationWork CIC.

## De quelle manière les boîtes à outils des Villes d'intégration s'insèrent-elles dans le contexte plus large de l'Union européenne?

L'Agenda européen pour l'intégration 2011 promeut le rôle de l'Union européenne qui fournit un cadre pour le suivi, la référencement et l'échange de bonnes pratiques sur l'intégration des migrants à différents niveaux administratifs. Les boîtes à outils EUROCITIES complètent les modules européens sur l'intégration.

Ces outils, références et modules sur l'intégration des migrants (en plus de ceux développés par d'autres projets ou réseaux) montrent l'engagement continu de nombreuses autorités publiques et d'ONG pour le partage des connaissances, l'évaluation et l'amélioration des politiques d'intégration des migrants en Europe.



Square de Meeûs 1  
1000 Bruxelles  
Belgique  
Tél.: +32 2 552 08 88  
info@eurocities.eu  
www.eurocities.eu

