

4.5 La gestion de la diversité en Espagne

4.5.1 Les initiatives dans le domaine législatif

Sous l'impulsion de l'emblématique vice-premier ministre du gouvernement paritaire espagnol Maria Térésa Fernandez de la Vega, des lois importantes ont été promulguées au cours de la législature 2004 / 2008.

C'est le cas de la loi d'égalité entre les femmes et les hommes qui fût promulguée en mars 2007 après un processus de dialogue de 3 ans avec les partenaires sociaux.

Cette loi a fait beaucoup parler d'elle pour trois aspects spécifiques, malgré un nombre très important de mesures :

- l'obligation pour les entreprises comme pour l'administration d'établir des plans d'égalité afin d'aboutir à l'égalité effective des hommes et des femmes au travail, à travers le dialogue social,
- la création d'un congé de paternité de 13 jours ouvrables (130 000 pères en avaient bénéficié en 2007),
- la demande d'une représentation paritaire au sein des conseils d'administration alors qu'en 2007, la proportion de femmes n'est que de 4%.

L'égalité en matière d'éducation est une réalité, sauf dans certaines formations techniques spécifiques, mais l'accès au travail rompt cette égalité. Pour que l'accès au travail soit égalitaire, il faut obtenir notamment une co-responsabilité en matière de garde familiale (enfants, anciens).

S'il est encore trop tôt pour mesurer les retombées économiques que cette loi génèrera, la différence d'employabilité entre les femmes et les hommes (46% contre 66% en 2007) est telle, que l'on peut être confiant sur son potentiel, si les responsables de sa mise en œuvre le font de façon concrète et coordonnée.

Par ailleurs, d'autres dispositifs légaux, comme la loi sur la dépendance, garantissent la possibilité de travailler à de nombreuses femmes ayant des personnes à charge. Les premières statistiques d'application de cette loi, même si elles montrent de vraies disparités de traitement entre les 17 régions autonomes constituant le pays, permettent de voir le potentiel économique qu'elle représente : en un an plus de 300,000 personnes ont fait une demande de dossier de dépendance et plus de 6,000 personnes se sont inscrites à la sécurité sociale pour faire valoir leurs droits de travailleurs indépendants.

L'Espagne est un pays qui défend la cause des handicapés depuis très longtemps, et peut faire figure de pionnier en la matière. Elle dispose d'un système législatif très développé depuis 1982, et de nombreuses initiatives sont en place dans le pays, notamment sous l'impulsion de fondations comme celle de la ONCE (association des aveugles).

L'Espagne est à présent centrée sur l'accessibilité universelle pour laquelle elle vient de légiférer. Cette notion d'accessibilité universelle consiste à assurer que tout citoyen handicapé puisse non seulement accéder physiquement aux infrastructures du pays, mais également qu'ils puissent avoir accès à l'emploi, aux offres de service, de loisirs, de tourisme, de la même façon que tout citoyen.

Au delà des aspects légaux et moraux de cette loi, son potentiel économique est également identifiable car les handicapés qui travaillent génèrent de la couverture sociale, ils consomment et la charge financière pour les familles diminue.

4.5.2 Les initiatives dans le domaine social

De nombreux interlocuteurs, ont insisté sur la notion d'inclusion sociale comme facteur de réduction d'inégalités et de création d'emploi, donc de consommation, et finalement de croissance (UGT-AMIC, Carles Navales, L'Hospitalet, Generalitat de Catalogne,...).

L'un des axes fondamentaux d'intégration est le travail et la qualité de vie dans les quartiers. C'est sur l'inactivité des jeunes de 16-18 ans, notamment immigrés, exclus du système scolaire et ne pouvant pas travailler, et sur la qualité des services dans les quartiers, que les autorités locales catalanes consacrent une grande partie de leurs efforts et de leurs investissements.

Le cas de la ville de l'Hospitalet de Llobregat dans la banlieue de Barcelone, est un exemple concret de cet enjeu : des 1800 jeunes immigrés de 16 à 18 ans arrivés dans cette ville en 2006, seuls 4% ont trouvé un emploi.

L'Hospitalet travaille donc activement pour insérer ces jeunes, soit à l'école, soit dans la vie active, et a mis sur pied un certain nombre d'initiatives :

- création « d'écoles atelier » afin de former les jeunes sans qualification,
- vérification des conditions de regroupement familial dans lesquelles viennent les jeunes immigrés,
- travail sur la ville, comme lieu d'intégration,
- apprentissage des langues extra-communautaires, de la même façon que l'on assure l'apprentissage de l'espagnol ou du Catalan pour les populations autochtones.

Le maire de cette ville vient d'ailleurs d'être nommé Ministre de l'immigration et de l'intégration du second gouvernement socialiste de JL Rodriguez Zapatero.

On peut également citer le projet pilote qui concerne le développement de 60 quartiers dans la région de Girone pour 800 millions d'euros d'investissements prévus entre les mairies des villes concernées et la région de Catalogne.

Enfin on peut aussi préciser que l'Espagne dispose d'un système intéressant d'accès à la sécurité sociale pour les immigrés enregistrés dans leur commune, bien que sans carte de résident.

Au niveau national, le gouvernement a établi un plan stratégique d'intégration et de citoyenneté 2007-2011 qui comporte une série de mesures et de lignes budgétaires afin de travailler en amont sur l'intégration des populations immigrées autour des axes d'égalité, de citoyenneté et d'interculturalité. Pour autant, ce plan manque sans doute de clarté sur l'attribution des fonds prévus, et son application concrète doit encore être précisée.

On estime à 200 000, le nombre de « sans papiers » travaillant de façon clandestine dans les entreprises de la Catalogne et il est donc clair que leur intégration officielle dans la société permettrait d'augmenter leur contribution à l'économie du territoire.

Les pouvoirs publics veulent donc accroître les sanctions envers les entreprises qui font travailler ces « sans-papiers », mais le manque de moyens dont ils disposent ne permet pas d'être très ambitieux en la matière. Les 75 inspecteurs du travail dont dispose la Catalogne, pour plus de 3 millions de travailleurs, en sont la preuve.

Enfin, la volonté éthique d'être le reflet de la société, permet aussi de mieux s'adapter aux demandes des clients et donc d'améliorer l'offre de service et de produits.

C'est le cas de TMB (Transports Métropolitains de Barcelone) qui adapte son recrutement et sa formation aux « mapping » des zones géographiques diverses de son réseau, ou encore qui a mis en place une politique pour ouvrir davantage de postes au recrutement de femmes, comme par exemple pour la conduite des bus ou des métros.

L'Espagne n'a pas d'organisme officiel de lutte contre la discrimination comme la HALDE en France, mais dispose d'un système de défense des citoyens plus général appelé « Defensor del Pueblo » fonctionnant selon le modèle de l'Ombudsman des pays scandinaves.

4.5.3 Les initiatives dans le domaine économique

Le potentiel économique de la population immigrée, qui devrait passer de 4,2 millions de personnes en 2007 à 5,4 millions en 2010, est une évidence pour le gouvernement comme pour les entreprises qui voient là, un nouveau segment de marché.

En effet, les immigrés représentent 500 000 nouveaux clients chaque année, leur consommation en 2006 fût de 36 bn€ (10% de la consommation nationale) et en 2007 ils réalisèrent 25% des demandes de prêts immobiliers.

Par ailleurs, la propension des immigrés à économiser plus, est aussi un facteur stabilisant de l'inflation.

Le secteur bancaire par exemple a clairement identifié ce segment de marché, et offre des solutions adaptées aux immigrés leur permettant dans un premier temps une installation rapide et l'accès à un système bancaire simple (BBVA avec « dinero express » ou encore La Caixa), puis leur permet d'accéder au système bancaire « normal » au fur et à mesure de leur installation dans le pays.

La recherche de main d'œuvre est aussi un défi économique clé pour le pays et en particulier pour des secteurs comme la construction, l'hôtellerie ou encore l'agriculture. Le recrutement en Espagne n'étant pas toujours suffisant, certaines entreprises utilisent des processus de recrutement « à l'origine », comme par exemple le groupe de restauration VIPS ou le réseau de supermarchés Opencor.

Le processus dit du « contingent » est basé sur l'utilisation des accords bilatéraux signés entre l'Espagne et les pays source d'immigration. Chaque année, l'Espagne établit avec ces pays la liste de tous les profils recherchés par les entreprises qui font des demandes, et le pays source envoie des curriculum vitae qui font postérieurement l'objet d'un processus de recrutement de la part des entreprises espagnoles.

Le processus dit « du catalogue des postes difficiles à trouver en Espagne » fonctionne de la façon suivante : régulièrement le gouvernement espagnol valide au niveau des 17 régions autonomes, les postes qu'il n'est pas possible de trouver en Espagne, et pour ces postes listés officiellement, les entreprises peuvent recruter à l'origine dans n'importe quel pays du monde, sans avoir à en informer le pays. Ce système à priori plus libre est toutefois plus contrôlé par l'état et donc moins flexible.

Le processus du « contingent » est cependant administrativement lourd, et les ambassades qui gèrent le système sont débordées. Des structures supplémentaires sont nécessaires pour le rendre plus efficace.

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un sujet de préoccupation de plus en plus marqué pour les employés, en particulier pour les jeunes générations, et certaines initiatives existent dans le monde des entreprises.

Le groupe Opencor a par exemple mis en place des mécanismes permettant aux femmes de mieux réaliser cette conciliation :

- les femmes enceintes en contrat à temps partiel, se voient systématiquement proposer des contrats à temps plein pour faciliter leur réintégration au travail,
- les femmes ayant acquis un niveau hiérarchique élevé, peuvent demander à baisser de niveau temporairement pour raisons personnelles, sans baisse de salaire,
- pour les contrats à temps partiel, la possibilité d'accumuler les heures de travail mensuelles pour faire des journées complètes, est proposée aux employés et rend plus flexible l'organisation du travail.

La banque La Caixa quant à elle, souhaite évoluer vers une flexibilité des heures de travail sans contrôle horaire en échange de mesures de conciliation pour ces employés, ce qui ne fait pas encore l'objet d'un accord syndical.

La Caixa travaille également sur un plan de « régression de vie professionnelle » qui permettrait par exemple, aux seniors, de remplacer les femmes devant partir en congé de maternité.

Certaines entreprises se spécialisent dans la fourniture de prestations de conciliation pour les entreprises qui souhaitent les mettre à disposition de leurs employés. C'est le cas du groupe Alares qui propose des services de substitution des employés nécessitant une certaine flexibilité entre vie personnelle et vie professionnelle, ou proposant des solutions permettant aux employés de ces entreprises de bénéficier de certaines prestations personnelles, permettant d'optimiser leur vie professionnelle, (ce service représente une sorte de contrat de « maintenance » du poste de travail de l'employé). A ce jour, 400 000 personnes bénéficient en Espagne, des prestations de ce groupe.

L'économie « submergée » est également forte en Espagne, et le fait de correctement gérer la diversité, peut inciter les travailleurs « au noir » à rentrer dans le système économique officiel.

L'économie dite « mauve » d'assistance et d'aide à la famille (enfants, anciens, handicapés,...), est également en pleine augmentation, en lien avec l'accession des femmes au travail.

S'il se structure, et s'officialise, ce secteur qui fait appel à la diversité et notamment à beaucoup de femmes immigrées, peut contribuer à la croissance ainsi qu'à l'intégration des personnes y travaillant.

Les grandes entreprises sont essentiellement tournées vers leur besoin de croissance, et ne sont pas particulièrement sensibles à la gestion de diversité en tant que telle :

- la négociation de plans d'égalité entre hommes et femmes devraient les pousser à gérer ce sujet en particulier, mais il est encore trop tôt pour voir quelles seront les conséquences concrètes,
- la Responsabilité Sociale Corporative est un sujet à l'ordre du jour, et de nombreuses fondations existent dans ce cadre. Mais les actions correspondantes manquent encore de retombées pratiques quant à l'amélioration de la gestion de la diversité dans les organisations au quotidien.

Les PME ne sont pas encore impliquées dans le débat sur la diversité, et les syndicats sont seulement en train de mettre le sujet à l'ordre du jour