



Vers la reconnaissance et l'emploi des réfugiés

*J'ai deux mains, j'ai un cerveau, je peux travailler, je peux vivre ma vie.
(Dritjon, styliste)*

*J'ai un diplôme, mais je l'ai perdu.
(Muna, travailleur social)*

*À l'avenir, je pourrai peut-être travailler pour une société ou avoir ma propre entreprise. C'est mon grand rêve.
(Rena, économiste)*

*J'aimerais réussir et faire ce que j'aime.
(Mohamed, enseignant)*

*J'ai investi dans mon travail. Et je me battrais pour lui !
(Argjent, journaliste)*

L'intégration des réfugiés aux marchés du travail en Europe peut être la clé pour aider les nouveaux arrivants et en tirer profit. Les services publics d'emploi en compagnie d'autres acteurs des marchés du travail et de la société civile ont un rôle important à jouer pour améliorer la situation actuelle.

L'Europe est confrontée à la situation la plus difficile depuis la Seconde Guerre mondiale en matière de réfugiés. En 2015, 1,3 million de demandes d'asile ont été déposées, plus du double du nombre des années précédentes. L'afflux actuel de réfugiés arrivant par la seule Méditerranée a dépassé les 200 000 personnes en 2016. Cette « crise », comme les médias l'ont appelée, semble toutefois être plus celle du leadership et de la solidarité que de la capacité. Le fait que deux millions de réfugiés, qui sont venus dans l'UE pour y chercher un abri depuis des régions déchirées par la guerre, la violence et la misère économique, ne peuvent pas être justement répartis entre l'ensemble des 28 membres de l'Union européenne, apparaît, de fait, crucial. Contrairement à l'alarmisme mondial actuel, qui prétend que les gens sont contre la migration, un récent sondage IOM-Gallup a révélé que la grande majorité de la population mondiale est en fait favorable à la migration, la seule exception étant l'Europe (avec 52 % qui s'y opposent). L'Europe, dans le même temps, a un des taux d'arrivée les plus faibles. Dans la liste des cinq



premiers pays hébergeant des réfugiés dont la Turquie est le chef de file, aucun des pays de l'UE n'y figure.

Les craintes qui empêchent d'alléger la charge de quelques-uns des principaux pays accueillant des réfugiés et des demandeurs d'asile comme la Suède et l'Allemagne (et avec un impact plus immédiat, la Turquie ou la Grèce) sont mues par de nombreuses perceptions erronées dans la société civile. Celles-ci vont de la xénophobie aux inquiétudes relatives à la ségrégation sociale qui laisserait des traces sur le bien-être du pays d'accueil. Une question transversale est la performance potentielle des réfugiés dans le marché du travail. Leur intégration à l'emploi est essentielle à leur propre indépendance et au rôle qu'ils joueront dans l'environnement de destination. Les services publics d'emploi sont donc dans une position cruciale pour aider à mettre en adéquation les compétences des migrants avec un travail décent et pour façonner l'opinion publique sur la migration de travail.

Entrer sur le marché du travail ?

En règle générale, les travailleurs migrants, sauf s'ils sont très compétents ou dans un milieu de travail expatrié, sont en bas de la chaîne de l'emploi. Ils sont habituellement les derniers à être recrutés et les premiers à être licenciés. L'aide de l'État à l'intégration des travailleurs migrants, lorsqu'elle existe, est en baisse ou rapidement coupée en temps d'austérité. C'est encore plus vrai pour les migrants en quête de refuge.

Même dans la situation aggravée actuelle d'une offre simultanée de main d'œuvre qualifiée de la part des réfugiés et de pénurie de main d'œuvre qualifiée sur un marché du travail de l'UE contraint sur le plan démographique, il semble qu'il y ait peu de volonté politique de s'ouvrir à une main-d'œuvre issue de pays tiers. Les réfugiés sont stigmatisés comme étant peu qualifiés par des systèmes d'évaluation qui ne constatent guère plus que des compétences codées au plan national, les formations ne sont pas reconnues par des systèmes universitaires protecteurs et les employeurs semblent réticents à recruter ou à tester les compétences des réfugiés autrement que par le biais de modèles de travail temporaire



subventionnés peu durables. Le talent des migrants pour l'entrepreneuriat, prouvé dans diverses études comme une récente de l'Université des Nations unies, comme étant supérieur à la moyenne des pays de destination européens, est généralement ignoré.

Le long travail administratif de détermination du permis de séjour (qui, dans certains cas, dure des années) entrave tout type d'intégration. Le concept de protection temporaire qui a, par le passé, été adopté dans l'UE comme réponse provisoire à des situations d'afflux massif lorsque la détermination du statut de réfugié individuel devient irréalisable, n'a pas été activé pour les milliers de réfugiés qui arrivent aujourd'hui.

Trois types de mesures pourraient être pris pour améliorer la situation, également avec la collaboration des services publics d'emploi.

Aborder ensemble un problème mondial

Tout d'abord, alors que de nombreuses bonnes pratiques sur les moyens d'aider à intégrer des réfugiés au marché du travail sont déjà en place, il semble que rien n'ait été prévu pour les coordonner et tirer parti de leurs résultats. Ce déficit de gouvernance, selon une étude prochainement publiée par le Bertelsmann Stiftung et intitulée « Des réfugiés aux travailleurs », fait que d'excellentes initiatives en faveur de l'intégration comme l'Université virtuelle pour les réfugiés qui propose des webinaires comme les *cours en ligne ouverts et massifs* (MOOC) ne retiennent pas l'attention des décideurs dans l'enseignement et l'emploi. Dans les meilleurs cas, des pratiques isolées sont copiées et collées dans différents environnements, dans lesquelles elles ne fonctionnent pas.

L'étude conclut que quatre éléments semblent être le moteur de l'ensemble actuel de pratiques d'intégration des réfugiés dans l'UE qui restent des idées reçues sans réflexion critique. Ces éléments sont : l'évaluation précoce des compétences, les programmes de présentation incluant une orientation culturelle, des cours de langue intensifs et un accès à des services de placement généralisés. Ceci constitue un point de départ raisonnable, mais il est prouvé qu'en particulier les services publics d'emploi sont à la peine pour évaluer correctement les



compétences, a fortiori pour une mise en adéquation appuyée par des employeurs intéressés. Quelques initiatives d'intervention précoce ciblées, visant à mettre les réfugiés plus rapidement en contact avec le marché du travail, n'ont vu aucune participation des employeurs.

Rares sont les projets d'intégration qui sont multinationaux ou comportent un mécanisme d'apprentissage mutuel continu comme le Di & Di Employment Integration Program contre la discrimination, qui cible les femmes peu qualifiées et les jeunes qualifiés et qui implique différents acteurs des marchés du travail des deux côtés du placement en Bulgarie, en Allemagne, en France, en Italie et en Suisse. Les services publics d'emploi ne sont pas encore partenaires de ce programme.

Dans le domaine des initiatives de test et de coordination, plus de leadership et de gouvernance est nécessaire.

Ensuite, et en lien avec la première question, les résultats des bonnes pratiques d'intégration ne sont pas évalués. Les facteurs de succès qui sont le moteur de projets d'intégration locaux comme un programme d'intégration de réfugiés pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Allemagne ou un autre qui s'attaque à l'obstacle courant à l'intégration, qui est l'état psychologique des réfugiés, en s'appuyant sur un réseau de psychologues, de travailleurs sociaux et de professionnels de l'emploi au Royaume-Uni, ne fournissent pas de suivi systématique de l'impact, même s'ils sont en cours depuis quelque temps. Comme le suggèrent de récentes notes du Parlement européen, la structure de préfinancement et de cofinancement de ces initiatives par les ressources souvent limitées du secteur sans but lucratif d'appel d'offres pourrait être la cause des réductions des coûts d'évaluation, mais il pourrait aussi s'agir d'un manque de planification et de gouvernance lors de la mise en place du projet qui oublie le suivi. Dans tous les cas, la comparabilité et le pilotage de la réalisation de projet, ici l'intégration de réfugiés, peuvent seulement être garantis par une évaluation de l'impact.



Pour finir, les réfugiés ne semblent pas avoir leur mot à dire dans le processus global de l'intégration aux marchés du travail. Le traumatisme de la migration, l'absence habituelle de compétences linguistiques et la procédure d'asile intimidante les rendent à coup sûr muets. Mais il y a d'autres choses : Les mesures de soutien et les programmes des marchés du travail qui les visent ont été conçus sans leur avoir demandé au préalable leur avis. Pour être juste, c'est également vrai pour d'autres publics vulnérables et c'est précisément ce principe d'étiquetage descendant qui ne répond pas à l'homogénéité du large groupe de réfugiés alias migrants. Si les réfugiés syriens, par exemple, sont généralement regroupés sous la désignation « essentiellement peu qualifiés », alors les chances d'intégration de la communauté entière seront également faibles, indépendamment de la diversité de leurs formations (non reconnues).

Le grand nombre d'initiatives dans lesquelles les réfugiés ont voix au chapitre, par exemple pour raconter leur histoire humaine, pourrait inclure une présentation plus claire du domaine dans lequel ils souhaiteraient travailler et de ce qu'ils savent faire.

Une chose est sûre lorsque l'on parle à la plupart des réfugiés : Ils n'ont pas quitté leur pays d'origine à la recherche de la liberté pour s'installer dans une situation de dépendance. Ils veulent être autonomes et donc travailler.

Les services publics d'emploi seraient bien inspirés d'aller à la rencontre des réfugiés et de faciliter le récit de leurs propres compétences pour apprendre à connaître, développer et tirer parti de la capacité professionnelle qui arrive en Europe.

Conclusion

L'Union européenne a besoin de stratégies et de gouvernance pour aller au-delà du modèle descendant d'assistance qui applique, d'une part, le règlement et victimise les réfugiés et, d'autre part, un ensemble de pratiques locales sans suivi, vers des mesures de soutien plus coordonnées qui autonomisent les réfugiés et leur permettent de contribuer à la société de destination (et, dans l'idéal, à celle de leur origine aussi).



Des partenariats d'emploi doivent être mis en place qui sont axés sur les compétences des réfugiés et pas uniquement sur leur statut. Plus tôt un migrant peut commencer à travailler en fonction de ses compétences, de ses connaissances ou de son talent, plus tôt la dépendance à l'aide, la lassitude du pays d'accueil et la spirale descendante de la passivité et de la xénophobie cesseront.

Les services publics d'emploi et l'AMSEP en tant qu'acteur entre la mise en œuvre de politiques du marchés du travail et de l'emploi local sont en bonne place pour donner la parole aux demandeurs d'emplois, aux employeurs et à d'autres acteurs du marché du travail sur les moyens de mieux intégrer les réfugiés. Ils peuvent également aider à faire entendre les migrants eux-mêmes.

À plus grande échelle, l'Europe n'enverrait pas à d'autres régions du monde le message que refuser de soutenir des populations déplacées est une option valable, mais démontrerait que la solidarité, le leadership et la prospérité économique vont de pair.

Miguel Peromingo, Secrétariat de l'AMSEP 2016