

Ne gâchons pas les compétences des réfugiés

Propositions d'étapes concrètes et indispensables

pour l'intégration des réfugiés par l'accès au marché de l'emploi

Ce sont les informations inquiétantes sur l'emploi des réfugiés qui nous ont amenés à faire ces propositions concrètes. Les associations en contact avec les réfugiés rapportent que les emplois de réfugiés sont très clairsemés ; le danger qu'ils s'enlisent dans l'assistanat est réel, ce qui ne manque pas de provoquer d'un autre côté des rejets de notre politique d'accueil. D'ailleurs, d'après les informations disponibles à ce jour, le Gouvernement et son administration n'ont pas de vue d'ensemble de la situation. Par contre, d'autres pays, par une politique plus réfléchie et plus systématique ont réussi à augmenter significativement le taux des réfugiés ayant trouvé un emploi.

Les mesures en faveur de l'emploi sont multiples et complexes. Nous les avons reprises toutes par la suite, mais souligné les aspects les plus importants.

Constats

- qu'il n'existe **pas de politique claire et structurée** et conséquente d'intégration sur le marché de l'emploi des réfugiés
- que des **associations** ont développé des **projets** pouvant servir de **modèle**
- que les conclusions de nombreuses récentes **études recensent** les difficultés rencontrées et les **outils à mettre en place**
- que de nombreuses associations sur le terrain ont alerté les autorités politiques sans succès sur la **mise à l'écart des réfugiés du marché de l'emploi**
- que de graves **problèmes** (marginalisation, discours populistes discriminatoires, ou radicalisation des concernés , ...) risquent d'apparaître si rien n'est fait
- que contrairement aux personnes qui migrent pour des raisons économiques, les **réfugiés arrivent sans être préparés à s'intégrer sur les marchés du travail** de destination, ayant des niveaux d'éducation plus faibles et faisant face à des difficultés de transférabilité du capital humain antérieur à l'immigration. Or, les perspectives d'installation plus longues, voire définitives des réfugiés dans les pays de destination devraient contribuer à des investissements plus importants dans l'éducation et la formation formelles dans les pays de destination
- qu'il est important **d'investir dans la santé mentale des** réfugiés afin d'optimiser leur chances d'employabilité

1. Dès l'arrivée

1.1. Accueil, évaluation et reconnaissance des compétences

1.1.1. Accès rapide aux services d'activation et d'intégration à l'emploi sans discrimination entre les DPI (demandeur de protection internationale) et les BPT (bénéficiaire de protection temporaire)

Plus les personnes restent sans occupation longtemps, plus il devient difficile de les insérer sur le marché du travail et de réduire les risques d'isolement et de marginalisation.

1.1.2. Un screening du parcours scolaire, professionnel, des compétences est à faire dès l'arrivée.

1.1.3. Détection et documentation des compétences

Mise en place d'outils ciblés pour identifier et documenter les compétences des réfugiés dès leur arrivée :

- **élaboration d'un plan de développement individuel** avec l'aide de personnes qui peuvent communiquer avec les réfugiés
- mise en place d'un **coaching individuel** pour préparer/accompagner à l'emploi
- **assouplir les conditions de reconnaissance des certificats et diplômes**
- **faciliter la reconnaissance des acquis de l'expérience VAE en créant un service de soutien individuel efficace en collaboration avec les entreprises**
- le Conseil de l'Europe promeut le **Passeport européen des qualifications des réfugiés (EQPR)** axé sur l'équité, garantissant que les qualifications de chaque réfugié soient évaluées exclusivement sur la base du mérite, en maintenant leurs aspirations vivantes. <https://www.coe.int/fr/web/education/-/european-qualifications-passport-for-refugees-towards-a-policy-recommendation>
- Détection et documentation des compétences , dans le cadre de la nouvelle stratégie de la Commission voir https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/skills-jobs/eu-skills-profile-tool-third-country-nationals_fr

1.2. Évaluation des besoins :

- les **besoins spécifiques des réfugiés** doivent être évalués afin d'adapter les offres d'intégration
- orienter selon les **besoins du marché du travail** permettant de réelles perspectives d'emploi
Leurs attentes professionnelles soient mises en rapport avec les réalités du marché de l'emploi- d'où l'importance d'établir un projet professionnel

1.3. Organiser plusieurs séances d'information sur le fonctionnement de notre marché de l'emploi , nos valeurs, les exigences au travail, notre système social, le fonctionnement de notre société,

2. Premiers mois et années:

2.1. Apprentissage obligatoire en priorité de la langue française

Cet apprentissage doit être adapté

- aux besoins/possibilités spécifiques des réfugiés
- être aussi organisé dans des contextes professionnels
- **une pratique de la langue apprise dans un contexte professionnel** doit compléter l'apprentissage grâce à des visites mais surtout l'accompagnement du public cible à des stages en entreprises par des initiatives telles promues par le SNJ (volontariats)- Les stages de professionnalisation et les contrats de réinsertion emploi (CRE) devraient être accessibles sans critères d'âge comme c'est le cas actuellement pour les demandeurs en reclassement externe ou ayant le statut de salarié handicapé
- complété de manière structurée par des pratiques grâce à des bénévoles engagés dans des associations, à des engagements sociaux, culturels, sportifs ... , des stages et visites en entreprises, des programmes de découverte du pays d'accueil ... ainsi les réfugiés apprennent non seulement la langue, mais ils se familiarisent aussi avec les normes sociales et les pratiques culturelles du pays d'accueil.
- **une obligation d'évaluation détaillée des apprentissages pour les cours de langue est à prévoir**

2.2. Accès à la formation et à l'emploi

L'accès rapide à la formation et à l'emploi, y compris aux stages et à l'apprentissage, est essentiel.

Mise en place

- d'une "*période de mise en situation professionnelle*" pour se familiariser avec le milieu de travail et acquérir des compétences voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14102>

- **du libre accès à toutes les offres de soutien à l'emploi de l'ADEM comme c'est actuellement le cas pour les réfugiés ukrainiens**
- **de programmes incitant les employeurs à recourir aux autorisations d'occupation temporaire AOT**, qui devraient être accessibles sans autorisation préalable dès l'arrivée des DPI au pays. L'employeur devra avoir la garantie que le réfugié peut **terminer son apprentissage** en cas de refus de sa demande d'asile et, si souhaité par l'employeur l'ayant formé, accéder automatiquement à l'autorisation de séjour pour travailleurs salariés.de
- **formations de préparation à des apprentissages adultes entre autres dans des secteurs qui recherchent de la main d'œuvre – exemple école hôtelière Diekirch préparant les réfugiés aux métiers de l'hôtellerie**
- d'encouragements à l'apprentissage initial surtout là où il y a pénurie de main-d'œuvre et **garantir que le réfugié pourra le terminer et si possible pourra être ensuite employé par le patron l'ayant formé**
- **d'une abolition de l'exigence d'une année de cotisation et de séjour légal au Luxembourg pour pouvoir accéder à un apprentissage adulte**
- d'un accompagnement et d'un **suivi individualisé**, tels que le programme AGIR en France pour répondre aux besoins spécifiques de chaque réfugié. Le tutorat, le mentorat et le suivi post-embauche sont des leviers importants pour l'intégration professionnelle. Voir <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/fr/Integration-et-Acces-a-la-nationalite/AGIR-pour-l-emploi-et-le-logement-des-personnes-refugiees>
- prévoir régulièrement des **évaluations du parcours vers l'emploi**

2.3. Participation à la vie sociale et culturelle : L'intégration passe aussi par la participation à la vie sociale et culturelle des communautés locales qui favorisent l'adaptation et l'intégration

3. Actions sur le long terme :

3.1. Soutien à l'entrepreneuriat : L'entrepreneuriat est aussi un vecteur d'insertion économique pour les réfugiés (surtout au sein de certaines communautés de réfugiés p.ex. Syriens) .

Il faut tenir compte des obstacles spécifiques qu'ils peuvent rencontrer et leur proposer des programmes de soutien spécifiques voir https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_fr.pdf

3.2. Adaptation des Processus de Recrutement par les Entreprises

Les entreprises doivent adapter leurs processus de recrutement pour faciliter l'accès à l'emploi des réfugiés. Il est important de sensibiliser les employeurs aux compétences des réfugiés et de mettre en place des processus de recrutement équitables.

Cela inclut une meilleure diffusion des offres d'emploi aux associations travaillant auprès des réfugiés, une pré-qualification des réfugiés par les équipes RH centrales, et une sensibilisation des managers à l'interculturalité.

Dans le cadre des engagements de responsabilité sociale des entreprises (RSE), il faudrait mobiliser les responsables de ressources humaines (RH), afin que les actions engagées par certaines entreprises puissent en inciter d'autres.

L'IMS pourrait préparer et encourager l'échange entre les entreprises afin de proposer des outils de mobilité interne et de formations aussi des langues sur le lieu de travail ...

3.3. Des systèmes de suivi et d'évaluation pour mesurer l'impact des mesures d'intégration professionnelle des réfugiés

L'ADEM devrait se doter d'un service spécialisé dans l'emploi des réfugiés (et non uniquement comme c'est le cas actuellement des Ukrainiens) avec une obligation de résultat.

Il faudrait évaluer l'efficacité des mesures d'accès à l'emploi proposées aux réfugiés d'Ukraine.

3.4. Information et sensibilisation

- Les entreprises ont besoin d'informations claires et simples sur la protection internationale et le droit du travail des étrangers. Les réfugiés ont besoin d'informations sur l'emploi, le recrutement et la société d'accueil.
- Les entreprises doivent être sensibilisées et formées sur l'exil, la procédure de demande d'asile et le droit au travail des personnes réfugiées.
- Il ne faut pas de discriminations lors de l'évaluation des compétences formelles et non formelles des réfugiés

3.5. Accès au logement, à la mobilité et levée d'obstacles

- L'absence de logement stable et adapté limite l'accès à l'emploi. La surconcentration des réfugiés dans des foyers entraîne des difficultés d'intégration au travail.
- Lever les obstacles pour l'accès aux professions réglementées et simplifier les dispositifs de validation des acquis et de reconnaissance des diplômes.
- La
- Les politiques d'intégration doivent inclure des mesures pour lutter contre la discrimination, pour faciliter l'accès à la formation, à l'emploi et au logement, et pour promouvoir l'intégration sociale.

Facteurs transversaux influant sur le calendrier

1. Coordination des acteurs

Une TASK FORCE ACCES EMPLOI DES REFUGIES devrait coordonner, développer et mettre en place un système d'évaluation et de suivi des dispositifs prenant en compte les besoins spécifiques des réfugiés . Elle devrait être composée de différents acteurs : l'État, l'ADEM, les chambres professionnelles, les communes, les syndicats, les associations et les entreprises. Compte tenu de sa dimension transversale, cette TASK FORCE devrait être rattachée au Ministère d'État et coordonnée et dirigée par des hauts fonctionnaires mandatés par les ministères concernés.

2. Le **pacte communal du vivre ensemble interculturel** peut coordonner les efforts entre divers niveaux de gouvernance locaux et répondre de manière ciblée aux besoins spécifiques des personnes réfugiées. <https://gemengen.zesummeliewen.lu/> Inciter à participer à la vie sociale et culturelle locale est important, car les échanges avec les membres de la société d'accueil favorisent l'adaptation et l'intégration.

Facteurs qui peuvent retarder ou entraver l'intégration

1. Longues procédures d'asile

Les procédures d'asile lentes et excessivement bureaucratiques peuvent entraver l'accès des réfugiés à l'éducation, à la formation et au marché du travail

2. Facteurs socio-économiques et de santé

La précarité de la situation socio-économique et les problèmes de santé, notamment la santé mentale, peuvent nuire à l'intégration .

3. Conditions de travail précaires

Les réfugiés occupent souvent des emplois peu qualifiés et précaires

4. Les incitations à sortir du REVIS

Face aux difficultés subies , certains réfugiés préfèrent vivre du REVIS et hésitent à entrer dans la vie active. Ils occupent souvent des emplois peu qualifiés et précaires, tels que des contrats durée déterminée ou des emplois aidés du 2^{ème} marché de l'emploi (TUC ...) Les réformes suédoises ont réduit p.ex. la durée d'accès aux prestations mais ont augmenté le montant tout en améliorant l'accès aux activités de préparation au marché du travail. Ces mesures ont eu des effets bénéfiques sur l'emploi et les revenus des réfugiés .

5. **Des recherches devraient évaluer les mesures et projets menés** pour déterminer les effets causaux des facteurs institutionnels dans l'intégration économique des réfugiés et analyser l'hétérogénéité de l'intégration économique et sociale des réfugiés en fonction de leur origine, des caractéristiques individuelles et des contextes institutionnels .

En résumé, l'intégration professionnelle des réfugiés est un processus dynamique qui nécessite une intervention rapide, un accompagnement personnalisé, et une approche coordonnée des divers acteurs. Il est essentiel de prendre en compte les besoins spécifiques des réfugiés tout au long de ce processus et de mettre en place des mesures pour lutter contre les obstacles qui pourraient entraver leur intégration.