



# Projet « Poste de travail du futur »

Assurer des emplois de qualité, modernes et durables  
au sein des collectivités locales et régionales

**Thème n°5**

Migration et mobilité au sein des collectivités locales et régionales

## **Contexte**

Les questions liées aux migrants<sup>1</sup> occupent une place centrale pour les collectivités locales et régionales. La plupart des personnes qui ont recours aux services fournis par les collectivités ne sont pas nées dans le pays où elles-mêmes, ou du moins leurs parents, ont élu domicile. Dans de nombreux pays, une part importante des agents des collectivités locales et régionales relève également de cette catégorie.

L'importance de la question a été reconnue par les employeurs des collectivités locales et régionales et les syndicats, tant au niveau national qu'à l'échelle européenne. Ceci est illustré par les travaux du projet CLIP (Villes pour des politiques locales d'intégration des migrants - Cities for Local Integration Policies for Migrants), lancé officiellement en septembre 2006 avec l'appui du CCRE. Le rapport *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe* (Égalité et diversité dans les emplois et les services : politiques urbaines pour les migrants en Europe)<sup>2</sup>, publié en 2008 par Eurofound dans le cadre du Projet CLIP, documente les mesures prises en ce sens par de nombreuses villes.

La FSESP a également inscrit les relations entre les migrants et les services publics en tête de ses priorités. Ainsi, elle est l'auteur d'un rapport fondé sur une enquête menée par ses affiliés auprès des autorités nationales, locales et régionales en 2010<sup>3</sup>, et a entrepris un autre projet de recherche de grande envergure sur le phénomène de la migration dans la région méditerranéenne (voir encadré)<sup>4</sup>.

Les initiatives du projet CLIP et de la FSESP couvrent un large éventail de sujets, comme l'octroi de logements et la fourniture d'autres services pour le projet CLIP, et la politique de migration ainsi que la participation des syndicats pour la FSESP. Néanmoins, le présent document met l'accent sur l'emploi des migrants au sein des collectivités locales et régionales.

## **Contexte national**

Le contexte national des mesures prises par les employeurs et les syndicats en ce qui concerne l'emploi des migrants au sein des collectivités locales et régionales découle du nombre de migrants et de personnes issues de l'immigration résidant et travaillant dans chaque État membre de l'UE. Les statistiques d'Eurostat sur la population et l'emploi sont disponibles sur Internet.

---

<sup>1</sup> Dans ce rapport, le terme « migrant » désigne les nouveaux migrants et leurs descendants. Il convient toutefois de souligner que le terme utilisé pour désigner ce groupe varie d'un pays à l'autre au sein de l'UE et a évolué au fil du temps. Les termes « étrangers », « migrants et personnes issues de l'immigration », « immigrants » et « minorités ethniques » sont généralement utilisés. Outre ces différences de vocabulaire, le mode de pensée qui transparaît dans les termes utilisés n'est pas partagé par tous. Par exemple, l'approche britannique de classification par origine ethnique (les Blancs, les Asiatiques, les Noirs, les métis et les Chinois) est largement rejetée en France.

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>.

<sup>3</sup> Les syndicats des administrations nationales, régionales et locales face aux défis de la migration : enquête auprès des affiliés de la FSESP, <http://www.epsu.org/a/6468>.

<sup>4</sup> Voir *I Servizi Pubblici incontrano i Migranti*, le premier rapport dans le cadre de ce projet, publié en janvier 2011, <http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/16430>.

Ces données démographiques datant pour la plupart de 2011 indiquent le nombre et la proportion de résidents habituels nés à l'étranger. Or, ces chiffres ne reflètent pas nécessairement la situation actuelle, car les migrants sans papiers n'ont pas été pris en compte. Les statistiques d'Eurostat témoignent d'un écart important au sein de l'UE en ce qui concerne la proportion de résidents nés à l'étranger. Ainsi, le Luxembourg compte 32,5 % de résidents nés à l'étranger contre 0,8 % en Roumanie. Dans 11 des 27 États membres de l'UE pour lesquels des statistiques récentes sont disponibles, 10 % à 15 % de la population est née à l'étranger. Cela concerne les principales économies de l'Europe occidentale qui ont été les premières à attirer des flux de migrants (à savoir l'Allemagne, le Royaume-Uni, la France et les Pays-Bas). Dans ces quatre pays, ainsi qu'en Espagne, en Irlande, en Grèce et en Slovaquie (où le phénomène de migration est plus récent), les résidents nés à l'étranger représentent entre 11 % et 12 % de la population totale.

En général, la plupart des pays d'Europe Centrale et d'Europe de l'Est se caractérisent par un nombre relativement faible de résidents nés à l'étranger. En Hongrie, en République Tchèque, en Pologne, en Slovaquie et en Roumanie, seulement 5 % des résidents sont nés à l'étranger, et pour certains pays ce taux est nettement inférieur. Il existe toutefois des exceptions, comme les États baltes d'Estonie et de Lettonie qui comptent de nombreuses personnes d'origine russe, et la Slovaquie qui a accueilli de nombreux migrants en provenance des pays de l'ex-Yougoslavie.

Dans quelques pays, la proportion de travailleurs migrants ou de travailleurs issus de l'immigration diffère radicalement de la proportion de migrants dans la population totale. Ceci concerne trois pays, à savoir Malte, le Danemark et la Suède, où la proportion de travailleurs migrants ou de travailleurs issus de l'immigration est nettement inférieure à la proportion de migrants parmi la population totale. Cette disparité est particulièrement marquée en Suède où, d'après les statistiques d'Eurostat, 14,7 % de la population est née à l'étranger, mais où les migrants et personnes issues de l'immigration ne représentent que 3,1 % des travailleurs actifs. Ces chiffres relatifs à l'emploi sont toutefois contredits par les données nationales qui estimaient à 16,1 % la proportion de travailleurs en Suède d'origine étrangère en 2008-2009<sup>5</sup>.

Le Luxembourg et l'Irlande comptent également parmi les pays pour lesquels l'écart entre la proportion de résidents migrants et de travailleurs migrants est important. Dans ces deux pays, le pourcentage de travailleurs étrangers/migrants est supérieur au pourcentage de personnes étrangères/migrantes vivant dans le pays. Au Luxembourg, ceci s'explique par le nombre important d'étrangers qui franchissent chaque jour la frontière pour travailler. En Irlande, cela est probablement dû au grand nombre de jeunes travailleurs sans enfants ou personnes à charge (ou du moins ceux qui travaillaient en Irlande en 2008)<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Enquêtes sur les niveaux de vie, employés âgés de 16 à 64 ans selon le type d'emploi, la nationalité, le sexe, la période considérée et les observations, SCB (Bureau suédois de la statistique).

<sup>6</sup> Les statistiques d'Eurostat datent de 2008 et ne tiennent pas compte des effets de la crise financière. Or, il semble que celle-ci ait eu une incidence certaine, puisque de nombreuses personnes sont parties des pays où les perspectives économiques étaient défavorables. Par exemple, il se peut que la proportion de travailleurs migrants et de travailleurs issus de l'immigration ait chuté en Irlande (où elle s'élevait à 17,2 % en 2008) et en Espagne (où elle s'élevait à 15,9 % en 2008).

Enfin, si l'on observe les programmes de mesures visant à garantir aux travailleurs migrants l'égalité de traitement en matière d'emploi au sein des collectivités locales et régionales, il convient de souligner que les migrants ne sont pas uniformément répartis dans chaque État membre de l'UE. En effet, ils sont généralement plus nombreux dans les régions et communautés prospères, car les opportunités d'emploi et de promotion sont plus intéressantes.

### ***Emploi des migrants au sein des collectivités locales et régionales***

L'accès équitable à l'emploi constitue un principe fondamental de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux au sein des collectivités locales et régionales. Or, malgré la directive sur l'égalité raciale<sup>7</sup>, qui interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, l'accès équitable à l'emploi n'est pas encore garanti. Aucun chiffre pour l'ensemble des États membres de l'UE n'est disponible concernant l'emploi des travailleurs migrants au sein des collectivités locales et régionales. De plus, seuls quelques pays disposent de statistiques nationales à ce sujet, parmi lesquels le Royaume-Uni (Angleterre et Pays de Galles) et la Suède. Néanmoins, il est important de souligner que les différents critères de définition des migrants rendent les comparaisons difficiles (contrairement, par exemple, aux statistiques relatives au sexe et à l'âge).

En Angleterre et au Pays de Galles, les chiffres présentés par la LGA (Association des collectivités locales - Local Government Association) fondés sur les résultats de sa propre enquête indiquent que 8,2 % des agents des collectivités locales étaient issus de la communauté noire, asiatique ou d'autres minorités ethniques en 2010-2011 ; les employés noirs et employés britanniques d'origine africaine représentaient 3,2 % de la main d'œuvre, contre 3,0 % pour les employés asiatiques et employés britanniques d'origine asiatique<sup>8</sup>. Ce même rapport compare également les niveaux d'emploi des agents des collectivités locales issus de la communauté noire, asiatique ou d'autres minorités ethniques aux données concernant d'autres secteurs de l'économie. Sur la base des données provenant de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), le rapport met en évidence un niveau d'emploi inférieur au sein des collectivités locales. Ainsi, 6,5 % des agents des collectivités locales sont issus de la communauté noire, asiatique ou d'autres minorités ethniques (les chiffres présentés par l'EFT sont inférieurs à ceux de la LGA), mais ce taux atteint les 9,4 % pour l'économie dans son ensemble (8,8 % dans le secteur public et 9,7 % dans le secteur privé).

La même tendance a été observée en Suède. D'après les chiffres de 2007, les employés des municipalités d'origine étrangère représentaient 14,0 % de l'ensemble des effectifs ; 5,1 % étaient nés en dehors de l'Europe et 2,9 % étaient nés dans un autre pays nordique. La même année dans les comtés et régions de la Suède, les employés qui n'étaient pas d'origine suédoise représentaient 13,9 % de l'ensemble des effectifs ; 4,2 % étaient nés en dehors de l'Europe et 3,4 % étaient nés dans un

---

<sup>7</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil.

<sup>8</sup> Local Government Demographics, Local Government Association Analysis and Research, 2010.

autre pays nordique<sup>9</sup>. Comme au Royaume-Uni, ces chiffres sont légèrement inférieurs à ceux présentés par le bureau national suédois de la statistique concernant l'économie suédoise en général. En effet, d'après le SCB, 16,1 % de l'ensemble des employés en Suède étaient d'origine étrangère en 2008-2009<sup>10</sup>.

Le projet CLIP a également évalué dans quelle mesure les migrants étaient employés par les collectivités locales. À cette fin, le pourcentage de migrants employés par les collectivités locales a été comparé au pourcentage de migrants dans 25 villes sélectionnées. Le nombre de migrants au sein de la population et le nombre de migrants employés par les collectivités locales ont pu être déterminés pour seulement 14 des 25 villes sélectionnées. Dans tous les cas, la proportion de travailleurs migrants était inférieure à la proportion de résidents migrants pour chaque ville.

Par exemple, à Francfort en Allemagne, 38 % de la population serait issue de l'immigration, mais seulement 13 % est employée par la ville ; à Breda aux Pays-Bas, 20 % de la population est issue de l'immigration, mais seulement 5 % travaille dans la ville ; à Terrassa en Espagne, les étrangers représentent 12 % de la population, mais seulement 2 % d'entre eux travaillent pour les autorités municipales ; enfin, à Wolverhampton au Royaume-Uni, 22 % de la population appartient à une minorité ethnique, mais les personnes concernées représentent seulement 14 % des employés de l'administration municipale. Les résultats pour les 14 villes figurent au tableau 2 dans les annexes.

## ***Obstacles au recrutement et au traitement équitable***

Le projet CLIP identifie un certain nombre de facteurs permettant d'expliquer le taux d'emploi inférieur des migrants et constituant des obstacles au recrutement d'une main d'œuvre diversifiée. Ces facteurs sont les suivants :

- conjoncture du marché du travail et réduction des effectifs dans le secteur public : lorsque, dans certains cas, le fait de travailler pour la municipalité n'est pas considéré comme attrayant ou bien rémunéré et lorsque la diversification de la main d'œuvre est freinée par la nécessité de revoir à la baisse ou de geler les plans de recrutement, et de réduire les effectifs.
- obligations officielles : le rapport CLIP souligne le fait que « certains postes au sein des administrations locales sont réservés uniquement aux citoyens et aux ressortissants de l'Espace économique européen (EEE) » ; c'est le cas, par exemple, en Allemagne, en Italie et au Luxembourg, mais non en Autriche, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Parmi les 25 villes étudiées dans le cadre du projet CLIP, « trois ont signalé que les ressortissants des pays qui ne font pas partie de l'EEE ne pouvaient pas accéder à des postes permanents au sein de l'administration municipale, et 14 ont indiqué qu'ils étaient exclus de certains postes »<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir Anställda i kommuner med utländsk bakgrund 2007 et Anställda i landsting och regioner med utländsk bakgrund 2007, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

<sup>10</sup> Enquêtes sur les niveaux de vie, employés âgés de 16 à 64 ans selon le type d'emploi, la nationalité, le sexe, la période considérée et les observations, SCB (Bureau suédois de la statistique).

<sup>11</sup> À ce jour, ceci est illégal comme le souligne un rapport récent de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Le rapport précise que : « les États membres sont autorisés, en

- compétences linguistiques : le rapport constate que dans certaines villes, la connaissance de deux langues officielles est nécessaire pour être embauché, et dans d'autres villes, le niveau de compétence linguistique officiellement imposé peut être supérieur au niveau de compétence exigé pour le poste.
- non reconnaissance des diplômes étrangers : il arrive que ceux-ci ne soient pas du tout reconnus, ou que la procédure pour les faire valider soit complexe et longue.
- restrictions informelles concernant la publication des postes vacants : si aucun mécanisme clair n'a été établi pour consulter les offres d'emploi, ou si celles-ci sont limitées aux employés actuels, les opportunités d'embauche pour les personnes n'ayant aucun lien avec l'organisation (comme c'est le cas pour de nombreux migrants) sont considérablement limitées.

Les problèmes auxquels les travailleurs migrants sont confrontés au sein des collectivités locales et régionales ne se limitent pas au recrutement. En général, ils ont moins de chance d'obtenir une promotion, d'accéder à des formations et de progresser dans leur carrière ; de même, ils peuvent être contraints d'accepter des salaires moins élevés et risquent d'être victimes de discrimination et de harcèlement. De plus, les travailleurs migrants peuvent avoir des besoins culturels ou religieux spécifiques liées à leur régime alimentaire ou à leur code vestimentaire.

### **Mesures recommandées par le projet CLIP**

Pour surmonter ces problèmes, le rapport CLIP contient une série de recommandations visant à promouvoir l'égalité et la diversité, tant au niveau de l'emploi que de l'offre de services. Bon nombre d'entre elles sont destinées aux institutions européennes et aux gouvernements nationaux, mais certaines concernent directement les collectivités locales. Les recommandations relatives à l'emploi figurent dans l'encadré ci-dessous.

- Adopter une politique volontariste et assurer une plus grande cohérence dans l'ensemble des services : les collectivités locales « doivent revoir, au plus haut niveau, leurs objectifs en matière d'emploi des migrants » ;
- Aller au-delà des procédures de lutte contre la discrimination par la mise en œuvre d'actions positives et non de mesures de discrimination positive, par exemple en publiant les offres d'emploi dans la langue des migrants ou en proposant des cours de langue de niveau avancé ;
- Fournir des données et mettre en œuvre des mécanismes de suivi et de responsabilisation efficaces : dans certains pays, la collecte de données concernant les étrangers ou les personnes appartenant à

---

principe, à limiter l'accès aux emplois du secteur public, mais uniquement dans les cas où ces emplois impliquent l'exercice de l'autorité publique ou la responsabilité de protéger l'intérêt général de l'État. Il peut s'agir, par exemple, d'emplois dans les forces de l'ordre, dans le système judiciaire ou dans l'administration fiscale. Tous les autres emplois doivent être accessibles aux ressortissants des autres pays de l'UE ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis de résidence de longue durée. » *Les migrants, les minorités et l'emploi : Exclusion et discrimination dans les 27 États membres de l'Union européenne*, FRA, 2010.

des groupes ethniques minoritaires « est un sujet particulièrement délicat... les villes doivent recueillir des données de ce type pour déterminer les obstacles qui empêchent les migrants et les personnes issues de l'immigration d'accéder à l'emploi et aux services » ;

- Revoir les procédures de recrutement et les obstacles à l'emploi d'ordre procédural : dans certains cas, les exigences « sont supérieures à celles permettant de s'assurer que les employés disposent des capacités nécessaires pour le poste » ;
- Garantir aux travailleurs migrants un environnement de travail accueillant et propice : en s'assurant, par exemple, que le personnel de restauration collective prenne en compte les différents régimes alimentaires des employés ;
- Développer des programmes de formation sur la gestion de la diversité et les pratiques en faveur de l'égalité pour tirer le maximum d'avantages d'une main d'œuvre diversifiée sur le plan culturel ;
- Établir des normes en matière de diversité et d'égalité dans les contrats conclus avec les fournisseurs de services extérieurs pour qu'ils « observent les bonnes pratiques en termes de discrimination et d'égalité des chances parmi leurs employés » ;
- S'assurer que les objectifs en matière d'égalité et de diversité figurent dans les accords de partenariat pour encourager le partage et la diffusion des bonnes pratiques ;
- Consulter davantage les migrants et promouvoir leur participation pour étayer les politiques ;
- S'assurer que les nouveaux migrants peuvent bénéficier de conseils, obtenir des informations et accéder à des cours de langue afin de les rendre autonomes plus rapidement sur le plan professionnel ; et
- Mettre au point une stratégie active de communication publique pour faire cesser toute hostilité de la part de la population et faire connaître les motifs derrière les actions des collectivités locales.

### ***Négociation collective et dialogue social***

Le rapport CLIP souligne également que « l'expérience au sein des entreprises du secteur privé donne à penser que les partenariats établis avec les représentants syndicaux locaux et les comités du personnel pourraient présenter un certain intérêt, notamment pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'égalité et de diversité efficaces en faveur des migrants au sein des collectivités locales ». Dans ses recommandations à l'intention des gouvernements nationaux, le rapport soutient que « les États membres devraient encourager les partenaires sociaux au sein des collectivités publiques locales à entamer ou poursuivre la consultation et la négociation collective sur la gestion efficace de la diversité et de l'égalité en faveur des travailleurs migrants ».

Une telle approche pourrait porter ses fruits, car le rapport de la FSESP de 2010<sup>12</sup> souligne qu'un certain nombre de syndicats des administrations locales et régionales avaient eu recours à des négociations sur des questions concernant en particulier les travailleurs migrants. En outre, les questions soulevées reflètent bon nombre des recommandations formulées dans le cadre du projet CLIP. Le rapport est fondé sur une enquête menée auprès de 39 organisations dans 23 pays, et 12 ont déclaré avoir négocié des accords sur des questions relatives aux migrants. Toutes les organisations sauf une, le RCN (Syndicat des infirmières et des infirmiers au Royaume-Uni), comptent des membres au sein des collectivités locales et régionales. Les progrès les plus importants concernent les déclarations d'ordre général sur l'égalité (négociées par onze syndicats), puis la lutte contre le harcèlement (neuf syndicats) et la promotion de l'égalité d'accès à la formation et à d'autres avantages (huit syndicats).

Moins nombreux sont les syndicats déclarant avoir négocié des accords dans d'autres domaines, tels que la formation en langue (cinq syndicats), la reconnaissance des qualifications étrangères (quatre syndicats), le recrutement et l'organisation des congés de manière à ce que les migrants puissent les prendre dans leur pays d'origine (trois syndicats), et l'amélioration de la disponibilité et de la qualité des services publics (deux syndicats). Trois syndicats (FP-CGIL, GMB et UNISON) ont négocié des adaptations tenant compte des pratiques religieuses. Dans le cas du GMB et d'UNISON, les accords portaient sur le temps de travail (pause pour la prière, par exemple), les repas servis dans les restaurants d'entreprise (en conformité avec les principes religieux) et la tenue vestimentaire (là encore en conformité avec les principes religieux), mais dans le cas de la FP-CGIL, sur le temps de travail et la restauration uniquement.

Or, comme les réponses l'indiquent, cela n'est pas nécessairement représentatif. En Allemagne, par exemple, Ver.di explique que les questions concernant les travailleurs migrants font souvent l'objet d'accords d'entreprise signés localement par les représentants du personnel et la direction, plutôt que par les syndicats. De même, la FP-CGIL fait état de négociations locales en soulignant que « les problèmes d'égalité de traitement font l'objet d'accords nationaux dont l'un (AGIDAE portant sur le travail social) comporte des modalités plus favorables pour les travailleurs migrants en matière de congés et de jours fériés ». Le syndicat explique que d'autres questions sont souvent négociées sur le plan local, tout en précisant qu'« il convient de souligner que le climat politique en Italie [en 2009] rend très difficile le développement d'accords spécifiques favorables aux migrants ».

En Finlande, JHL affirme que ses sections locales ont souvent réussi à négocier, sur le lieu de travail, des accords portant sur ces questions, dont bon nombre - le syndicat cite l'égalité, le harcèlement et la discrimination - sont cependant régies par la loi. Ce dernier point est également souligné par DJOEF (Danemark), qui évoque l'effet des législations nationale et européenne, et par IMPACT, qui qualifie le syndicat de « grand défenseur des lois ».

En revanche, Abvakabo se montre beaucoup plus positif concernant l'effet de la négociation collective : « nous ne serions pas parvenus là où nous en sommes sans

---

<sup>12</sup> Les syndicats des administrations nationales, régionales et locales face aux défis de la migration : enquête auprès des affiliés de la FSESP, <http://www.epsu.org/a/6468>.



la négociation collective. C'est un outil très précieux. » Selon UNISON au Royaume-Uni, des progrès ont été accomplis mais « les meilleures possibilités d'amélioration passent par une plus grande mobilisation des migrants ». Au Danemark, conformément à l'importance généralement accordée à la négociation collective, les syndicats ont négocié avec les employeurs des accords améliorant l'accès des minorités ethniques à l'emploi et à la formation continue. Ainsi, les partenaires sociaux du secteur de l'État et de l'administration locale ont conclu des accords sur l'intégration en 2005 et sur des postes de formation destinés aux minorités ethniques en 2006. Tous deux ont été suivis de directives communes. En outre, les syndicats et les employeurs des collectivités locales ont lancé en août 2009 une campagne d'information visant à promouvoir ces accords.

### ***La marche à suivre***

Il semble évident que les migrants n'ont pas accès aux mêmes possibilités d'emploi et de promotion au sein des collectivités locales et régionales que les autres travailleurs. Or, face au manque de statistiques, il est difficile de juger de l'ampleur de ce problème ou d'évaluer les progrès accomplis. Les travaux réalisés dans le cadre du projet CLIP ont permis de formuler une série de recommandations sur les mesures à prendre pour promouvoir un traitement équitable en faveur des travailleurs migrants, et ont démontré que dans un certain nombre de pays, les syndicats étaient tout à fait disposés à coopérer dans ce domaine.

#### **Recommandations à l'intention des partenaires sociaux**

1. Élaborer une déclaration conjointe officielle à l'échelle européenne : les lignes directrices communes du CCRE et de la FSESP (convenues dans le cadre du dialogue social européen) et les recommandations formulées dans le cadre du projet CLIP pourraient appuyer les mesures destinées à satisfaire aux besoins des migrants dans chaque État membre. Des lignes directrices communes ont déjà été établies dans le domaine de l'égalité des sexes. De plus, des directives pourraient s'avérer très utiles, car la législation nationale en la matière est souvent moins élaborée que la législation dans le domaine de l'égalité des sexes.
2. Mettre fin aux restrictions inutiles en ce qui concerne l'emploi des migrants au sein des collectivités locales et régionales : les données disponibles indiquent que les migrants ont moins de chance d'être employés par les collectivités locales et régionales que par d'autres secteurs de l'économie. Bien des raisons expliquent ceci, mais le fait que les migrants n'aient pas accès à certains postes est un facteur y contribuant. Réserver un nombre de postes aux personnes ayant la nationalité du pays semble justifié, mais il serait utile de revoir la liste de ces postes pour lever les restrictions non indispensables.

**Tableau 2**  
**Emploi des migrants dans les villes du Projet CLIP**

Ville	Pays	Migrants en pourcentage de la population	Migrants en pourcentage de la population active occupée, par ville
Anvers	Belgique	30 % de minorités ethniques (parmi la population active)	6 % de minorités ethniques
Liège	Belgique	18,3 % d'étrangers	3,5 % d'étrangers
Zagreb	Croatie	5,2 % de minorités ethniques	4,5 % de minorités ethniques
Copenhague	Danemark	19,8 % de personnes nées à l'étranger ou de parents nés à l'étranger	8,2 % de personnes nées à l'étranger ou de parents nés à l'étranger
Turku	Finlande	6 % de personnes nées à l'étranger	Moins de 0,5 % de personnes n'ayant pas la nationalité finlandaise ou suédoise
Arnsberg	Allemagne	6,7 % d'étrangers	2,5 % d'étrangers
Francfort	Allemagne	38 % de personnes issues de l'immigration (24,6 % d'étrangers)	13 % de personnes issues de l'immigration
Stuttgart	Allemagne	22 % d'étrangers (38 % de personnes issues de l'immigration)	10 % d'étrangers
Turin	Italie	9,4 % d'étrangers	1 % d'étrangers (dans l'ensemble du secteur public)
Amsterdam	Pays-Bas	49 % de personnes issues de l'immigration	22,5 % de personnes issues de l'immigration
Breda	Pays-Bas	20 % de personnes issues de l'immigration	5 % de personnes issues de l'immigration
Terrassa	Espagne	12 % d'étrangers	2 % d'étrangers
Malmö	Suède	36 % de personnes issues de l'immigration	25 % de personnes issues de l'immigration
Wolverhampton	Royaume-Uni	22,2 % de minorités ethniques	14 % de minorités ethniques
Aucune donnée n'est disponible pour les villes de Brescia (Italie), Budapest (Hongrie), Dublin (Irlande), Izmir (Turquie), Luxembourg, Mataró (Espagne), Prague (République tchèque), Sefton (Royaume-Uni), Tallinn (Estonie), Valence (Espagne) et Vienne (Autriche).			
Source : <i>Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe</i> , Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), 2008.			

## **ATELIER : ÉTUDES DE CAS**

### **FSESP : Projet Euromed**

Les délégués présents au congrès de la FSESP qui s'est tenu à Bruxelles (Belgique) en 2009 ont adopté une résolution concernant les flux migratoires. Entre autres, celle-ci invitait la FSESP et ses affiliés à prendre des mesures pour « améliorer les connaissances et renforcer les capacités du personnel de première ligne des services publics en contact direct avec les migrants au moyen du partage d'informations et de la promotion d'un code de conduite commun ». La résolution affirme également que « la mise en œuvre efficace de ces textes passe par un renforcement des capacités des fonctionnaires des autorités nationales et locales qui sont les premiers responsables de l'exécution des fonctions considérées ».

Le projet Euromed entrepris par la FSESP avec le soutien de la fédération syndicale internationale ISP (Internationale des services publics) constitue un pas vers le respect de cet engagement. L'objectif du projet Euromed, qui en est maintenant à sa deuxième phase, est d'entreprendre des travaux de recherche sur les services publics s'adressant aux migrants dès leur arrivée. Ces travaux de recherche permettront d'informer et de former les représentants des travailleurs des services publics dans ce domaine.

La deuxième étape du projet Euromed concerne six pays du sud de l'Europe, à savoir la France, la Grèce, l'Italie, le Portugal, la Roumanie et l'Espagne, et s'achèvera par une conférence qui aura lieu à Marseille (France) en septembre 2012. Deux conférences ont été organisées au cours de la première étape : une à Bari (Italie) en mars 2010 et une autre à Malaga (Espagne) en octobre 2010. Outre l'analyse de la situation sur le terrain, l'un des objectifs-clés du projet Euromed consiste à synthétiser les principales législations et conventions internationales, européennes et nationales relatives aux migrants pour pouvoir les utiliser afin d'élaborer un outil de formation continue accessible par tous.

### **Stuttgart**

La ville de Stuttgart en Allemagne est l'un des fondateurs du projet CLIP. Pendant plusieurs années, celle-ci s'est fixée comme priorité d'intégrer l'ensemble de ses habitants. En 2001, la mairie s'est montrée favorable au Pacte pour l'intégration, devenant ainsi la première grande ville allemande à instaurer un concept communautaire pour l'intégration. Le principe de base veut que « la responsabilité à l'égard d'une intégration réussie repose aussi bien sur les migrants que sur la communauté d'accueil et ses institutions »<sup>13</sup>.

Près de 40 % des habitants de Stuttgart sont issus de l'immigration, c'est-à-dire qu'eux-mêmes ou leurs parents sont nés à l'étranger, bien que la plupart ait la nationalité allemande. La stratégie de la ville en matière d'intégration de

<sup>13</sup> Integration - the Stuttgart way, <http://www.stuttgart.de/en/item/show/234476/1>.

ses habitants s'articule autour de 15 domaines interdépendants, dont le soutien linguistique, l'égalité des chances à l'école et l'éducation, le dialogue religieux, la participation à la vie politique, les relations publiques et la prise en compte d'une dimension interculturelle et internationale, ainsi que l'intégration sur le lieu de travail.

Stuttgart reconnaît que le travail au sein de l'administration municipale peut jouer un rôle important dans l'intégration, mais que le chemin à parcourir est encore long. Ainsi, la ville a lancé en 2011 une nouvelle initiative « Deine Stadt - Deine Zukunft » (Ta ville - ton avenir) dont le but est d'attirer des jeunes aux compétences variées vers des carrières leur permettant de se former pour exercer des emplois qualifiés au sein de l'administration municipale (de l'administration publique à la protection environnementale et aux services sociaux).

Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://www.stuttgart.de/item/show/234478/1#headline501a656f30284> ou contacter le Service de l'intégration : [sip@stuttgart.de](mailto:sip@stuttgart.de)

## Norvège

Aujourd'hui, la Norvège affiche un taux d'immigration relativement élevé, en partie parce que son économie n'a pas été autant affectée par la crise que d'autres économies européennes. Les données fournies par le bureau national de la statistique (Statistics Norway) indiquent qu'au début de l'année 2012, la Norvège comptait 547 000 immigrants et 108 000 personnes nées en Norvège de parents immigrés. Cela représente un total de 655 000 personnes, soit 13,1 % de la population totale. Un peu moins de la moitié viennent d'Europe ; les autres viennent principalement d'Asie<sup>14</sup>.

En avril 2011, le gouvernement a mis en place un comité chargé d'analyser les performances du pays en termes d'intégration et de prise en compte des migrants, et son rapport a été publié en 2011<sup>15</sup>. Celui-ci souligne que :

« Comparé aux autres pays de l'OCDE, les immigrants sont relativement bien intégrés sur le marché du travail, et une proportion assez importante de personnes nées en Norvège de parents immigrés poursuit des études supérieures. L'intégration progresse donc dans la bonne direction. De plus en plus de personnes issues de l'immigration sont employées et font des études et/ou suivent une formation, et bon nombre ressentent un attachement particulier pour la Norvège. »

Néanmoins, le comité a constaté que la participation des migrants au marché du travail était inférieure à celle de la population dans son ensemble ; si les causes de cet état de fait ne sont pas traitées, le taux de chômage parmi les migrants risque d'augmenter, ce qui « ferait peser de graves menaces sur la cohésion sociale ».

<sup>14</sup> Voir Statistics Norway, immigration and immigrants, [www.ssb.no/innvanding\\_en](http://www.ssb.no/innvanding_en).

<sup>15</sup> Voir Bedre integrering Mål, strategier, tiltak : NoU 2011:14 (Résumé en anglais) [www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-14.html?id=647388](http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-14.html?id=647388).

Le comité a donc recommandé l'élaboration d'une stratégie générale du marché du travail qui associe :

- des changements systémiques, comme le développement de l'utilisation de critères d'activité et le recrutement actif des personnes non intégrées au marché du travail ;
- la mise en œuvre d'une campagne intensive sur dix ans dans le but de combler les écarts en matière d'emploi en se concentrant plus particulièrement sur les personnes non intégrées au marché du travail et les chômeurs de longue durée ; et
- une meilleure gestion des ressources en atténuant le phénomène de surqualification, en investissant dans le développement des compétences et en permettant aux personnes de changer d'emploi plus facilement.