

Séminaire thématique du Programme pour l'apprentissage mutuel de la Stratégie européenne pour l'emploi

Améliorer l'accès à l'emploi des personnes en marge du marché du travail, et notamment des personnes issues de communautés migrantes ou de minorités

Bruxelles, 29 avril 2008

Résumé du séminaire d'évaluation thématique

1. Introduction

Le 29 avril 2008, la Commission européenne (DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances – DG EMPL) a organisé un séminaire thématique dans le cadre du thème général «Accroître l'offre de main-d'œuvre en concentrant les efforts sur les personnes en marge du marché du travail et sur les jeunes, en relation avec le développement des politiques de flexicurité». Le séminaire réunissait des représentants officiels et des membres d'organisations non gouvernementales de 27 pays, au nombre desquels figuraient des délégués envoyés par les États membres de l'UE, l'Islande, la Norvège, la Croatie, la Macédoine et la Serbie, ainsi que des représentants d'ONG européennes, d'organisations internationales et de la Commission européenne.

Le séminaire thématique était consacré à la situation des migrants et des minorités dans l'UE en termes d'intégration sur le marché de l'emploi. Les contributions de l'OCDE et de l'OIT y ont ajouté une perspective internationale. L'attention des participants s'est portée plus particulièrement sur les femmes et les jeunes des communautés migrantes. Les exemples de la Norvège et de la France ont illustré des bonnes pratiques mises en place pour améliorer l'accès à l'emploi et la progression des migrants et des minorités sur le marché du travail. En outre, l'importance des politiques d'intégration locales a aussi été soulignée, avec la présentation de l'initiative CLIP, un réseau de villes qui a été mis en place en coopération avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Enfin, les représentants des partenaires sociaux BusinessEurope et CES ont expliqué leur rôle dans l'amélioration de l'accès et de la progression des communautés migrantes et des minorités sur le marché de l'emploi européen.

2. Contexte et considérations politiques

La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi fait clairement ressortir la nécessité d'attirer une population plus nombreuse sur le marché de l'emploi pour accroître l'offre de main-d'œuvre. Les chiffres récents montrent que l'intégration des populations migrantes et des minorités sur le marché de l'emploi reste un sérieux défi à relever pour la plupart des États membres. Comme le constate la communication «Vers une politique commune en matière d'immigration» (COM (2007) 780), l'Union est à la traîne par rapport à d'autres destinations d'immigration en termes d'intégration, et surtout en ce qui concerne l'accès au marché du travail. L'écart entre le taux de chômage total et celui des citoyens d'origine non européenne pour la population en âge de travailler (15-64 ans) reste élevé dans la plupart des États membres et, dans certains, il atteint ou dépasse 10 %. Dans le même temps, beaucoup de pays européens se trouvent confrontés à une situation paradoxale: ils ont un besoin croissant de main-d'œuvre et manquent de personnel hautement qualifié, tout en accusant une faible participation des immigrants, surtout des travailleurs peu qualifiés, au marché de l'emploi. L'amélioration de l'accès des communautés migrantes ou des minorités au marché du travail passe par des actions dans des domaines très variés, dont la maîtrise de la langue, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle antérieure, ainsi que les attitudes discriminatoires.

Le séminaire a commencé par une intervention de **David Coyne**, de la DG EMPL, à la tête de la direction FSE, Suivi des politiques nationales correspondantes I, Coordination. Il a remarqué que, malgré la croissance soutenue du marché du travail, l'Europe se trouve confrontée à d'importants défis, notamment en ce qui concerne le chômage des jeunes et l'intégration des minorités et des migrants. Dans la perspective du vieillissement démographique, il est crucial de renforcer l'accès des migrants au marché du travail. Nombre d'entre eux se heurtent à des difficultés considérables, qui se traduisent souvent par un taux de chômage nettement plus élevé que celui de la population nationale, avec parfois 10% d'écart. Une bonne intégration sur le marché du travail commence par l'éducation et la formation. Une condition préalable est de mettre en place un système éducatif ouvert aux communautés migrantes, tout en tenant compte de leurs besoins particuliers. Il paraît donc inapproprié de séparer précocement les élèves. Chacun devrait avoir l'occasion d'utiliser pleinement son potentiel, mais c'est rarement le cas pour les migrants, dont beaucoup sont employés au-dessous de leurs qualifications. Les raisons en sont notamment une connaissance insuffisante de la langue du pays d'accueil et des qualifications non reconnues, mais souvent aussi un manque d'ouverture et de volonté politique. Pourtant, l'Europe ne peut se permettre de négliger les travailleurs migrants, car elle a besoin de leurs compétences. M. Coyne a rappelé avec insistance que l'intégration des migrants est un enjeu important non seulement pour la compétitivité européenne, mais aussi pour le genre de société que nous voulons. Dans certaines villes, la moitié des enfants sont issus de familles migrantes et il est donc crucial de mettre en place des processus et des structures d'intégration efficaces. Il a conclu en formulant l'espoir que ce séminaire y contribuera.

3. L'intégration des communautés migrantes et des minorités sur le marché du travail européen dans une perspective internationale¹

L'expert thématique **Christian Dustmann**, du CReAM (Centre for Research and Analysis on Migration, University College London), a examiné la situation générale des immigrants sur le marché de l'emploi dans l'UE. Il a commencé son exposé par un aperçu de l'histoire des migrations européennes, avant de décrire les processus qui déterminent les performances économiques des immigrants et les difficultés inhérentes à l'analyse empirique, en concentrant son propos sur quatre pays représentatifs de blocs de pays caractérisés par des expériences similaires en termes d'immigration: l'Allemagne, le Royaume-Uni, la Suède et l'Espagne. L'Allemagne représente un groupe de pays de la partie nord de l'Europe, dont l'expansion économique a commencé vers la fin des années 1950, qui ont principalement attiré des immigrants venus d'Europe méridionale et de Turquie. Le Royaume-Uni représente un groupe de pays avec une immigration provenant principalement des anciennes colonies. La Suède représente les pays scandinaves, qui ont adopté une politique assez libérale en matière d'immigration, et enfin l'Espagne représente les pays méditerranéens, d'abord source d'émigration, qui ont connu d'importantes vagues d'immigration depuis la fin des années 1980.

Lorsqu'ils arrivent dans leur pays d'accueil, les immigrants sont généralement moins bien rémunérés que les travailleurs nationaux disposant du même niveau de qualifications. Ces différences s'expliquent notamment par le fait que leurs compétences ne sont pas toujours immédiatement applicables, par les difficultés qu'ils éprouvent pour maîtriser la langue du pays d'accueil et par un manque d'information. En théorie, les immigrants devraient voir leur situation s'améliorer avec le temps. Cela dépend cependant de la situation particulière des migrants, qui diffèrent parfois les uns des autres dans leur intention de séjourner plus ou moins longtemps dans le pays d'accueil et donc dans leurs «efforts» pour acquérir les compétences spécifiques au marché du travail du pays d'accueil (p.ex. l'apprentissage de la langue). Pour l'Allemagne, les études constatent que les immigrants subissent un désavantage initial d'environ 15-20 % et seuls les derniers immigrants en provenance d'Europe de l'Est comblent légèrement l'écart au bout d'un certain temps. En Suède, les différences dans les probabilités de chômage selon les groupes de population peuvent atteindre 11 % et l'écart en termes de rémunération va jusqu'à 15%. En Espagne, les immigrants fraîchement arrivés subissent un désavantage, en termes d'emploi, qui peut s'élever à 32 % par rapport aux nationaux, à qualifications comparables. L'écart diminue lentement pour la plupart des groupes d'immigrants, mais on observe une hétérogénéité considérable selon leur origine. Au Royaume-Uni, les salaires moyens des immigrants appartenant à des communautés blanches sont généralement plus élevés que ceux des Britanniques à la peau blanche, mais cet avantage diminue avec le temps (en partie en raison d'une migration de retour sélective). À l'inverse, les immigrants issus de toutes les minorités ethniques sont moins bien rémunérés, mais l'écart salarial tend à se resserrer légèrement. Mr. Dustmann a conclu en remarquant que l'histoire récente des migrations en Europe est extrêmement variée. Dans beaucoup de pays, les immigrants subissent un désavantage initial, qu'ils ne rattrapent que lentement, voire jamais. Mais on relève des différences importantes selon les groupes d'origine.

¹ Pour des informations plus détaillées, la contribution de l'expert peut être téléchargée à l'adresse: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%202008/TRSG/FR/dustmann_TRSG_fr.pdf

Thomas Liebig de l'**OCDE**² a consacré son exposé à l'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail et il a présenté les premiers résultats des études nationales de l'OCDE. Les performances des immigrants sur le marché du travail sont généralement moins bonnes que celles des natifs du pays d'accueil, mais on observe d'importantes variations. Ce constat défavorable est dû en partie à la méconnaissance de la langue et à la méfiance des employeurs à l'égard des qualifications acquises à l'étranger. Bien que les immigrants éprouvent généralement des difficultés d'accès au marché du travail, lorsqu'ils ont un emploi, la progression des salaires est assez bonne. Les enfants de familles d'immigrants présentent aussi des taux d'emploi moins élevés, dus en partie à des résultats scolaires plus faibles, à tous les niveaux d'éducation. Enfin, M. Liebig a présenté certains facteurs qui semblent affecter positivement l'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail: accès précoce au marché de l'emploi; apprentissage de la langue associé à une expérience professionnelle; contacts fréquents, dès le plus jeune âge, avec la langue du pays (qui influencent fortement les résultats scolaires de la deuxième génération et, de ce fait, déterminent par la suite en partie le succès sur le marché du travail); mesures visant à remédier aux asymétries de l'information (par ex. formation en entreprise et travail temporaire, encadrement et réseaux, transparence dans la certification des compétences acquises et qualifications associées aux cours de mise à niveau) et à surmonter les réticences des employeurs au moyen de subventions salariales; apprentissage de la langue pour les jeunes enfants, combiné avec des formations destinées aux mères.

4. Action ciblée en faveur des femmes et des jeunes des communautés migrantes

Gloria Moreno-Fontes Chammartin, de l'Organisation internationale du travail (**OIT**)³, s'est intéressée plus particulièrement à la situation des femmes migrantes sur le marché du travail. Les femmes migrantes sont principalement employées dans les secteurs des services et de l'industrie. En termes de professions, elles tendent à occuper des emplois peu qualifiés dans le commerce de détail, les services aux personnes (tâches domestiques, par ex.), les soins infirmiers et autres soins de santé, les services de nettoyage ou le tourisme. Certaines se prostituent. Les femmes sont sous-représentées dans les flux entrants légaux de migrants dans la plupart des pays industrialisés, car les efforts de recrutement légaux continuent à cibler des professions à domination masculine hautement qualifiées (dans l'informatique, par ex.), moyennement qualifiées ou non qualifiées (construction et agriculture). Enfin Mme Moreno-Fontes a présenté plusieurs domaines d'intervention où l'OIT considère que la protection juridique, professionnelle et sociale pourrait être améliorée, dans les pays d'origine comme dans ceux de destination. Par exemple: mettre en place des accords bilatéraux concernant la main-d'œuvre (avec des quotas 50%-50% d'hommes et de femmes); négocier la reconnaissance des diplômes; imposer l'utilisation d'un contrat de travail; améliorer les inspections du travail; contrôler ou réglementer les activités des bureaux de placement privés et d'autres intermédiaires qui recrutent à l'étranger; encourager la création d'un système d'information unique sur les possibilités d'emploi à l'étranger et en faciliter l'accès; et mener des campagnes de sensibilisation visant à changer les comportements et éviter les pratiques comme le non-respect des jours de

² La contribution peut être téléchargée à l'adresse: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%202008/TRSG/FR/ocde_TRSG_fr.pdf

³ La contribution peut être téléchargée à l'adresse: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%202008/TRSG/FR/oit_TRSG_fr.pdf

repos hebdomadaires ou mensuels, la confiscation des passeports ou des salaires et les abus physiques, sexuels ou psychologiques.

L'expert thématique **Gudrun Biffl**⁴, de l'Institut autrichien de recherche économique (WIFO), a évoqué les défis de l'intégration des femmes et des jeunes migrants sur le marché du travail. Les migrants de la première génération et, de plus en plus, de la deuxième également, en particulier les femmes, ont beaucoup de mal à s'intégrer, en raison de l'évolution de la demande en termes de compétences des migrants et de l'insuffisance des efforts visant à encourager l'éducation des enfants des migrants. Dans de nombreux pays, les taux de chômage des femmes nées à l'étranger sont deux fois plus élevés que ceux des natives du pays d'accueil. Les pays scandinaves, la Belgique et la France se signalent par des difficultés très fortes à cet égard, tandis qu'au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, les femmes nées à l'étranger s'en sortent relativement bien en ce qui concerne les niveaux de chômage, le Portugal ne laisse apparaître pratiquement aucune différence dans les taux de chômage des femmes nées à l'étranger et des natives du pays d'accueil. Les femmes originaires de pays extérieurs à l'Union européenne subissent un désavantage plus marqué en termes de rémunérations; on constate des écarts salariaux supérieurs à la moyenne dans les pays nordiques et en Europe méridionale, mais aussi au Royaume-Uni. Si les femmes originaires des pays non européens ont tendance à présenter en moyenne un degré d'intégration sur le marché du travail inférieur et des taux de chômage supérieurs à ceux de leurs homologues masculins, il ne faut pas en conclure pour autant que l'expérience de l'immigration est plus positive pour les hommes originaires de pays tiers que pour les femmes. Il apparaît d'ailleurs que l'immigration, certes difficile, ouvre aux femmes des opportunités qui souvent ne leur sont pas accessibles dans leurs pays d'origine.

Le niveau de chômage des jeunes est en moyenne deux fois plus élevé que le taux de chômage total dans l'UE, et la situation des jeunes migrants a tendance à être encore plus défavorable par rapport aux jeunes nationaux, sauf dans les pays d'Europe méridionale. Le niveau d'éducation des jeunes migrants ne s'améliore que lentement, et les opportunités d'emploi qui s'offrent à eux en pâtissent. Il existe en outre une forte corrélation entre le niveau d'éducation des jeunes et celui de leurs parents. Les jeunes migrants de la première génération éprouvent les plus grandes difficultés à s'adapter aux exigences du système scolaire, à l'environnement étranger et souvent à une langue étrangère. L'étude PISA 2003 de l'OCDE montre que leurs résultats en mathématiques sont en moyenne inférieurs à ceux des nationaux et souvent aussi à ceux des élèves migrants de la deuxième génération. En ce qui concerne la situation socioéconomique et le niveau d'éducation des parents des jeunes immigrants, la majorité d'entre eux subissent un désavantage considérable par rapport aux nationaux. Les recherches relatives à la situation des jeunes sur le marché du travail indiquent que le problème ne se situe pas uniquement sur le marché du travail, mais aussi dans le système éducatif, qui peine à s'adapter à la diversité croissante des élèves et à l'évolution des besoins en termes de compétences.

⁴ La contribution peut être téléchargée à l'adresse: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%202008/TRSG/FR/biffl_TRSG_fr.pdf

5. Améliorer l'accès et la progression des communautés migrantes et des minorités sur le marché du travail européen

Jiří Kláška et **Marte Kristine Bjertnæs**, du **ministère royal norvégien de l'Emploi et de l'Inclusion sociale** ont présenté la situation des immigrants sur le marché du travail en **Norvège**⁵ dans la perspective d'une politique visant à améliorer l'accès à l'emploi des femmes migrantes. Malgré la bonne santé du marché du travail norvégien, les immigrants ont un taux de chômage presque trois fois plus élevé que celui des nationaux, bien qu'on constate d'importantes variations entre différents groupes d'immigrants. Par ailleurs, la Norvège connaît actuellement des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs de l'économie et le nombre d'emplois vacants est supérieur au nombre de chômeurs. C'est pourquoi le gouvernement mène une politique active sur le marché du travail, en ciblant plus particulièrement les personnes qui en sont exclues ou se situe en marge, notamment les immigrants. Une stratégie complémentaire vise à favoriser l'immigration de main-d'œuvre. Diverses mesures ont été mises en place, à l'intention des demandeurs d'emploi, et les immigrants comptent parmi les groupes-cibles prioritaires de ces mesures. En plus des programmes d'aide à l'emploi, les membres des communautés migrantes se voient offrir l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle en entreprise et leurs salaires peuvent être subventionnés. Le gouvernement ne ménage pas ses efforts pour encourager les employeurs à recruter des immigrants qualifiés. Plusieurs mesures ont été prises en vue d'intégrer les immigrants sur le marché de l'emploi de la fonction publique, dont un projet-pilote qui encourage une «discrimination positive» modérée.

En septembre 2004, la loi d'introduction est entrée en vigueur sous la forme d'une convention contraignante qui charge les municipalités norvégiennes d'administrer un programme de qualification à temps plein, d'une durée d'un an, adapté aux besoins des participants. L'objectif était d'accroître les possibilités, pour les nouveaux arrivants, de participer à la vie professionnelle et sociale et d'accroître leur indépendance financière. Le programme peut être prolongé jusqu'à deux ans et la participation à temps plein donne droit à une allocation équivalente à deux fois le montant de base du régime national d'assurance sociale. Le programme d'introduction apporte aux participants une connaissance élémentaire de la langue norvégienne, ainsi que des notions qui leur permettent de mieux comprendre le fonctionnement de la société norvégienne et les prépare à s'intégrer sur le marché du travail. Depuis 2005, les nouveaux arrivants qui projettent de s'établir en Norvège de façon permanente (hormis les citoyens de l'UE) sont tenus de suivre une formation de 300 heures d'apprentissage de la langue. Un autre élément important dans le programme a trait aux dispositions concernant le marché du travail, qui proposent des conseils, un suivi régulier et diverses autres mesures comme les subventions salariales, l'aide à l'acquisition d'expérience professionnelle et les séances de formation. Le programme a donné lieu à une évaluation positive en 2006.

Hubert Krieger, de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (**Eurofound**)⁶, a présenté l'initiative CLIP. CLIP (Cities for local integration policies for migrants) est un réseau qui compte plus de 25 villes européennes et est administré par Eurofound, avec l'appui de cinq grands centres de recherche européens. Le défi d'une intégration efficace des migrants est d'autant plus difficile à relever pour l'Europe qu'il fait intervenir tout à la fois des facteurs démographiques, économiques, sociaux et culturels. C'est à l'échelon local que

⁵ Pour des informations plus détaillées, voir: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%202008/TRSG/FR/norway_TRSG_fr.pdf

⁶ Pour des informations plus détaillées, voir: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%202008/TRSG/FR/eurofound_TRSG_fr.pdf

la plupart des activités d'intégration doivent être menées. Les objectifs de CLIP passent notamment par l'amélioration des politiques et pratiques d'intégration locales dans le cadre d'un processus d'évaluation par les pairs entre les différentes villes, qui décrivent, comparent et évaluent leurs politiques locales respectives (études de cas, analyses comparatives, recommandations pratiques). Le réseau concentre ses activités sur quatre thèmes: les conditions de logement et la ségrégation à l'encontre des migrants (achevé); la politique interne du personnel des pouvoirs publics locaux et la fourniture de services sociaux aux migrants (achevé en septembre 2008); le dialogue interculturel, notamment avec les communautés musulmanes (commencé); et l'appui à l'esprit d'entreprises des migrants (qui doit débiter au printemps 2009).

Alain Fournia, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (**DGEFP**), a présenté les stratégies françaises en vue de promouvoir une nouvelle politique de l'emploi dans les quartiers urbains. En **France**⁷, les jeunes des zones urbaines sensibles (ZUS) sont deux fois plus touchés par le chômage que les jeunes des autres quartiers urbains. Cet écart s'explique en partie par un niveau de qualification généralement moins élevé, mais il est fort probable que des comportements discriminatoires à l'embauche jouent également un rôle. Jusqu'en 2005, la création d'emploi dans ces quartiers était principalement encouragée par la mise en place de zones franches urbaines (ZFU): un mécanisme prévoyant d'importantes exonérations de charges fiscales et sociales pour les petites entreprises implantées dans les quartiers défavorisés qui recrutent au moins un tiers de leurs effectifs parmi les habitants des quartiers. Les aides doivent prendre fin en 2011 et une récente étude a mis en évidence un impact positif appréciable sur le taux de croissance des flux d'établissements et du stock d'emploi, mais cet impact est jugé économiquement faible quand il est rapporté au coût de la mesure. La charte nationale d'insertion liée au programme national de renouvellement urbain est un autre dispositif dont l'objectif est la création d'emploi dans les quartiers. Cette charte intègre dans le programme national de rénovation urbaine des exigences d'insertion professionnelle des habitants des ZUS. Toutefois, après les émeutes de 2005, un changement s'est opéré pour passer d'une politique axée principalement sur la création d'emploi dans ces quartiers à une stratégie de médiation entre les entreprises et les jeunes résidents de ces quartiers urbains. L'année 2008 a vu l'introduction du plan «Espoir Banlieue», qui prévoit un accompagnement renforcé vers l'emploi par la mise en œuvre d'un contrat d'autonomie, le développement économique par une réforme de l'accompagnement à la création d'entreprise et un engagement national des entreprises pour favoriser l'accès à l'entreprise des jeunes des quartiers.

Enfin, les **partenaires sociaux** ont discuté de leur rôle dans l'amélioration de l'accès et de la progression des communautés migrantes et des minorités sur le marché de l'emploi européen. **Heidi Lougheed**, de **BusinessEurope**, a remarqué que les partenaires sociaux ont le grand avantage d'avoir un puissant lien local avec les personnes concernées, employeurs ou salariés. Ils ont ainsi l'occasion d'apprécier concrètement l'impact des changements suscités par les politiques et d'apporter une assistance et des informations pratiques, qui passent par des programmes de formation, des évaluations par les pairs qui créent des opportunités d'apprentissage mutuel, des coopérations avec les administrations publiques, les ONG, les petites entreprises, etc. Elle a souligné que la complexité des expériences des petites et moyennes entreprises ne devrait pas être sous-estimée, car les multinationales et les petites entreprises sont affectées de façon très différente par les questions liées aux migrations. En ce qui concerne la promotion de nouveaux concepts d'intégration au sein des entreprises, un grand défi à relever est aussi d'éviter les changements brutaux et leurs effets secondaires éventuels,

⁷ La contribution peut être téléchargée à l'adresse: http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%202008/TRSG/FR/france_TRSG_fr.pdf

souvent redoutés par les employeurs, surtout dans les petites entreprises. **Catelene Passchier**, de la **CES**, a insisté sur le fait que la question de l'intégration des migrants sur le marché de l'emploi est souvent abordée, dans le débat public, sous un jour négatif, caractérisé par des attitudes de protection dans la plupart des États membres. Ainsi, les politiques se sont récemment polarisées sur la migration temporaire (travail saisonnier, migration circulaire) et les États membres ne voient souvent pas nécessité d'investir dans des politiques d'intégration des travailleurs migrants temporaires. Toutefois, dans la mesure où ils sont aussi susceptibles de vouloir rester, il est essentiel que les investissements nécessaires soient faits sans tarder. Les syndicats doivent s'ouvrir aux migrants, mais également faire face aux risques de «dumping salarial» et d'éviction des travailleurs nationaux. La politique d'intégration devrait donc s'inscrire dans un programme plus vaste consacré au problème des bas salaires en Europe, afin de promouvoir non seulement l'accès au marché du travail mais aussi des emplois de qualité, pour les migrants comme pour la main-d'œuvre nationale peu qualifiée. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle crucial dans le débat politique sur l'insertion professionnelle des migrants, car ils ont une approche plus pratique que celle des pouvoirs publics.

6. Conclusions

Dans ses conclusions, **Robert Strauss** (chef d'unité, Stratégie européenne de l'emploi, CSR, développement local, DG EMPL) a rappelé les objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi, à savoir le plein emploi, la qualité et la productivité au travail, et la cohésion sociale et territoriale. Ces objectifs constituent aussi un cadre plus large dans lequel le débat sur l'intégration des migrants au marché du travail a naturellement sa place. Il a souligné que ce séminaire thématique offrait une bonne occasion d'apprentissage mutuel et que les États membres pourraient sûrement tirer parti de la diversité des approches présentées afin de trouver la solution la mieux adaptée à leur situation pour favoriser l'intégration des communautés migrantes.