

# Euro-Plateforme

Conférence européenne

Maison de la Mutualité Paris  
22 et 23 Novembre 2007

## Notes de contexte

# Sommaire

<b>La situation en Allemagne</b> .....	<b>3</b>
L'intégration des immigrés sur le marché du travail, un défi pour EQUAL .....	3
Accès à l'emploi .....	4
De nouvelles voies pour l'insertion professionnelle .....	5
Éducation et formation continue .....	6
<b>La Suède est un pays d'immigration</b> .....	<b>7</b>
Participation au marché du travail .....	7
Indice du niveau d'emploi en Suède, .....	7
L'emploi des personnes nées à l'étranger .....	8
Les compétences des immigrés .....	8
Les politiques d'intégration précédentes .....	10
Les récents changements des politiques gouvernementales .....	10
Nouvelles mesures .....	10
Le Programme EQUAL en Suède .....	11
<b>Les discriminations : une réalité quotidienne en France</b> .....	<b>13</b>
<b>Une mobilisation de tous les acteurs</b> .....	<b>14</b>
Mobilisation des pouvoirs publics .....	13
Mobilisation des entreprises .....	15
Mobilisation des partenaires sociaux .....	15
<b>La généralisation des résultats d'Equal</b> .....	<b>16</b>
<b>Un besoin urgent d'une action plus intensive de l'UE pour combattre les discriminations sur le marché du travail</b> .....	<b>16</b>
Problématiques clés et réponses pratiques .....	16
<b>Les partenariats de développement Equal démontrent des approches réussies pour lutter contre les discriminations</b> .....	<b>17</b>
Une masse critique d'expériences et de bonnes pratiques validées .....	17
Un fort engagement des acteurs clés .....	18
Priorités thématiques .....	19
<b>Les cadres politiques européens pertinents</b> .....	<b>20</b>
Les politiques de l'emploi et de l'inclusion sociale .....	20
Les politiques d'immigration et d'intégration .....	21
<b>2007- L'année européenne de l'égalité des chances pour tous</b> .....	<b>22</b>

## La situation en Allemagne

### L'intégration des immigrés sur le marché du travail, un défi pour EQUAL

*Présentation rédigée par M. Stefan Schulz-Trieglaff, Ministère fédéral du travail et des Affaires Sociales, autorité de gestion EQUAL, Allemagne.*

La société allemande devient de plus en plus variée et diversifiée. Jusqu'en 2005, on ne disposait pas de données très pertinentes, les statistiques ne faisant que prendre en compte les personnes disposant d'un passeport étranger. Selon les chiffres de 2005, 8,8 millions de personnes vivent en Allemagne avec un passeport étranger, représentant presque 9 % de la population. Grâce au micro-recensement de 2005 (un micro-recensement étant une analyse statistique officielle représentative de la population et du marché de l'emploi basée sur 1 % de tous les foyers allemands), les citoyens d'origine immigrée (incluant à la fois les détenteurs d'un passeport étranger et ceux ayant obtenu la nationalité allemande) ont été comptés pour la première fois. 15,3 millions de personnes d'origine immigrée vivent dans le pays, représentant 19 % du total de la population, et la tendance est à la hausse. Beaucoup de ces immigrés sont arrivés au moment de l'accélération de l'industrialisation des années 1950. Ceux qui sont arrivés plus tard pour un regroupement familial dans les années 1970 sont déjà établis dans le pays depuis 2 ou 3 générations. Des immigrés venant d'autres pays continuent d'arriver. Entre 1991 et 2004, 3,25 millions de personnes ont immigré en Allemagne. Cela représente 4 % de la population, totale comptant 82,4 millions d'habitants. Par rapport au reste de l'Europe, l'Allemagne a fait face à la plus forte immigration en valeur absolue en 2003 et 2004, par exemple.

Les « réimplantés » forment un groupe particulier et constituent le plus grand groupe d'immigrés. Il s'agit des personnes d'origine allemande ayant vécu en Europe de l'Est, essentiellement en Russie, pendant plusieurs générations et qui reviennent de plus en plus en Allemagne. L'ouverture des frontières en Europe facilite leur retour. Rien qu'entre 1990 et 2000, 2,3 millions de réimplantés sont arrivés en Allemagne, le nombre de nouveaux arrivants de ce type ayant baissé depuis. Il y a 10 ans, 80 % de ces immigrés ont fourni des preuves de leur origine allemande et 20 % étaient des membres de leur famille qui voyageaient avec eux. Aujourd'hui, ces proportions sont inversées. Le deuxième groupe en nombre sont des immigrants d'origine turque (1 764 041 en valeur absolue, soit 26,1 % de tous les étrangers), suivi par les personnes arrivant de l'ancienne Yougoslavie (963 001 personnes, soit 14,3 % de tous les étrangers). En 4e position les immigrants en provenance d'Italie représentent 540 810 personnes (8 % de tous les étrangers), suivis par les polonais et les grecs.

Bien que l'Allemagne puisse s'appuyer sur une longue histoire d'intégration, il est difficile de dire que les 50 dernières années n'ont connu que des succès dans l'assimilation et l'intégration des étrangers ou des personnes d'origine immigrée. Même si nombre d'immigrés en Allemagne sont intégrés à la société, tant socialement que professionnellement, et poursuivent le genre de carrières réussies qui pourraient servir d'exemple à bon nombre d'originaires allemands, ce résultat ne concerne pas tout le monde. Ce sont sur ceux qui ne parviennent pas à ce résultat malgré leurs efforts que nous devons nous pencher tout particulièrement. Beaucoup des immigrés venus travailler en Allemagne, par exemple, pensaient pouvoir prendre leur retraite dans leur pays d'origine. Cela n'arrive toutefois que très rarement, des raisons familiales, par exemple, rendant la chose impossible. Pour la première génération d'immigrés, aussi bien que pour la société et les politiques allemandes en la matière, l'intégration n'était pas primordiale. Pourtant, lorsque des parents d'origine immigrée ne sont pas intégrés à la société de leur pays adoptif, leurs enfants ont souvent du mal à s'intégrer aussi. Il devient alors clair que l'intégration ne se fait pas toute seule. L'intégration doit être voulue et demande une participation active tant de la part des immigrants que de la population d'accueil, à part égale.

C'est pour ces raisons que l'intégration est devenue une priorité politique de ces dernières années. La chancelière Angela Merkel a lancé le Sommet National de l'Intégration qui a permis de faire venir de toute l'Allemagne des experts, des représentants du gouvernement fédéral, des états fédéraux et institutions gouvernementales locales, des politiciens, des organismes représentant les employeurs et les salariés, des représentants des médias et, bien sûr, des immigrants. Des réunions régulières ont eu lieu tout au long de l'année, sur des thèmes variés et permettant de mettre en place un Plan National d'Intégration regroupant un ensemble d'objectifs, de recommandations, de plans spécifiques et d'engagements volontaires. Le but est de donner à l'intégration une approche globale touchant tous les groupes d'âge et tous les secteurs de la vie, incluant l'éducation et la formation continue, la vie professionnelle et la vie en société.

## Accès à l'emploi

En ce qui concerne l'insertion professionnelle, qui est un des éléments clés de l'intégration sociétale et sociale, une action urgente est nécessaire. Le taux de chômage des immigrés est deux fois plus important que la moyenne nationale. 80 % des chômeurs étrangers n'ont pas suivi de cycles de formation professionnelle qui soient reconnus en Allemagne. Les adultes sont les plus touchés. Beaucoup d'entre eux sont venus en Allemagne pour travailler, ont exercé une activité demandant peu ou pas de qualification pendant des années ou des dizaines d'années et ont maintenant perdu leur emploi du fait des changements structurels du pays : l'Allemagne est devenue une société de la connaissance après avoir été une société industrielle. Le strict droit à « l'accès sans restriction à l'emploi » n'a que peu de sens pour cette population. Ce droit s'applique :

- aux « participants nationaux » au marché du travail, en d'autres termes les allemands et les autres citoyens des pays de l'UE, ainsi que les citoyens de Norvège et d'Islande, ces deux derniers pays étant membres de l'Espace Économique Européen ;
- aux étrangers en possession d'un permis de travail, un permis de résidence ou un permis de séjour, les prérequis étant un séjour ininterrompu de 6 ans ou la preuve de 5 ans de travail rémunéré entraînant le versement de cotisations sociales ;
- aux étrangers en possession d'un droit de résidence.

Ces « participants nationaux » au marché du travail reçoivent un traitement préférentiel d'aide à l'emploi par rapport aux personnes des autres pays, c'est-à-dire des pays ne faisant pas partie de l'UE ou de l'EEE.

Bien que la plupart des possesseurs d'un passeport étranger aient le droit de travailler, leur taux d'emploi est nettement inférieur à celui des allemands, respectivement de 30 % et 50 %. Quelle en est la raison ? Les causes sont complexes et il est important d'étudier les cas individuellement. Toutefois, certaines explications émergent plus fréquemment :

- la difficulté de faire reconnaître les qualifications acquises dans la pays d'origine, qui rend aussi plus difficile l'accès au travail ;
- un faible niveau d'éducation et peu d'expérience, accompagnés d'un faible niveau de participation à la formation continue ;
- des difficultés avec la langue allemande ou avec l'allemand sur le lieu de travail ou l'allemand des services administratifs ;
- peu de connaissance et peu de confiance dans les institutions allemandes, ce qui a pour conséquence une faible utilisation des possibilités d'assistance ;
- des exemples de discrimination de la part des allemands.

## De nouvelles voies pour l'insertion professionnelle

Le gouvernement fédéral travaille aujourd'hui d'arrache-pied pour lever ces barrières. L'adoption de la loi de 2005 sur l'immigration a, par exemple, créé des programmes d'insertion destinés aussi bien aux nouveaux immigrants qu'à ceux qui vivent déjà en Allemagne. Ces programmes proposent une première introduction aux structures de la société allemande et quelques rudiments de langue allemande. Un grand nombre de mesures et de programmes ont également été rétablis et étendus dans le cadre du Plan National d'Intégration. EQUAL aide aussi à améliorer la situation du marché de l'emploi.

Dans le cadre du premier appel EQUAL (2002 – 2005), 15 partenariats de développement ont participé à un réseau thématique national visant à améliorer l'accès au marché du travail des personnes d'origine immigrée et à multiplier les opportunités d'emploi. Les thèmes principaux du premier appel ont été : l'allemand comme langue technique, l'ouverture interculturelle des services administratifs, le conseil aux entreprises et l'orientation professionnelle. Les résultats du premier appel ont été capitalisés en vue d'un symposium où les exemples de bonnes pratiques ont été présentés aux décideurs politiques et aux universitaires.

Un des exemples concerne un projet mené en étroite collaboration avec les employeurs pour améliorer l'accès à l'emploi des immigrés. Il a permis aux employeurs connus pour avoir des salariés d'origines diverses et un esprit ouvert à la diversité de jouer un rôle de modèle auprès du public et ainsi servir d'exemple. En contrepartie, le projet a aidé ces entreprises dans leurs procédures d'embauches en leur proposant des candidats adéquats et en accompagnant le processus d'intégration sur le lieu de travail.

Un autre projet s'est appuyé sur les aptitudes linguistiques et les compétences biculturelles des immigrés en les formant pour devenir « assistant d'insertion ». Les stagiaires aident les salariés des secteurs de la santé et de l'éducation qui sont en rapport avec une clientèle aux origines multiculturelles en leur proposant des services de traduction et de médiation. Cette approche a permis d'améliorer la communication interculturelle dans les services publics, tout en valorisant les compétences linguistiques des immigrés.

Parmi les résultats de ce premier appel, notons la création d'outils d'orientation professionnelle à destination des jeunes immigrés, des méthodes qui ont pour but d'améliorer les capacités des entreprises créées par des entrepreneurs d'origine immigrée à former les jeunes et la création de plans d'apprentissage de l'allemand comme langue technique sur le lieu de travail.

Dans le cadre du second appel (2005 – 2007) environ 30 partenariats de développement cherchent à améliorer les opportunités d'emploi des personnes d'origine immigrée. Six partenariats de développement travaillent conjointement dans le cadre d'un réseau national d'information et de conseil intitulé « L'intégration par la qualification », spécialisé dans les besoins des immigrés adultes.

Parmi d'autres exemples, un des projets du second appel met en place des accords de coopération entre les écoles et les entreprises afin d'améliorer les chances des jeunes immigrés d'obtenir un contrat d'apprentissage. D'autres projets fournissent des modules de formation professionnelle pour les immigrants, adaptés aux besoins individuels de formation. Parmi les autres activités, notons encore la création d'instruments améliorant l'évaluation des compétences informelles des demandeurs d'emploi, le développement des méthodes de coaching pour les créateurs d'entreprises d'origine immigrée et l'encouragement à l'adoption de politiques de diversité dans les petites et moyennes entreprises.

Dans le cadre des deux appels EQUAL, les projets adoptent essentiellement une approche centrée sur les ressources, et s'intéressent davantage aux potentiels des immigrés qu'à leurs lacunes. D'autre part, tous les projets ne ciblent pas uniquement les immigrés. Ils se proposent également de sensibiliser les acteurs et institutions allemands à une réalité et à des besoins changeants dans une société multiethnique, en essayant de modifier la manière dont est souvent perçue l'immigration.

## Éducation et formation continue

Comme l'orientation professionnelle ne suffit pas à créer un emploi, un travail a aussi été mené dans le domaine de la formation. Ici, le point de départ est la prise de conscience. Pendant de nombreuses années, les efforts d'insertion menés en Allemagne se sont concentrés sur les lacunes identifiables chez les immigrés. Lentement mais sûrement toutefois, une nouvelle manière de penser se fait également jour dans ce domaine. Les personnes d'origine immigrée ont du potentiel et des choses à offrir. Par conséquent, l'accent est mis sur les compétences et sur les possibilités d'exploiter et de pousser ce potentiel, plutôt que de pointer les lacunes. Un des besoins actuels est la formation sur mesure. Cela peut prendre la forme d'une formation supplémentaire dans le domaine de la formation continue, tel le programme EQUAL de formation professionnelle avancée « Employé de commerce extérieur pour l'Europe de l'Est », mais peut également concerner des domaines d'action entièrement nouveaux, comme les médiateurs culturels et linguistiques dans le domaine de la santé et des soins à long terme. Ceux qui disposent des compétences adéquates acquises dans leurs pays d'origine sont formés pendant un an dans tous les domaines d'assistance qui peuvent être apportés aux hôpitaux, aux services de santé et aux organismes similaires, afin d'aider les patients d'origine immigrée. Cela concerne les emplois à durée indéterminée ou à la demande si besoin, ce dernier cas correspondant à une sorte de location de services. La formation continue en cours d'emploi est un autre champ d'application important, afin d'éviter que les salariés d'origine immigrée peu qualifiés perdent leur emploi. Cela demande d'établir des relations avec les employeurs et d'offrir une aide spécifique au développement interculturel. Les besoins en formation continue ont aussi été identifiés. Et bien que le consensus général en Allemagne consiste à penser que les immigrés sont peu motivés pour suivre une formation continue, cette opinion a été plusieurs fois prise en défaut par ceux qui travaillent sur les projets EQUAL. Sur 45 travailleurs d'origine immigrée, 37 ont souhaité profiter d'une formation à l'allemand professionnel, certains souhaitant même suivre d'autres formations après avoir ainsi obtenu une base linguistique appropriée. Cela démontre que les mesures intensives d'intégration portent leurs fruits. Les statistiques confirment également cet inversement de tendance et montrent que le nombre d'étrangers participants à des actions menées par les agences pour l'emploi a doublé en avril 2007.

Ce réengagement dans la formation et l'apprentissage de la part des immigrés les plus âgés fait ainsi mentir le vieux dicton qui dit que « Ce n'est pas au vieux singe qu'on apprend à faire la grimace ». De plus, la politique d'intégration en Allemagne s'attache aussi avec beaucoup d'ardeur à s'adresser aux jeunes immigrés, le problème étant que les élèves d'origine immigrée atteignent un niveau scolaire bien plus bas que les jeunes Allemands. Près de 20 % des jeunes étrangers quittent l'école sans aucune qualification, environ 40 % d'entre eux n'obtenant qu'un certificat d'éducation secondaire, le plus bas niveau que l'on peut atteindre en sortie du système scolaire allemand. À titre de comparaison, les résultats des élèves allemands sont les suivants : 8 % d'entre eux quittent l'école sans qualification, 24 % obtiennent le certificat d'éducation secondaire. Du coup, la participation des jeunes immigrés aux programmes de formation est très faible. Plus grave encore, tant les résultats scolaires que la participation aux programmes de formation sont en baisse plutôt qu'ils ne s'améliorent. Une chose est sûre : ce n'est pas un problème qui allait se résoudre de lui-même. C'est pour cette raison que les mesures d'intégration du gouvernement fédéral vont dans le futur être menées dès la crèche et le jardin d'enfants. Cela implique de s'assurer que les enfants d'immigrés puissent intégrer les crèches afin qu'ils puissent apprendre la langue allemande et ainsi s'intégrer à la société allemande. Cela leur donnera de plus une bonne base pour réussir à l'école. Et même s'il reste du travail à faire à ce stade, l'action doit commencer aussi tôt que possible. Le but est également d'encourager les compétences spécifiques à l'école.

Une chose est apparue clairement en Allemagne. Nous ne pouvons pas nous passer des compétences et des potentiels des immigrés. Nous ne devons pas les laisser en jachère, quel que soit la tranche d'âge ou le domaine d'activité.

## La Suède est un pays d'immigration

*Présentation rédigée par Anna Holmgren, journaliste, spécialiste des questions d'emploi en Suède.*

À l'exception de quelques années au début des années 1970, la Suède a connu une immigration excédentaire tous les ans depuis la seconde Guerre Mondiale. Sur une population totale d'un peu plus de 9 millions d'habitants, 12 % ne sont pas nés en Suède et 5 % ne sont pas citoyens suédois.

Ce niveau de diversité est à peu près le même que celui des États-Unis et de l'Allemagne, supérieur à celui des Pays-Bas, de la France et du Royaume-Uni, et largement supérieur à celui de la Norvège, du Danemark ou de la Finlande.

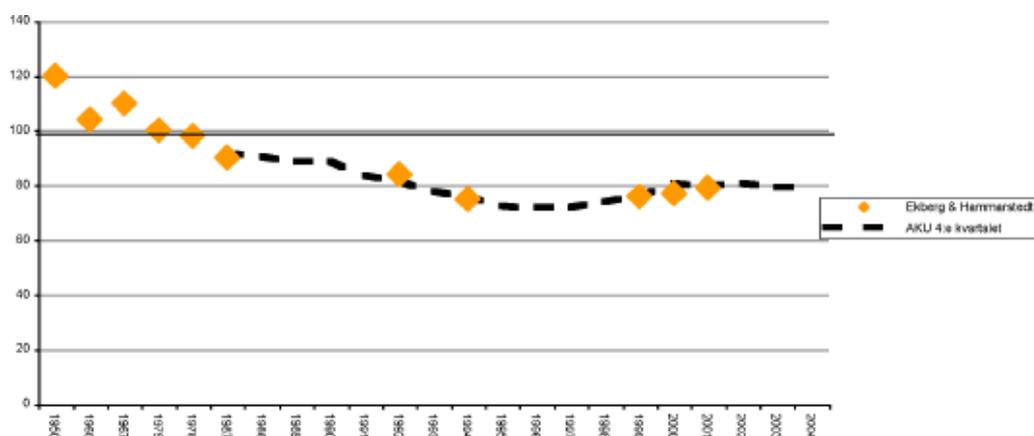
Aujourd'hui, la Suède est l'un des pays d'accueil de l'immigration montrant la plus grande diversité ethnique du monde industrialisé. Le passage d'une société socio-culturellement homogène à une société diversifiée s'est déroulé relativement rapidement.

- Plus d'un habitant sur dix est né à l'étranger
- De plus, 800 000 personnes nées en Suède ont au moins un de leurs deux parents né à l'étranger
- Plus de deux habitants sur dix sont d'origine étrangère
- La Suède a des habitants venant de 203 pays différents
- La majorité des immigrés vivent en Suède depuis au moins dix ans
- Plus de 60 % des migrants ont la nationalité suédoise.

## Participation au marché du travail

De la fin de la seconde Guerre Mondiale jusqu'au début des années 70, le taux d'emploi des migrants en Suède, aussi bien les femmes que les hommes, a été plus élevé que celui de la population indigène Suédoise.

## Indice du niveau d'emploi en Suède



### CEUX QUI SONT NÉS À L'ÉTRANGER PAR RAPPORT À CEUX QUI SONT NÉS EN SUÈDE.

*Source : 1987 – 2004 (ligne en pointillée) Statistics Sweden, enquête sur le marché de l'emploi, 4<sup>e</sup> trimestre, calculs internes. Année par année 1950 – 2001 (losanges) Ekberg & Hammarstedt (2002).*

Ce graphique montre que le taux d'emploi des migrants a commencé à décliner au milieu des années 1970. Au même moment, les politiques d'intégration ont changé de manière radicale, passant d'une immigration de main d'œuvre à une migration humanitaire de réfugiés et de leurs familles. L'immigration n'était plus liée aux besoins du marché du travail. Dans les années 1980, le fossé s'est même élargi entre les travailleurs nés en Suède et les immigrants, malgré un marché de l'emploi en surchauffe.

Depuis la récession économique des années 1990, le taux de chômage a considérablement augmenté dans toute la Suède, mettant fin à des dizaines d'années de plein emploi. Au début de ces années 1990, le grand mouvement migratoire humanitaire en provenance de la Yougoslavie a coïncidé avec la plus grande crise économique qu'ait connue la Suède. Entre 1994 et 1997, environ 100 000 migrants ont reçu des permis de travail et de résidence. Dans le même temps, la situation des migrants en Suède s'est rapidement détériorée, en particulier pour les migrants récents venant des pays non-Nordiques.

## L'emploi des personnes nées à l'étranger

Au cours des deux dernières décennies, la Suède a beaucoup changé, passant d'une société égalitaire à un pays où la situation de travail des différents groupes de migrants a suivi leur structuration ethnique. L'origine ethnique et le lieu de naissance déterminent l'ordre d'entrée sur le marché de l'emploi (Source : Ministère de la Justice Suédois, 2007).

Quelques chiffres de 2006 illustrent la situation du marché du travail. Le taux d'emploi des hommes et des femmes de 20 à 64 ans nés en Suède était de 81,4 % (respectivement 83,7 % et 79,0 %). En ce qui concerne les personnes nées à l'étranger, ce taux était de 64,7 % (69,4 % pour les hommes et 60,5 % pour les femmes). Le taux de chômage était de 4,1 % (4,2 / 4,0) pour le premier groupe, alors qu'il atteignait 10,2 % (10,5 / 9,8) pour les personnes nées à l'étranger.

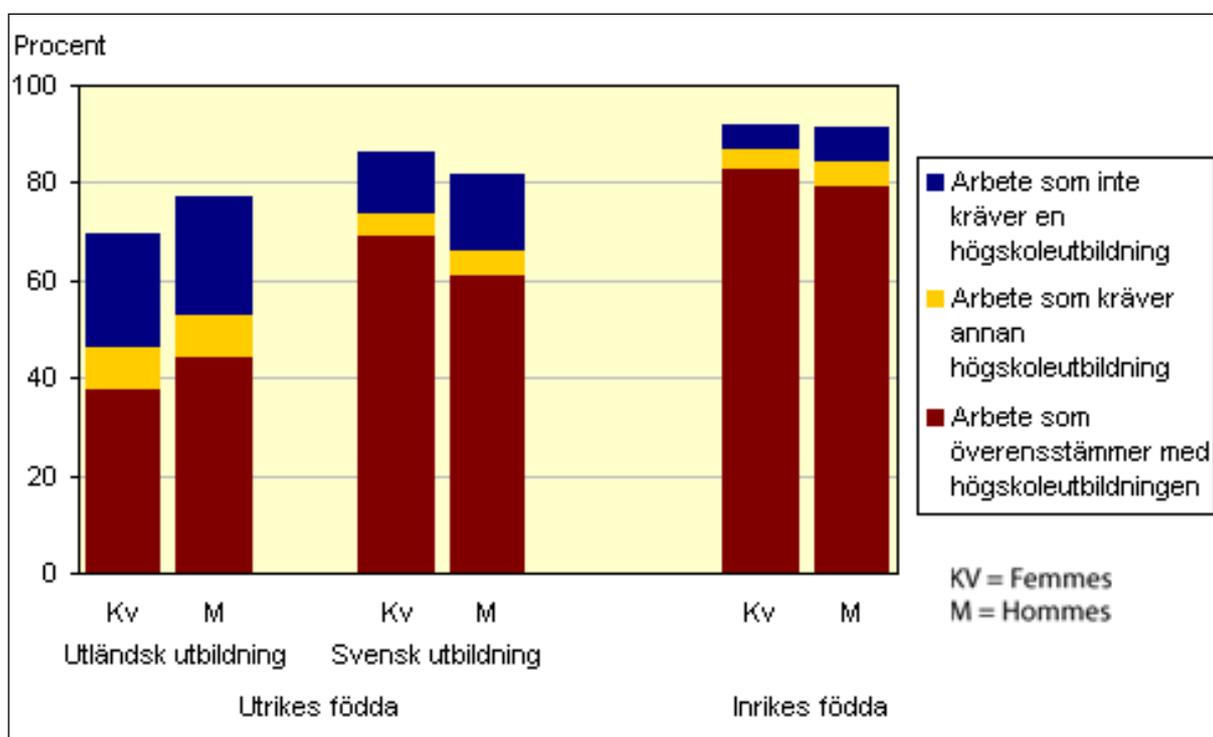
En subdivisant le groupe des travailleurs nés à l'étranger, on s'aperçoit qu'un migrant né en Amérique latine a 30 % de moins de chance de trouver du travail qu'une personne née en Suède. Les migrants nés en Afrique, en Asie et dans les pays hors UE ont moitié moins de chance que les natifs Suédois.

## Les compétences des immigrants

Les migrants ne participent qu'à quelques secteurs et branches du marché du travail, essentiellement dans des emplois qui demandent peu de compétences dans l'hôtellerie et la restauration, l'industrie, les services et la santé. La proportion des travailleurs nés à l'étranger est très faible dans la fonction publique et dans les emplois qui demandent un niveau de qualification plus élevé.

## RÉPARTITION DES EMBAUCHES ET CORRESPONDANCE AVEC LE NIVEAU D'ÉDUCATION

26 AVRIL – 2 MAI 2004



Source : SCB

Seules 60 % des personnes nées à l'étranger ayant un niveau universitaire ont un emploi en rapport avec leur niveau d'éducation, à comparer aux 80 % de natifs suédois. Les diplômés des pays hors UE ou EEE sont particulièrement touchés par le phénomène : leurs chances de trouver un emploi en rapport avec leurs qualifications sont faibles.

Les jeunes qui ont suivi le système scolaire du début à la fin sont en moins bonne posture si eux-mêmes ou leurs parents sont nés à l'étranger. Cette situation est particulièrement défavorable pour les jeunes qui n'ont aucun lien avec un pays européen. Toutefois, l'étude montre que les écarts de niveau d'emploi et de rémunération s'amenuisent au bout de quelques années en ce qui concerne les personnes ayant une formation universitaire (Alizera Bethoui, Conseil Suédois d'Intégration).

Les employeurs Suédois sont réticents à reconnaître la valeur ou l'équivalence des qualifications et des expériences acquises ailleurs qu'en Suède et notamment dans les pays en développement, qu'ils connaissent mal. Les stéréotypes et préjugés concernant les qualifications fournies par les pays entraînent une mauvaise utilisation du capital humain. Selon le Conseil Suédois d'Intégration, les demandeurs d'emploi qualifiés et les personnes qui travaillent en dessous de leur niveau de qualification acquises dans un total de 30 000 personnes.

## Les politiques d'intégration antérieures

Face à ces changements radicaux du marché du travail, le gouvernement social démocrate avait adopté une politique d'intégration égalitaire, sans lien avec le pays d'origine, le point de départ de cette politique d'intégration étant de donner aux migrants les mêmes chances d'accès à l'emploi et de progression. Cette politique d'intégration incluait :

- une législation dans le domaine des discriminations liées à l'origine,
- la création du Conseil Suédois de l'Intégration,
- le développement d'initiatives locales,
- des plans d'action pour les domaines stratégiques, visant le racisme et les discriminations liées à l'origine,
- la création d'aires de responsabilité pour les agences gouvernementales, concernant l'échange de travail et la sécurité sociale.

## Les récents changements de politique

Après les élections de septembre 2006, la composition du gouvernement suédois a changé. L'alliance minoritaire des Sociaux démocrates avec la gauche et le parti des Verts a été remplacée par « l'Alliance pour la Suède », alliance de droite regroupant 4 partis : le centre, les chrétiens démocrates, les libéraux et les « modérés ».

Les objectifs généraux des politiques d'intégration restent les mêmes : intégrer les migrants au marché du travail Suédois, améliorer le niveau d'emploi, combattre la marginalisation et promouvoir l'égalité des chances et des droits.

Des mesures concrètes mises en place par le gouvernement précédent continuent d'être appliquées comme par exemple le programme d'insertion au travail, les possibilités d'essai et les évaluations de compétences. D'autres mesures considérées inefficaces ont été annulées, comme le congé sabbatique d'un an, les « Emplois Plus » pour les chômeurs de longue durée, un système de remplacement de salariés partis en formation, des emplois pour les jeunes diplômés universitaires, des centres d'activité informatiques, des subventions pour le reclassement professionnel à l'international, des formations à l'employabilité au sein même du système scolaire, et des primes à l'emploi générales et spécifiques.

De plus, le nouveau gouvernement a fermé le Conseil Suédois d'Intégration. Cette décision a été présentée par le gouvernement comme « *un premier pas vers la création d'une administration publique efficace et d'une structure adéquate pour une nouvelle politique* » (Source : Ministère de la Justice).

## Nouvelles mesures

Plusieurs mesures ont été engagées par le nouveau gouvernement pour améliorer l'accès à l'emploi des migrants. Parmi les mesures phare, le « nouveau départ », une meilleure adéquation entre demandes et offres d'emplois, la réorganisation des formations linguistiques, des garanties d'emploi, les CV anonymes dans les agences nationales, des formations gratuites pour nouveaux immigrants et la coordination des mesures contre les discriminations.

Les emplois du nouveau départ réduisent le coût du travail grâce à un crédit d'impôt pour l'employeur. Ils sont destinés à faciliter l'accès à l'emploi des personnes qui ont le plus de difficulté à trouver un emploi, par exemple les chômeurs de plus de 55 ans et les jeunes. Ces emplois concernent également les réfugiés récemment arrivés et les parents de migrants.

Pour mieux faire coïncider l'offre et la demande d'emplois, le gouvernement va réorganiser le service public de l'emploi « pour permettre l'émergence d'une administration plus flexible et moins coûteuse » (Ministère de la Justice).

Une garantie d'emploi et de développement va être mise en place pour toutes les personnes ayant dépassé les 300 jours de chômage, avec des garanties spécifiques pour les jeunes et les parents d'enfants de moins de 18 ans.

Une méthode de recrutement basée sur l'utilisation de CV anonymes sera mise à l'essai dans le secteur public.

Beaucoup d'employeurs suédois ne font pas confiance aux niveaux d'éducation, de qualification et d'expérience professionnelle acquis à l'étranger. Le gouvernement a l'intention de trouver les moyens qui permettront une classification simple, efficace et adéquate des qualifications étrangères.

Une formation rémunérée dite « introduction à l'apprentissage » sera proposée aux nouveaux migrants et sera partagée entre une formation linguistique et un emploi à temps partiel dans leur domaine de compétence.

Enfin, afin de rendre plus efficace la lutte contre la discrimination, le gouvernement réfléchit à une législation globale qui inclurait tous ou presque tous les types de discrimination dont le sexe, les handicaps, l'origine et l'orientation sexuelle, rassemblant toutes les organisations de lutte contre les discriminations en une seule.

## Le Programme EQUAL en Suède

En Suède 70 partenariats de développement sont en cours ou ont été réalisés depuis 2002, afin de déterminer de nouvelles voies et de nouvelles méthodes pour faire changer les structures et les attitudes discriminatoires ou excluantes. Environ 1 100 associations et organisations non gouvernementales, entreprises et organismes publics participent à ces partenariats de développement. Le programme EQUAL en Suède est une approche globale intégrée des cinq motifs de discrimination : le sexe, l'âge, les origines ethniques, l'orientation sexuelle et le handicap. Parmi les 70 partenariats de développement, plusieurs concernent les thèmes de l'intégration et de la discrimination raciale.

### PREMIER APPEL

Diversity in Västernorrland	L'un des sous projets était un programme de formation interactif sur le multiculturalisme en Suède sur le lieu de travail. Un autre appelé Safir (le suédois au Travail pour les Immigrés) proposait sur le Web, sous une forme plus flexible, des cours de suédois.
EMBA Empowerment in Baronbackarna	Le projet a été développé dans une zone isolée par rapport au reste de la ville d'Örebro. Grâce à des méthodes d'autonomisation et en proposant des méthodes de travail coopératifs, le projet a permis d'ouvrir de nouvelles voies vers des emplois rémunérateurs.
Advantage Göteborg	Ce partenariat a inclus diverses activités culturelles visant à accroître la conscience de leur culture et la confiance en soi des personnes impliquées, et ainsi pouvoir leur donner la capacité d'agir. Les participants venaient de la Corne de l'Afrique (Somalie, Érythrée, Éthiopie).
School at Work	Ce projet a permis de développer de nouvelles méthodes et un nouvel environnement dans l'école obligatoire en combinant éducation et divertissement. Il a contribué à fournir un emploi à des personnes âgées de 55 ans et plus qui, étaient exclues du marché de l'emploi. L'un des résultats positifs est l'apprentissage intergénérationnel.
Access	Ce projet a proposé des méthodes plus souples pour les systèmes de validation.

Iftin	Ce projet visait à développer des méthodes pour améliorer l'intégration des personnes d'origine étrangère à la société suédoise et à la vie active. Le projet était orienté vers des personnes venant de Somalie et a fourni un échange important d'expériences.
Towns Together	Ce projet visait à lutter contre la discrimination sur la base du concept de développement durable qui veut que la croissance économique réduise les discriminations. En menant des recherches et en rendant les opportunités d'emploi plus visibles, en engageant des individus originaires d'autres pays que la Suède dans des entreprises commerciales, le projet a contribué à souligner les avantages économiques d'un recrutement diversifié.
Resource Exchange	Une introduction à la culture et à la société suédoises, ainsi qu'à la langue suédoise pour les immigrés, a été intégrée au travail quotidien dans une école, alliant ainsi l'éducation et le travail en tant qu'assistants professeurs ou gardiens de l'école.
Diversity Faces	L'objectif était de faire d'Östergötland une région accueillante pour tous et qui offre à chacun des opportunités pour utiliser ses compétences et connaissances.
Diversity as the HR Philosophy	Dans ce projet l'on a étudié la manière dont pensent et travaillent les professionnels des Ressources Humaines par rapport au concept de diversité. La Municipalité de Malmö a testé plusieurs modèles afin de déterminer la meilleure manière de changer les méthodes de travail afin que celles-ci encouragent la diversité plutôt que de susciter l'exclusion.
Libra	Le partenariat de développement Libra a été mené afin d'ouvrir le secteur de la construction, longtemps considéré comme un domaine typiquement masculin, aux femmes et aux personnes d'origine étrangère.
Real Diversity	Ce projet de tutorat est parti du principe que, grâce au débat et au travail sur les questions de diversité, les secteurs commerciaux et industriel pouvaient participer au soutien et à l'évolution des jeunes, ainsi qu'à mettre un terme au sentiment d'exclusion que nombre d'entre eux ressentent. Cela montrait aussi que ces deux secteurs avaient beaucoup à apprendre des jeunes et de leurs organisations.
Word Power	Ce projet de tutorat est parti certaines pistes pour aider les femmes issues de l'immigration, ayant le suédois comme seconde langue, à se faire une place dans la société suédoise et dans la vie active.

## DEUXIÈME APPEL

Make your future	Ce projet propose des conseils d'orientation ainsi que des programmes de tutorat, et des réseaux dédiés aux femmes. Ces derniers devraient favoriser la multiplication des échanges entre femmes immigrées et femmes suédoises. L'objectif est de développer des méthodes pour prévenir la discrimination par rapport à l'état de santé au travail. Une première étape consiste à établir des lieux de travail sains.
Samedifferent	Ce projet concerne les jeunes gens qui n'ont pas achevé leur cycle scolaire. Les Suédois d'origine étrangère et les handicapés sont présents en grande majorité dans ce groupe. Le projet cherche à améliorer la coopération entre les écoles, la vie active et les activités dédiées aux jeunes sans emploi.
Romanies in Sweden	L'objectif principal du projet concerne les jeunes filles roumaines et vise à les aider à rentrer dans la vie active sans sacrifier leur identité.
FAIR	Ce projet concerne le recrutement et fonctionne avec des structures et des méthodes afin que les organisations concernées puissent distinguer, évaluer, reconnaître et utiliser les compétences nécessaires pour un meilleur recrutement.

## Les discriminations : une réalité quotidienne en France

*Présentation rédigée par Patrick Aubert et Aliette François, Direction de la Population et des Migrations, avec le concours des membres du Comité de pilotage / France.*

Dans son rapport annuel 2006, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) souligne la forte augmentation des réclamations enregistrées en 2006 par rapport à la première année d'existence de la HALDE (2005). La Haute Autorité a en effet reçu 4 058 réclamations contre 1 410 en 2005 et cette croissance rapide se confirme début 2007.

Cela traduit à la fois une prise de conscience de l'enjeu des discriminations, un recul de la résignation de la part des victimes et un changement du regard que notre société porte sur les discriminations.

Le domaine de l'emploi reste le plus important, il représente 42,8 % des réclamations reçues. L'origine, à plus de 35 % est le premier critère invoqué, le cumul des différents critères amplifiant le phénomène de ségrégation.

Les recommandations adressées par la HALDE aux pouvoirs publics comme au secteur privé, visant des modifications législatives ou des changements de comportement, la positionnent comme un acteur vigilant.

Une étude réalisée en 2007 par le Centre d'analyse stratégique auprès des jeunes des banlieues d'Ile-de-France fait ressortir l'ampleur des discriminations. Pour un emploi de serveur, les chances d'obtenir un entretien d'embauche sont au moins trois fois plus fortes pour les candidats qui signalent leur origine française par la consonance de leur nom et de leur prénom que pour les candidats qui signalent leur nationalité marocaine et qui ont un nom et prénom d'origine marocaine. Pour un emploi de comptable, des différences sont plus marquées. Les candidats de nationalité et d'origine marocaine doivent en moyenne envoyer dix fois plus de CV pour obtenir autant d'invitations à des entretiens d'embauche.

Enfin, dans une étude réalisée fin 2005-mi 2006 en France à Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg et portant sur 1 100 offres d'emploi parues dans la presse et à l'ANPE, le BIT met en évidence les discriminations liées à l'origine lors de l'embauche. Près de quatre fois sur cinq un employeur favorise les candidats portant un nom typiquement français, au détriment de ceux dont le nom évoque une origine maghrébine ou noire africaine. Ces résultats diffèrent peu de ceux des autres testing menés dans six autres pays de l'UE.

Toutefois, si le résultat de ces études montre que la discrimination en raison de l'origine lors de l'embauche est encore très largement pratiquée par les entreprises en France, il est indéniable qu'une réelle prise de conscience de ce phénomène par les acteurs publics et privés est en cours depuis plusieurs années et se traduit par une mobilisation accrue.

## Une mobilisation de tous les acteurs

### MOBILISATION DES POUVOIRS PUBLICS

Le renforcement de la prévention et de la répression des différentes formes de discriminations qui portent atteinte aux valeurs fondamentales de la République, constitue une nécessité pour les autorités publiques.

Deux mesures législatives sont venues concrétiser l'engagement de l'État :

- La loi du 16 novembre 2001 sur les discriminations à l'emploi qui complète la liste des discriminations visées par le Code du travail et le Code pénal, aménage la charge de la preuve et introduit la notion de discrimination indirecte.
- La loi du 31 décembre 2004 qui crée la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), autorité indépendante compétente sur toutes les discriminations dont les deux missions sont le traitement des cas de discriminations et la promotion de l'égalité.

Les autres axes de cette politique publique ont porté principalement sur la sensibilisation et la formation des acteurs publics et privés. Des accords de partenariat, des conventionnements et des projets EQUAL ont ainsi permis de mobiliser les intermédiaires publics et privés du marché du travail, les syndicats, les entreprises et groupements d'entreprises, les associations et structures du monde économique.

Ces actions ont conduit généralement à l'élaboration de nombreux outils de prévention des discriminations. Par ailleurs, les 2 projets EQUAL « ESPERE » et « LATITUDE » menés en parallèle et relatifs aux intermédiaires publics et privés de l'emploi, ont permis d'aboutir à l'élaboration d'une Charte du Service public de l'emploi d'une part, et d'une Charte de l'intérim qui traduit l'engagement éthique d'une branche professionnelle d'autre part.

La territorialisation de la politique de lutte contre les discriminations sur le marché du travail a par ailleurs été développée au travers de deux dispositifs que sont les Commissions départementales pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (COPEC) et les plans locaux de lutte territoriaux opérationnels sur une trentaine de sites, dans le cadre de la politique de la ville.

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est venue renforcer l'arsenal législatif existant. Elle comporte de nombreuses mesures qui doivent permettre de démontrer et de sanctionner plus efficacement les discriminations au travail, notamment à l'embauche. Ainsi,

- des pouvoirs de transaction et de poursuites ont été conférés à la Halde,
- la pratique des tests de discrimination a été légalisée,
- le principe du CV anonyme a été inscrit dans le code du travail.

Par ailleurs, le législateur a confié à la Halde le soin de promouvoir l'égalité, par des actions de prévention, de sensibilisation et d'information pour faire progresser dans la société l'égalité concrète des chances. Ainsi, la Halde encourage la mise en œuvre de politiques de promotion de l'égalité, construites à partir d'expériences réussies : les bonnes pratiques. L'élaboration d'un cadre de référence « le cadre pour agir et pour rendre compte » permet aux entreprises de faire connaître leurs actions de promotion de l'égalité.

Enfin, la Halde a été désignée comme organisme coordonnateur pour la France concernant la mise en œuvre de « l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous » dont l'objectif général est d'informer et sensibiliser les populations à la lutte contre six critères de discrimination (origine, âge, croyances, sexe, handicap, et orientation sexuelle). La plate forme européenne, compte tenu de son intérêt, a reçu le label de l'année européenne de l'égalité des chances. La France s'est ainsi résolument inscrite dans le cadre de la stratégie européenne pour 2007.

### MOBILISATION DES ENTREPRISES

Lors de la conférence nationale sur l'égalité des chances, l'État s'est engagé à soutenir les actions conduites par les entreprises en matière de promotion de l'égalité.

À ce jour, plus de 1 500 entreprises ont signé la Charte de la diversité affichant leur volonté de promouvoir la diversité au sein de leur entreprise. Elles s'engagent ainsi, d'une part, à communiquer en interne et auprès des instances représentatives du personnel sur la signature de la Charte et à l'afficher dans les locaux de l'entreprise ; elle s'engage d'autre part à élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions accompagné d'un calendrier d'indicateurs de progrès.

Un comité de pilotage de la Charte a été créé ; il est composé de représentants institutionnels, de représentants du monde économique et de personnalités qualifiées sur le thème de la diversité. Il a pour principales missions le déploiement de la Charte, le respect de l'éthique de la Charte et le suivi des actions mises en œuvre par les entreprises signataires en faveur de la diversité.

Afin de vérifier l'effectivité des engagements pris par les entreprises, l'État, accompagné par l'Association nationale des DRH met actuellement au point un label « diversité » qui concernera tous les types de discriminations, à l'exception du thème de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui fait déjà l'objet d'un label. Une norme technique concernant la gestion des RH est en cours d'élaboration et le projet de label fera l'objet au printemps prochain d'une expérimentation auprès des entreprises, avant sa diffusion.

### MOBILISATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

La mobilisation des partenaires sociaux s'est principalement traduite par la signature en octobre 2006 d'un accord national interprofessionnel sur la diversité, incitant les entreprises à lutter contre les discriminations. Cet accord précise que les branches prendront les dispositions propres à assurer la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement, notamment dans les différentes négociations qu'elles ouvriront. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un responsable diversité sera nommé.

Au niveau territorial également, des accords-cadre ainsi que des chartes ont été signés entre des partenaires sociaux et différents acteurs publics et privés

L'apport des projets EQUAL a donc été essentiel pour relayer et amplifier l'action conduite par la France dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail.

Les projets menés ont permis de mobiliser à la fois l'ensemble des intermédiaires de l'emploi ( SPE et intérim) qui interviennent directement sur le marché du travail et les entreprises pour faciliter l'entrée dans la vie professionnelle, mais aussi les associations, les partenaires sociaux et les acteurs locaux, qui jouent également un rôle essentiel en ce domaine. La mobilisation de la télévision et des radios publiques ont eu également un impact très important, donnant de la visibilité à la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs certaines actions menées en France ont été relayées dans d'autres pays européens, ainsi l'Allemagne et la Belgique ont transposé, dans le cadre de « 2007 Année européenne de l'égalité des chances pour tous », la Charte de la diversité qui pourrait devenir un outil européen dans la prévention des discriminations et l'égalité des chances. De même, dans le cadre du label diversité, il est envisagé de développer une norme européenne.

La plate forme européenne va permettre pour la première fois de capitaliser les travaux menés en France dans le cadre du programme EQUAL, tant au niveau national que local, pour faire reculer les discriminations à l'emploi, ainsi que de faire ressortir la richesse et la complémentarité des projets. Elle aura aussi comme objet de mettre en miroir ces expériences et celles menées dans les autres pays européens en vue de la construction progressive d'une approche commune, et d'éclairer les réflexions de la Commission pour la définition de nouveaux programmes européens.

# La généralisation des résultats d'Equal

## Un besoin urgent d'une action plus intensive de l'UE pour combattre les discriminations sur le marché du travail

*Présentation rédigée par Gerhard Welbers, expert Ifaplan, avec le concours des membres du Comité de Pilotage/Europe.*

L'initiative française de lancer une Plateforme européenne sur les leçons stratégiques qui peuvent être tirées de l'expérience d'EQUAL pour la lutte contre la discrimination ethnique tombe à point nommé. La série de séminaires entre pairs et le forum politique en 2007, organisés en coopération étroite avec l'Allemagne et la Suède, a lieu dans un contexte dans lequel les discriminations à l'encontre des minorités ethniques sur le marché du travail sont une réalité quotidienne et, selon certains, croissante, dans l'Union.

1 Dès les premiers mois de 2007, le mandat de l'EUMC sera étendu pour en faire l'Agence des droits fondamentaux de l'UE. L'Agence indépendante collectera, analysera et diffusera les données sur les droits fondamentaux dans l'application du droit communautaire.

L'une de ses missions consistera en la publication d'un rapport annuel sur la situation des droits fondamentaux dans l'Union européenne. L'Agence poursuivra les travaux de l'EUMC sur le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.

L'analyse la plus récente de ce phénomène est présentée dans le rapport annuel (2006) de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC)<sup>1</sup>. Tout en déplorant l'insuffisance ou le manque de données officielles, le rapport fournit des preuves significatives de pratiques discriminatoires, basées sur les résultats des recherches et un nombre important d'incidents bien documentés. Il met également en exergue les écarts importants entre les États membres en matière de priorité apparente accordée à la lutte contre le racisme et les discriminations. Dans son analyse de cette situation, le rapport arrive à la conclusion que « il n'y a jamais eu un tel besoin urgent de mettre en œuvre une action concertée et d'informer de manière équilibrée, de montrer les possibilités et les limites, d'élaborer des réglementations et des règles sociales permettant d'assurer que des minorités ethniques, culturelles et religieuses puissent cohabiter avec les populations majoritaires en paix et sur la base du respect des Droits de l'Homme. » Peut-être que les leviers les plus puissants en faveur du changement et du progrès dans ce domaine sont les deux directives européennes relatives à la non-discrimination.

La directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail établit un cadre général par rapport à l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail. À part quelques rares exceptions, les deux directives ont été transposées dans les législations nationales, et ont déjà démontré leur impact en termes de détermination et de structuration des politiques des États membres dans la lutte contre les discriminations. Chaque État membre a établi ou a désigné une « Autorité nationale pour l'égalité » chargée de la promotion de l'égalité de traitement. Ces organisations doivent apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination, conduire des enquêtes et des études, publier des rapports indépendants et émettre des recommandations. Bien que la législation se réfère de manière spécifique aux autorités chargées de la discrimination raciale, plusieurs pays ont également décidé de mettre en place des autorités qui couvrent d'autres aspects de la discrimination.

Les résultats d'EQUAL démontrent une diversité d'approches réussies à l'appui de la mise en œuvre de ces directives, en influençant les attitudes du public et en impliquant les médias dans la sensibilisation du public et les activités d'antidiscrimination.

En outre, un nombre important de PDD ont été/sont actifs dans le changement de mentalité des employeurs en faveur de la diversité, tandis que d'autres aident les employés des services de l'emploi, de la formation et de l'intégration à mieux comprendre et à mieux servir les personnes originaires d'autres pays ou d'autres cultures.

## PROBLÉMATIQUES CLÉS ET RÉPONSES PRATIQUES

Trois grandes problématiques figurent dans les débats actuels sur l'exclusion, la discrimination et l'intégration des immigrés et des minorités dans l'UE.

La première de ces problématiques est l'échec apparent dans la lutte contre des inégalités persistantes rencontrées par les migrants et les minorités sur le marché du travail qui, en général, subissent un taux de chômage plus élevé que la population majoritaire, ont un niveau inférieur de rémunération, et sont significativement surreprésentés dans les emplois les moins convoités. Au sein d'un marché du travail divisé par les origines ethniques et nationales, les immigrés sont victimes de discrimination même s'ils possèdent les savoir-faire et les compétences requis pour des métiers plus qualifiés et mieux rémunérés. Ceux ayant des désavantages individuels tels que l'âge, un handicap physique ou des problèmes de santé mentale, sont confrontés à des obstacles quasiment insurmontables dans la recherche d'emploi. Partout dans l'Union, il y a des preuves solides que ces inégalités touchent non seulement les vies des nouveaux-arrivants, mais sont subies également par les enfants et petits-enfants des immigrés, même si beaucoup ou la plupart de ces descendants sont aujourd'hui des citoyens naturalisés de l'UE.

Deuxièmement, ces faits soulignent le besoin d'assurer la mise en œuvre et la mise en application pleines et entières de la législation nationale basée sur les deux directives européennes relatives à la nondiscrimination, et de suivre son impact. Enfin, il y a également un besoin d'intensifier l'action en soutien de la sensibilisation et de promouvoir la mise en réseau entre les groupes impliqués dans la lutte contre les discriminations.

Depuis deux ans, des mesures pratiques ont été prises dans de nombreux États membres pour aborder ces problématiques. Certaines de ces initiatives cherchent à prévenir les pratiques discriminatoires, alors que d'autres ont été lancées dans le cadre de politiques visant à améliorer l'intégration d'immigrés et de minorités ethniques. En voici quelques exemples :

- Approches nouvelles au management de la diversité, chartes de la diversité, et conventions collectives pour combattre le racisme et la discrimination dans l'emploi ;
- La promotion de processus de recrutement équitables non influencés par les stéréotypes ethniques, y compris l'utilisation de CV anonymes et les méthodes pour tester la discrimination ;
- Les initiatives visant la sensibilisation et le suivi d'incidents discriminatoires ;
- La formation interculturelle et le renforcement des capacités, permettant aux salariés d'organisations publiques et privées de mieux détecter, et gérer, les pratiques discriminatoires ;
- Les actions en faveur du recrutement de personnes issues de minorités ethniques dans les services publics ;
- Les mesures du marché du travail des services publics et privés de l'emploi et de la formation, y compris les programmes de conseil et de formation adaptés aux besoins des minorités immigrées.

La plateforme européenne sur les leçons d'EQUAL peut susciter davantage de débats sur la dissémination de telles initiatives, leur rajouter de nouvelles dimensions, et identifier les lacunes dans les politiques actuelles de lutte contre les discriminations. Au moyen de sa série de séminaires entre pairs, cette plateforme propose des opportunités pratiques pour les acteurs de différents États membres – qui, soit ont travaillé au sein des PDD EQUAL, soit sont « usagers » des approches innovantes développées par eux – d'analyser les progrès réalisés à travers le travail d'EQUAL et d'en tirer les leçons appropriées. Ces conclusions seront présentées au Forum politique final qui réunira les décideurs européens, nationaux et territoriaux pour discuter des recommandations stratégiques qui peuvent informer la mise en œuvre des programmes FSE 2007-2013 et les politiques principales de l'UE dans l'emploi, la lutte contre les discriminations et l'inclusion.

## Les partenariats de développement Equal démontrent des approches réussies pour lutter contre les discriminations

1 Thème A :  
Employabilité-  
(Ré-) insertion dans  
le marché du travail

Thème B:  
Employabilité –  
Lutte contre le  
racisme et la  
xénophobie

Parmi tous les programmes et initiatives actuels de l'UE, les 1 281 partenariats de développement (PDD) mis en œuvre dans le cadre des deux volets<sup>1</sup> du pilier « employabilité » d'EQUAL proposent le plus grand réservoir d'expériences qui peuvent être utilisées et adaptées pour combattre les discriminations et renforcer l'employabilité des groupes défavorisés.

### UNE MASSE CRITIQUE D'EXPÉRIENCES ET DE BONNES PRATIQUES VALIDÉES

Plus de 350 de ces PDD du pilier « employabilité » ont expérimenté de nouvelles approches pour prévenir et surmonter la discrimination à l'encontre des immigrés et des minorités ethniques. Au niveau des États membres, ils coopèrent dans le cadre des Réseaux Thématiques Nationaux (RTN), qui fournissent un cadre structuré pour identifier de bonnes pratiques innovantes qui répondent aux besoins des politiques. Les RTN aident aussi à établir des liens avec les responsables des politiques et autres acteurs clés. Au niveau européen, les PDD travaillent ensemble dans les partenariats transnationaux afin d'échanger leurs expériences au-delà des frontières nationales et d'explorer de nouvelles solutions à leurs problématiques thématiques communes.

Avec un appui financier du FSE qui dépasse les 500 millions d'euros, ces PDD représentent un investissement européen significatif dans le développement et l'expérimentation de bonnes pratiques innovantes ayant un potentiel pour la dissémination et la généralisation à travers l'Union européenne.

La lutte contre le racisme et la xénophobie est la priorité de la plupart d'entre eux, mais il y a également un nombre significatif de PDD qui se concentrent sur des activités pour faciliter la réinsertion dans le marché du travail. Ils incluent tous des activités qui visent de manière spécifique les immigrés et/ou les minorités ethniques, y compris les Roms, les Sinti, les gens du voyage ou les tsiganes<sup>2</sup>. Leur travail est complété par plus de 100 PDD qui travaillent prioritairement avec les demandeurs d'asile, dans le cadre d'un autre volet de l'initiative EQUAL.

2 Il y a beaucoup plus de PDD qui visent les immigrés/minorités ethniques parmi d'autres bénéficiaires, mais ceux-ci n'ont pas d'activités spécifiques visant ces groupes cibles.

Depuis qu'EQUAL est entré dans sa phase opérationnelle en 2002, un intérêt marqué croissant peut être décelé pour les problématiques liées à l'intégration des immigrés et des minorités ethniques. Alors qu'environ 120 PDD ont été initiés dans le cadre de cette priorité thématique dans la première phase d'EQUAL, ce nombre a plus que doublé au démarrage du deuxième appel à projets en 2005.

Aujourd'hui, les résultats validés des PDD du premier appel sont disponibles pour une dissémination plus large, et les PDD du deuxième appel sont bien avancés dans leurs travaux. Ensemble, ils fournissent une masse critique considérable de bonnes pratiques basée sur les expériences nationales et transnationales.

### UN FORT ENGAGEMENT DES ACTEURS CLÉS

Tous les partenariats de développement EQUAL impliquent un vaste éventail de partenaires et d'acteurs clés du contexte géographique ou sectoriel dans lequel ils fonctionnent. L'analyse des programmes de travail d'un échantillon de 118 PDD visant l'intégration sur le marché du travail d'immigrés ou de minorités ethniques montre que, dans la majorité des cas, les acteurs du secteur public (communautés locales, agences publiques, instituts d'éducation et de formation) ou les ONG ont joué le rôle de tête de liste. Ces groupes d'acteurs comprennent également les opérateurs des services publics ou privés de l'emploi.

Il est intéressant, de noter également l'implication des syndicats de salariés et des entreprises dans les PDD travaillant dans ce domaine. Dans plus de 20 % de ces PDD, les organisations syndicales jouent un rôle de leader, ou particulièrement actif. De même, dans un nombre similaire de PDD, on peut observer une implication très forte de DRH d'entreprises et/ou de dirigeants de PME. Les partenariats EQUAL soulignent que la « pression » exercée par la législation européenne relative à l'égalité ou à la non-discrimination a constitué un levier important pour augmenter l'intérêt d'employeurs et de syndicats de salariés pour les groupes défavorisés.

## PRIORITÉS THÉMATIQUES

L'analyse de l'échantillon fournit également une vue d'ensemble des priorités thématiques des travaux des PDD, et met en évidence des différences intéressantes dans l'importance accordée à ces priorités par différents groupes d'acteurs clés.

PRIORITÉS THÉMATIQUES	Tous PDD %	PDD ayant comme tête de liste ou impliquant en tant qu'acteurs clés :			
		Org. public %	ONG %	Org.syndical %	Entreprises %
Nouvelles offres et/ou méthodes de formation et d'apprentissage (y compris les approches d'éducation/apprentissage interculturel)	45	43	50	23	12
La formation et l'apprentissage pour les acteurs locaux/régionaux dans le processus d'intégration (*)	45	40	36	64	12
Le développement et la mise à disposition de nouveaux services/rôles intermédiaires : mentors, tuteurs, travailleurs interculturels (*)	36	36	39	23	4
La sensibilisation, les campagnes d'information/sensibilisation contre la discrimination ethnique	36	21	48	32	24
La promotion/l'appui d'approches de diversité et de RSE dans les entreprises (y compris les PME)	30	25	23	36	44
La mise en place de centres d'information, de conseil et de soutien (mise en réseau) (*)	23	19	32	23	4
Nouvelles approches à l'évaluation, à la validation et à la reconnaissance des compétences	19	13	25	27	4
Le suivi de l'impact de la discrimination	19	15	16	36	8
L'utilisation active des médias, des arts et l'implication des industries des médias	13	9	2	14	28
La promotion de processus équitables de recrutement	13	9	2	14	28
Le développement/la mise en oeuvre de codes de conduite contre le racisme et la discrimination	10	4	8	9	32

\* Voir la section sur les « activités et résultats » du site Internet EQUAL de la Commission européenne, qui comprend également des liens vers d'autres bases de données sur les produits EQUAL disponibles au niveau national.

Les références aux priorités thématiques individuelles citées dans le tableau ci-dessus varient entre les différents groupes d'acteurs. Les chiffres en gras indiquent là où le nombre de références indiqué pour un ou plusieurs groupes dépasse de manière significative celui présenté pour l'ensemble des PDD. Les partenariats de développement menés par – ou impliquant des activités spécifiques des – services publics ou privés de l'emploi n'apparaissent pas en tant que groupe à part, mais ceux-ci ont tendance à se concentrer plus que la plupart des autres groupes sur les priorités indiquées dans le tableau par « (\*) ».

Plusieurs de ces PDD comprennent également des actions visant à développer les compétences interculturelles dans les services (publics) de l'emploi. Bien que cette analyse se base sur un échantillon limité, et donc non exhaustif, de PDD, elle démontre clairement que ces PDD traitent d'un éventail de questions pratiques qui doivent être abordées dans l'UE pour surmonter et prévenir les discriminations à l'encontre des immigrés et des minorités ethniques. Elle suggère également que chacun des différents groupes d'acteurs clés impliqués dans les PDD peut apporter son expérience particulière à – et jouer un rôle spécifique dans – la mise en œuvre de stratégies efficaces contre la discrimination aux niveaux national et européen.

## Les cadres politiques européens pertinents

Le nouveau (2006) règlement sur le Fonds social européen a mis en exergue le rôle du FSE en tant que ressource majeure pour assister la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi qui fournit des objectifs et lignes directrices globaux pour les politiques de l'UE des États membres dans un certain nombre de domaines d'action interconnectés. Pour remplir ce rôle, le FSE devrait soutenir les politiques des États membres conformes aux lignes directrices et aux recommandations de la stratégie européenne pour l'emploi et les objectifs pertinents de l'Union européenne relatifs à l'inclusion sociale, la non-discrimination et la promotion de l'égalité. Les priorités établies pour le fonctionnement du FSE pendant la période de 2007 à 2013 mettent également un accent fort nouveau sur les mesures de soutien à la lutte contre toutes formes de discrimination sur le marché du travail et demandent des actions spécifiques pour augmenter la participation des migrants dans l'emploi.

L'expérience et les approches validées et réussies qui ont été développées et expérimentées par les PDD EQUAL proposent des points de référence (ou « benchmarks ») pour l'action innovante et fournissent des modèles de bonnes pratiques qui pourraient être disséminés et généralisés davantage par le FSE. Les résultats d'EQUAL peuvent également soutenir l'action stratégique pour lutter contre les discriminations à l'encontre des minorités ethniques dans le cadre plus large des politiques d'emploi et d'inclusion sociale de l'UE, surtout parce qu'ils peuvent être exploités de différentes manières pour améliorer la mise en œuvre de ces politiques.

### LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE L'INCLUSION SOCIALE

Les lignes directrices pour l'emploi (2005-2008) mettent l'accent sur l'importance de la lutte contre les discriminations et de l'intégration des immigrés et des minorités afin de faciliter l'accès à l'emploi et garantir des marchés du travail inclusifs. En 2004, le Conseil a adressé des recommandations nationales spécifiques à 16 des 25 États membres, les incitant à redoubler leurs efforts visant à intégrer et à assurer un meilleur accès aux services et aux mesures actives en faveur de l'emploi pour les immigrés et les minorités ethniques.

Les leçons tirées des PDD EQUAL peuvent aider les décideurs politiques et les opérateurs de terrain à mettre en œuvre les lignes directrices de manière efficace et à formuler une réponse adéquate à ces recommandations. De même, les résultats d'EQUAL peuvent aussi informer les travaux dans le cadre de la méthode ouverte de coordination (MOC) sur la protection sociale et l'inclusion sociale qui complète de manière interactive les politiques en faveur de l'emploi et de la croissance. La question de l'intégration croissante des minorités ethniques et des immigrés, par l'amélioration de leur participation au marché du travail, la garantie de leur accès aux services de qualité et la lutte contre les discriminations, est mise en avant en tant que priorité clé pour l'action politique dans le rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale (2006). Les plans d'action nationaux (PAN) et les rapports (2005) des États membres sur la mise en œuvre et le renouvellement de ces plans démontrent des différences significatives entre ces groupes et la population majoritaire en ce qui concerne leur accès limité à l'emploi

et aux services. Seuls quelques États membres ont présenté des objectifs spécifiques relatifs aux groupes de minorités dans leurs NAP. Ainsi, le rapport conjoint a identifié en tant que défi pour 13 des 25 États membres le besoin « de s'attaquer au manque d'intégration des immigrés et des minorités ethniques ».

Les PDD EQUAL ont développé et expérimenté de nouvelles approches pour promouvoir une vie professionnelle plus inclusive pour ces groupes de minorités et pour lutter contre et prévenir les comportements, attitudes ou pratiques discriminatoires au sein de la population majoritaire. Les leçons qui ressortent des bonnes pratiques d'EQUAL peuvent être exploitées pour renforcer le processus d'apprentissage mutuel dans le contexte de la MOC, puisqu'elles sont basées non seulement sur les actions innovantes des PDD aux niveaux local, régional ou national, mais aussi sur leur considérable expérience acquise grâce à la coopération avec leurs partenaires transnationaux dans d'autres États membres.

1 Voir le site Internet de la Commission sur la RSE ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialog/csr/index.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialog/csr/index.htm)). Voir aussi les débats et les résultats du Forum européen multilatéral sur la responsabilité sociale des entreprises (2003-2004). Présidé par la Commission européenne, ce forum a rassemblé différentes organisations représentatives d'employeurs, réseaux d'entreprises, syndicats de salariés et ONG afin de promouvoir l'innovation, la convergence et la transparence dans les pratiques et les outils existants de la responsabilité sociale des entreprises.

2 PBC 3 : « L'emploi est un élément clé du processus d'intégration, essentiel à la participation et à la contribution des immigrants dans la société d'accueil et à la visibilité de cette contribution. »

3 PBC 6 : « L'accès des immigrants aux institutions et aux biens et services publics et privés, sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux et en l'absence de toute discrimination, est une condition essentielle à une meilleure intégration. »

De nouvelles alliances sont nécessaires pour parvenir à un marché du travail plus inclusif. Le débat autour des concepts de « l'entrepreneuriat responsable », de « la responsabilité sociale des entreprises » (RSE), et du « management de la diversité » a gagné du terrain dans les récentes années<sup>1</sup>. Ce débat propose un nouveau cadre pour exploiter la diversité et la RSE en faveur des immigrés et des minorités, et pour un dialogue constructif entre les employeurs, les syndicats de salariés et le secteur public sur cette question.

Les PDD EQUAL ont montré comment on peut se servir de ce dialogue pour mobiliser les employeurs et les syndicats à s'impliquer dans l'intégration de ces groupes défavorisés. Les PDD ont également montré que les employeurs s'engagent dans la création d'opportunités pour les immigrés et les minorités ethniques et dans de nouvelles formes de partenariat avec les services de l'emploi si une telle coopération se focalise clairement sur la réconciliation entre des objectifs commerciaux et la responsabilité sociale.

De plus, la portée des leçons à tirer d'EQUAL ne se limite pas aux politiques qui se concentrent sur l'emploi et l'inclusion sociale. Au-delà de la promotion des pratiques qui soutiennent la pleine mise en œuvre des directives européennes relatives à l'égalité, elles peuvent aussi contribuer significativement et de manière pratique au renforcement des actions dans le cadre de certains aspects clés de la politique européenne relative l'intégration des immigrés, qui reflètent des activités qui sont au cœur des travaux d'EQUAL..

## LES POLITIQUES D'IMMIGRATION ET D'INTÉGRATION

Les PDD EQUAL proposent des modèles de bonnes pratiques pour soutenir la mise en œuvre des principes de base communs (PBC) pour la politique d'intégration des immigrés dans l'UE adoptés par le Conseil en novembre 2004. Chacun des 11 PBC se reflète fortement dans les priorités thématiques des PDD, mais une expérience particulièrement riche est fournie par rapport aux PBC 36<sup>2</sup> et 67<sup>3</sup>. Dans le Programme commun pour l'intégration (2005), la Commission européenne donne des conseils pour des mesures concrètes afin de mettre en pratique ces deux principes, qui comprennent :

- Développer des approches innovantes pour prévenir les discriminations sur le marché du travail ;
- Impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures d'intégration ;
- Envisager de nouvelles manières de reconnaître les qualifications, la formation et/ou l'expérience professionnelle des nouveaux arrivants, en s'inspirant de la législation existante ;
- Encourager le recrutement de migrants par la sensibilisation, les mesures d'incitation économiques et d'autres mesures axées sur les employeurs ;
- Renforcer la capacité des fournisseurs de services publics et privés à interagir avec les ressortissants de pays tiers par l'interprétation et la traduction interculturelles, le parrainage, les services intermédiaires des communautés immigrées, la mise en place de guichets d'information uniques ;
- Mettre en place des structures organisationnelles durables pour l'intégration et la gestion de la diversité et élaborer des modes de coopération entre les services gouvernementaux intéressés, afin de permettre aux fonctionnaires d'échanger des informations et de mettre en commun leurs ressources ;
- Engager un débat avec les entreprises sur l'intégration et lier les programmes gouvernementaux aux programmes de responsabilité sociale des entreprises ;
- Inclure la compétence interculturelle dans les politiques de recrutement et de formation. Dans tous ces domaines, toute une batterie d'approches réussies a été développée et testée par les PDD qui peuvent démontrer des réponses concrètes aux propositions de la Commission.

Le programme de généralisation des bonnes pratiques (mainstreaming) d'EQUAL au niveau européen a été lancé dans la deuxième moitié de 2006 et continuera tout au long de 2007. Il permet la mise en place d'une série d'événements qui visent à :

- Soutenir la dissémination et le transfert actifs des bonnes pratiques développées dans EQUAL, afin de renforcer le facteur « ascendant » dans le processus de généralisation ;
- Mieux sensibiliser les décideurs par rapport aux résultats d'EQUAL et stimuler une demande plus claire, de la part des acteurs clés aux niveaux politiques appropriés, pour des leçons stratégiques qui peuvent être tirées de l'expérience des PDD, ainsi renforçant le facteur « descendant » dans la généralisation des bonnes pratiques.

Les séminaires entre pairs et le forum politique sur la problématique de la discrimination à l'encontre des minorités ethniques font clairement partie intégrante de ce programme.

## 2007- L'année européenne de l'égalité des chances pour tous

Dans leur décision du 17 mai 2006, le parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont désigné 2007 « Année européenne de l'égalité des chances pour tous ». Cette Année européenne poursuit trois objectifs principaux :

- sensibiliser davantage les populations de l'Union européenne à leurs droits à la non-discrimination et à l'égalité de traitement ;
- promouvoir l'égalité des chances pour tous – que ce soit dans l'accès à l'emploi, à l'école, sur le lieu de travail ou encore dans les soins de santé ;
- promouvoir l'atout que constitue la diversité pour l'Union européenne.

L'Année sera rythmée par des centaines d'activités qui seront organisées dans toute l'Union européenne, à l'échelon local, régional et national. Ces activités seront articulées autour de quatre thèmes principaux :

- Sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination ainsi qu'à la problématique des discriminations multiples ;
- Stimuler un débat sur les moyens de renforcer la participation à la société des groupes victimes de discrimination ainsi qu'une participation équilibrée entre hommes et femmes ;
- Faciliter et célébrer la diversité et l'égalité ;
- Œuvrer en faveur d'une société plus tolérante et plus solidaire.

L'Année est l'initiative phare d'une stratégie plus ambitieuse qui vise à dynamiser la lutte contre la discrimination au sein de l'Union européenne, et que la Commission a exposée dans sa communication<sup>1</sup> qui établit une « Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous », visant à garantir que la législation européenne relative à la non-discrimination est appliquée pleinement et respectée. La stratégie considère également ce que l'Union européenne peut faire pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité, au-delà de la protection légale des droits de l'individu à l'égalité de traitement.

Cette initiative conjointe, prise par la France, l'Allemagne et la Suède, de lancer une « Plateforme européenne pour faire reculer les discriminations ethniques sur le marché du travail » a l'intention claire d'apporter une contribution significative d'EQUAL pour susciter le débat et effectuer un suivi des actions, en 2007, dans le contexte de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.

1 (COM(2005)  
224 final)

## ANNEXE 1 : LIENS VERS LES DOCUMENTS ET ÉTUDES DES CAS PERTINENTS DISPONIBLES SUR LE SITE INTERNET DE LA COMMISSION EUROPEENNE

- Égalité, main d'œuvre et législation – EQUAL soutient la mise en œuvre de directives sur l'égalité raciale et l'égalité dans l'emploi ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/policy-briefs/etg1-equality-labor-force\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-equality-labor-force_fr.cfm))
- La contribution d'EQUAL à la mise en œuvre complète des directives sur l'égalité de traitement sans distinction de race et sur l'égalité de traitement en matière d'emploi – Rapport (uniquement en version anglaise) ([http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal\\_etg/library?l=/etg1/06sworkingsgroups/wg5sethnicminorities/dossierequality/document-equality/\\_EN\\_1.0\\_&a=d](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg1/06sworkingsgroups/wg5sethnicminorities/dossierequality/document-equality/_EN_1.0_&a=d))
- La contribution d'EQUAL à la mise en œuvre complète des directives sur l'égalité de traitement sans distinction de race et sur l'égalité de traitement en matière d'emploi – Résumé ([http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal\\_etg/library?l=/etg1/03\\_media/etg1-med-008-implementin/\\_FR\\_1.0\\_&a=d](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg1/03_media/etg1-med-008-implementin/_FR_1.0_&a=d))
- FR et PT : les réseaux nationaux de PDD dans la lutte contre les discriminations à l'encontre des immigrés et des minorités ethniques (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-iem-ntn.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-iem-ntn.pdf))
- D: les réseaux nationaux de PDD travaillant sur l'intégration professionnelle des migrants (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-suc6-ntn-de-immigrants\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-suc6-ntn-de-immigrants_en.pdf))
- Note politique : « Refléter les couleurs du monde – Médias, diversité et discrimination » ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/policy-briefs/etg1-reflecting-color-world\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-reflecting-color-world_fr.cfm))
- Note politique : « De nouvelles alliances pour stimuler l'emploi des plus défavorisés – Aider les défavorisés en encourageant la responsabilité sociale et la gestion de la diversité par les entreprises » ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/policy-briefs/etg1-alliances-disadvantaged\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-alliances-disadvantaged_fr.cfm))
- Le partenariat transnational EquaMEDIA – un autre type d'Euro-vision (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-exa2-mimedia.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-exa2-mimedia.pdf))
- AT – Changer les perceptions de l'immigration : de la menace à l'opportunité (Miteinander arbeiten und leben) (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-suc-liv&work.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-suc-liv&work.pdf))
- B – Exploiter le potentiel d'emploi des PME (PARADOX) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-suc-paradox\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-suc-paradox_fr.pdf))
- D – La valorisation des compétences et de la diversité (Kompetenz und Vielfalt) (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-suc6-competence-diversity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-suc6-competence-diversity_en.pdf))
- FR et PT – Les réseaux thématiques nationaux: des pions essentiels contre la discrimination « raciale » ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/news/200603-iem-ntn\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200603-iem-ntn_fr.cfm))
- ES – Ne plus se battre contre les moulins à vent (PANGEA) (uniquement en version anglaise) ([http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal\\_etg/library?l=/etg1/04\\_examples/immigrants\\_minorities/etg1-exa-035-en/\\_EN\\_1.0\\_&a=d](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg1/04_examples/immigrants_minorities/etg1-exa-035-en/_EN_1.0_&a=d))
- FR – Partenaires dans la lutte contre la discrimination raciale (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/practical-examples/employ-06-comp\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/employ-06-comp_en.cfm))
- IE – Former les roms comme médiateurs culturels (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/practical-examples/asyl-06-ie-roma\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/asyl-06-ie-roma_en.cfm))
- PT – Les femmes tziganes deviennent autonomes (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-exa2-plosinho.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-exa2-plosinho.pdf))
- FIN – Préparation pour l'intégration (uniquement en version anglaise) ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/etg1-exa2-moro.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-exa2-moro.pdf))
- Les bonnes pratiques des PDD EQUAL travaillant avec les immigrés et les minorités ethniques (uniquement en version anglaise) ([http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal\\_etg/library?l=/etg1/04\\_examples/immigrants\\_minorities&vm=detailed&sb=Title](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg1/04_examples/immigrants_minorities&vm=detailed&sb=Title))

**POUR EN SAVOIR PLUS SUR**

***La plateforme européenne pour faire reculer les discriminations liées à l'origine dans l'emploi :***

**Autorité de gestion Equal – France**

Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi  
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle  
Sous-Direction du Fonds social européen – France  
7, Square Max Hymans 75741 Paris Cedex 15  
Tél : + 33 (0) 1 44 38 30 33 ou 33 (0) 1 44 38 30 01  
Claude RACK : [claude.rack@travail.gouv.fr](mailto:claude.rack@travail.gouv.fr)  
Sandrine REIS : [sandrine.reis@travail.gouv.fr](mailto:sandrine.reis@travail.gouv.fr)

**Structure nationale d'appui Equal – France**

Racine  
73, rue Pascal 75013 Paris  
Tél : + 33 (0) 1 44 08 65 10  
Fernanda MORA : [mora@racine.fr](mailto:mora@racine.fr)  
Vicki DONLÉVY : [donlevy@racine.fr](mailto:donlevy@racine.fr)

**Autorité de Gestion Equal – Allemagne**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
(Ministère Fédéral du Travail et des Affaires sociales)  
Vla 5 – Villemombler Strasse 76, 53123 Bonn  
53107 Bonn  
Tél : + 49 (0) 228 527 55-55 4129  
Tél : + 49 (0) 228 527 55-55 2396  
Stefan SCHULZ-TRIEGLAFF : [stefan.schulz-trieglaff@bmas.bund.de](mailto:stefan.schulz-trieglaff@bmas.bund.de)

**Autorité de Gestion Equal – Suède**

Svenska ESF-Radet  
Box 47141, Lijleholmsv 30B  
100 74 Stockholm  
Tél : + 46 8 579 171 30  
Tél : + 46 8 579 171 01  
Éva LOFTSSON : [eva.loftsson@esf.se](mailto:eva.loftsson@esf.se)