

Approches pour une intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail

Introduction

Offrir un accès rapide aux marchés du travail des pays d'accueil fait partie de la solution à la crise des réfugiés en Europe. Le présent rapport fait suite aux recherches existantes concernant l'intégration des réfugiés (ceux jouissant du statut officiellement reconnu relevant de la protection internationale) et des demandeurs d'asile (ceux ayant sollicité la protection internationale et qui sont dans l'attente d'une décision) sur le marché du travail.

Les objectifs de l'étude sont les suivants:

- mettre à jour les informations concernant la législation et les dispositions pratiques au cours du premier semestre de 2016;
- examiner l'intégration sur le marché du travail dans le contexte de l'accueil et du soutien aux demandeurs d'asile et réfugiés;
- explorer le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine.

L'étude est fondée dans une large mesure sur les éléments recueillis au moyen d'un questionnaire adressé au réseau de correspondants européens d'Eurofound dans les 28 États membres de l'UE et en Norvège. Les réponses dévoilent un instantané des évolutions actuelles.

Contexte politique

L'afflux soudain et massif de demandeurs d'asile en 2015 a commencé par poser un défi humanitaire, principalement pour les pays de première ligne, la Grèce et l'Italie, où les personnes en quête de protection sont d'abord arrivées. Toutefois, les questions à plus long terme relatives à l'intégration réussie des nouveaux arrivants se sont rapidement posées, suscitant un intérêt accru pour les mesures d'inclusion sociale. L'inclusion sociale étant étroitement liée à une intégration réussie sur le marché du travail, la question de savoir comment assurer rapidement l'accès au marché du travail et une intégration sur celui-ci occupe une place de premier plan à l'agenda politique de nombreux États membres de l'UE. Cela n'a rien de surprenant étant donné que, outre la facilitation de l'inclusion sociale, l'intégration sur le marché du travail apporte une réponse rationnelle sur le plan économique, en particulier si elle est effectuée de manière efficace.

Principaux constats

Dans bon nombre de pays, la durée moyenne de la procédure d'asile a augmenté (de manière assez substantielle dans certains cas). Cependant, diverses mesures ont été introduites afin d'alléger les effets des retards dans l'obtention d'une décision; dans certains cas, la procédure a été accélérée pour certains groupes spécifiques de demandeurs d'asile.

Les retards dans l'obtention de l'asile peuvent avoir des conséquences importantes, étant donné que l'accès légal au marché du travail est généralement lié au statut de protection internationale, ce qui signifie qu'il n'est ouvert qu'aux réfugiés. En raison de l'afflux soudain et élevé de demandeurs d'asile, cependant, l'accès au marché du travail pour cet autre groupe a dû être facilité.

Il s'agit, de manière générale, de l'approche adoptée par les États membres les plus touchés par la crise des réfugiés. Ils sont néanmoins confrontés à un certain nombre de défis liés à la crise.

Les conditions de vie dans les centres d'accueil sont souvent inadéquates pour préparer les personnes à rejoindre le marché du travail. Il est fait état d'une surpopulation et de mauvaises conditions ainsi que d'un manque d'hébergement. Il existe des problèmes quant à la disponibilité des services fournis de l'extérieur et la coordination avec ces services peut s'avérer difficile.

- Bien que la répartition géographique des demandeurs d'asile et des réfugiés soit planifiée, il n'est pas possible, dans la plupart des cas, de prendre en considération la proximité des emplois en raison de la pénurie de logements.
- Le financement des services de l'emploi pour les demandeurs d'asile est souvent moins bien établi que pour les réfugiés. L'accès et les règles de participation ne sont pas non plus aussi simples.
- Les droits en matière de sécurité sociale pour les demandeurs d'asile qui travaillent varient entre les pays et, parfois, les règles sont moins favorables que pour d'autres groupes de migrants, notamment les réfugiés.
- Pour les demandeurs d'asile, les opportunités d'un travail indépendant sont très limitées, principalement en raison de l'incertitude de leur statut.

- Les employeurs ne reçoivent que des incitations sporadiques pour employer des demandeurs d'asile; l'utilisation des subventions salariales en tant qu'outil fait complètement défaut.
- Bien que les enfants en âge scolaire des demandeurs d'asile aient le droit de fréquenter l'enseignement obligatoire dans tous les États membres, des dispositions spéciales pour ces enfants ne sont pas toujours garanties. Certains pays ont indiqué que les écoles sont mal préparées à l'accueil de ces enfants.

Dans de nombreux pays, l'octroi de l'asile est devenu temporaire du fait de la crise. L'offre d'un asile temporaire peut affaiblir la position des réfugiés sur le marché du travail étant donné qu'il peut dissuader les employeurs de les engager, de leur proposer des contrats de plus longue durée ou d'investir dans la formation.

Plusieurs pays ont récemment réduit certains services sociaux et prestations non liés à l'emploi pour les réfugiés ou les demandeurs d'asile ou pour les deux groupes. Alors que cela pourrait accroître leur motivation à travailler, cela pourrait également empêcher l'intégration sur le marché du travail étant donné que cela affecte leurs conditions de vie. Les restrictions à la réunification des familles pourraient avoir un impact similaire, reportant encore l'inclusion sociale (et sur le marché du travail).

Dans plusieurs pays, les mesures qui visent à faciliter le travail indépendant des réfugiés sont soit des initiatives de nature générale, soit axées sur les immigrants de manière générale et ne prennent donc pas en compte les besoins spécifiques des réfugiés. Les agences privées (agences intermédiaires et agences de travail temporaire) ne participent que peu à la prestation de services de l'emploi pour les réfugiés et les demandeurs d'asile.

Les partenaires sociaux jouent un rôle actif dans la plupart des principaux pays de destination, où ils se concentrent sur des thèmes importants tels que l'éducation et l'apprentissage, l'accélération de l'accès au marché du travail et le recrutement des réfugiés.

Les déclarations conjointes des partenaires sociaux soulignent souvent le caractère souhaitable d'une intégration durable et rapide des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail. Alors que les syndicats ont tendance à mettre l'accent sur l'intégration durable, pour veiller à ce que les réfugiés et les demandeurs d'asile puissent vivre et travailler dans un pays à long terme, les employeurs se concentrent sur une intégration rapide, afin d'accroître leur compétitivité en utilisant les nouvelles ressources de main d'œuvre de manière efficace.

Orientations politiques

- Les considérations en matière d'emploi sont importantes lors de la décision de la répartition géographique des réfugiés et des demandeurs d'asile dans un pays. Toutefois, lorsqu'il existe une pénurie de logements, il n'est souvent pas possible d'accorder une attention suffisante à l'intégration sur le marché du travail. Par conséquent, lorsque de nouvelles opportunités de logement sont étudiées, la disponibilité des emplois doit être prise en compte.
- Il convient d'accorder une plus grande attention à l'offre d'un accès aux services sociaux (par exemple, une éducation spécifique pour les enfants des demandeurs d'asile, un autre soutien familial, des soins de santé adéquats), et si les services sont offerts de l'extérieur, une meilleure coordination avec les prestataires est nécessaire dans les centres d'accueil.
- Les services de l'emploi pendant la procédure d'asile devraient être élargis afin d'offrir une meilleure préparation pour l'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail.
- Les mesures classiques en matière de politique active marché du travail sont généralement insuffisantes. Des mesures spécifiques ciblant les réfugiés et les demandeurs d'asile (par exemple, une formation linguistique, une formation sur le terrain et un tutorat par de précédents immigrants) sont nécessaires. Ces mesures devraient également se concentrer sur le potentiel inexploité pour un travail indépendant.
- Il est également nécessaire de trouver le juste équilibre entre une intégration rapide et durable. Les plans d'intégration doivent être réalistes: si les emplois peu qualifiés viennent en premier lieu (pour une expérience initiale du travail), il convient de proposer des parcours professionnels en vue d'une intégration plus durable.
- Il convient d'explorer la capacité de mobilisation des intermédiaires privés du marché du travail ou des agences de travail temporaire dans l'offre de services d'emploi (éventuellement en coopération avec les services publics de l'emploi).
- Dans plusieurs pays, l'importance du rôle des partenaires sociaux dans l'intégration sur le marché du travail n'est pas suffisamment reconnue. Non seulement leur expérience sur le terrain pourrait être utile, mais une meilleure coordination avec eux en tant qu'acteurs (conjointement avec d'autres acteurs concernés) pourrait également entraîner une mise en œuvre efficace du processus d'intégration.
- Les plateformes au niveau de l'UE pourraient s'avérer des outils utiles non seulement pour l'échange d'expérience de pratiques prometteuses, mais aussi pour le suivi et l'évaluation des initiatives existantes (comme suggéré dans le Plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers, adopté en 2016).

Informations complémentaires

Le rapport *Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers* [Approches pour une intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail] est disponible à l'adresse www.eurofound.europa.eu/publications

Pour des informations complémentaires, veuillez contacter Klára Foti, directrice de recherche, à l'adresse: kfo@eurofound.europa.eu