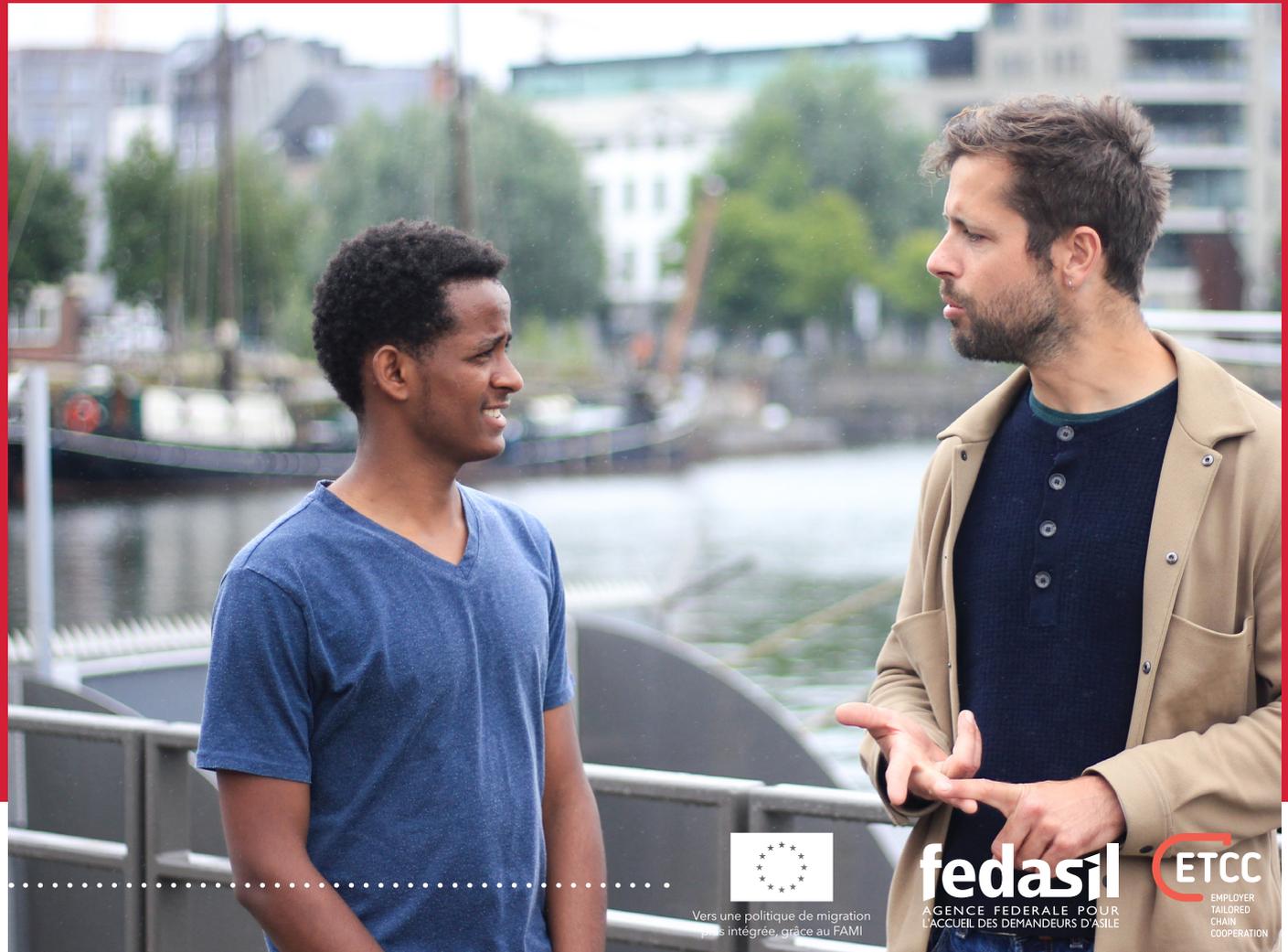


LIGNES DIRECTRICES POUR UNE COOPÉRATION PLUS ÉTROITE AU NIVEAU DE LA MISE À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'ASILE ET DES RÉFUGIÉS



fedasil

Siège central de Fedasil
Rue des Chartreux 21, 1000 Bruxelles
Email : info@fedasil.be
T : +32-(0)2-213 44 11



Vers une politique de migration
plus intégrée, grâce au FAMI

fedasil
AGENCE FÉDÉRALE POUR
L'ACCUEIL DES DEMANDEURS D'ASILE

ETCC
EMPLOYER
TAILORED
CHANGING
COOPERATION

Coéditeurs

CYPRUS REFUGEE COUNCIL (CY.R.C.)

MANPOWER ITALIA SRL

ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)

ASHLEY COMMUNITY & HOUSING LTD (ACH)

PÔLE EMPLOI DIRECTION GÉNÉRALE

INSTITUT FUER SOZIALE INFRASTRUKTUR GBR (ISIS)

CCI WAPI

CENTRAAL ORGAAN OPVANG ASIELZOEKERS (COA)

EUROCHAMBERS

LE FOREM

PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE AUSTRIA (AMS)

Table des matières

5

Introduction

11

Réfugiés et demandeurs
d'asile sur le marché du
travail européen

53

Screening et
reconnaissance des
compétences

93

Gap bridging

135

Matching

165

Durabilité

199

Synthèse et
conclusions
générales

213

Notes de bas
de page

Introduction

Informations générales

Tous les pays d'Europe occidentale sont confrontés à des défis majeurs en matière d'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés.¹ Si les obstacles au processus d'intégration peuvent varier légèrement d'un pays d'accueil à l'autre en fonction du contexte socio-économique et des politiques nationales, la plupart des défis sont communs à tous et nécessitent une approche cohérente de la part de toutes les parties concernées pour les surmonter. En outre, les défis sont tous étroitement liés. L'emploi représente l'un des principaux obstacles à surmonter avant de pouvoir résoudre d'autres tels que le logement, les soins de santé, la langue, le regroupement familial ou la mise en place de réseaux sociaux (OCDE & UNHCR, 2018; Labour-Int, 2017).

Les pays d'accueil ont beaucoup à gagner en facilitant l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés, car ils représentent une main-d'œuvre importante et apportent

de nombreuses aptitudes et compétences pour combler les pénuries de main-d'œuvre auxquelles les pays européens sont actuellement confrontés en raison des récents changements démographiques (OCDE & UNHCR, 2018; REM, 2019).

Ces pays doivent faire face au défi majeur que représente le vieillissement de la population, qui s'accompagne de différents impacts socio-économiques : coûts de sécurité sociale plus élevés, dépendance accrue vis-à-vis d'une proportion plus faible de jeunes générations et pénurie de main-d'œuvre, notamment dans les secteurs concernés par le vieillissement de la population (soins de santé) ou les progrès technologiques. Entre 1985 et 2015, l'âge médian en Europe est passé de 34 à 43 ans, avec une augmentation de 60 % des citoyens âgés de 65 ans et plus (Spielvogel & Meghnagi, 2018). Comme les pays de l'UE approchent actuellement du taux d'accroissement « naturel » de la population de zéro, les réfugiés et les demandeurs d'asile représentent un potentiel intéressant pour trouver des solutions

aux défis économiques actuels (Spielvogel & Meghnagi, 2018), d'autant plus que ce groupe est en moyenne plus jeune que la population de l'UE.

Les statistiques officielles concernant notre groupe cible spécifique de réfugiés et de demandeurs d'asile sont encore rares, mais de nombreuses études ont prouvé que d'énormes écarts de chômage persistent entre les populations nationales et les populations de migrants. Si les demandes d'asile ont peut-être diminué depuis 2015, leur nombre reste important et des politiques d'intégration bien gérées sont nécessaires de toute urgence pour relever les défis que représentent la discrimination, le racisme, l'exclusion sociale, la pauvreté et l'exploitation (REM, 2019).

Alors que les autorités nationales et régionales sont responsables de la mise en œuvre des politiques appropriées pour faciliter l'intégration, une collaboration plus étroite entre toutes les parties prenantes est souvent préconisée comme moyen de garantir l'intégration à long terme.



La coopération entre les services publics pour l'emploi, les agences pour l'emploi privées, les acteurs de l'accueil, les organisations de la société civile, les associations d'employeurs et les employeurs eux-mêmes est considérée comme nécessaire et doit être encouragée par les autorités et les politiques nationales, et locales (OCDE & UNHCR, 2018; Labour-Int, 2017).

Le projet « Employer Tailored Chain Coopération » aborde donc l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés sous l'angle de la coopération en chaîne. Il est largement admis que la coopération en chaîne est cruciale pour la gestion de l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés, dans laquelle les compétences en matière d'accueil, d'intégration et d'emploi sont souvent dispersées entre plusieurs administrations. La coopération en chaîne commence par un screening efficace : d'une part, identifier les compétences et déterminer le potentiel professionnel du demandeur d'asile/réfugié et, d'autre part, étudier les

pénuries de main-d'œuvre et les besoins des employeurs sur le marché du travail. Après le screening, suit le gap bridging, qui se résume à l'éducation et à la formation, tant du côté des réfugiés et des demandeurs d'asile que du côté des employeurs. Plus loin dans la chaîne, on trouve le matching qui consiste à mettre en relation des employeurs et des demandeurs d'asile/réfugiés à la recherche d'un emploi. Enfin, la garantie d'un emploi durable (durabilité) et de possibilités d'évolution professionnelle est également un facteur crucial pour l'intégration à long terme.

L'objectif de ces lignes directrices est de présenter des mesures nationales de grande envergure dans le cadre des politiques européennes et de faciliter les actions pratiques pour une coopération plus étroite entre les partenaires agissant à différents stades de la chaîne d'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le marché du travail.



Méthodologie

Pour présenter ces lignes directrices, il a été nécessaire de recueillir des informations et des données auprès des diverses parties prenantes impliquées dans les différents États membres de l'UE. La collecte de ces informations était nécessaire pour obtenir une vue d'ensemble des actions existantes et souligner les lacunes et les décalages tout au long de la chaîne. Deux phases de collecte de données ont été mises en œuvre, une phase de cartographie et une phase de test.

Phase de cartographie

La phase de cartographie a consisté en de multiples entretiens menés par quatre partenaires du projet qui avaient pour but de recueillir des données fiables sur les composantes de la chaîne et les lacunes et les décalages et les bonnes pratiques y relatives. À cette fin, un total de 22 parties prenantes ont été sélectionnées qui représentent un large panel d'acteurs qui, tous, jouent un rôle dans l'emploi des réfugiés et des demandeurs d'asile (ONG, agences gouvernementales, services et agences pour l'emploi, employeurs, ...). Cette sélection croisée entre les parties prenantes permet d'étudier la problématique des deux côtés, d'une part le côté des réfugiés et des demandeurs d'asile, et d'autre part le côté des employeurs.



Phase de test

Sur la base des résultats de la phase de cartographie, différents outils ont été développés et testés pendant 8 mois. Ces outils se sont tous concentrés sur les différentes composantes de la chaîne, comme suit :

- Outil de screening : un outil de screening numérique destiné à aider à détecter et à mettre en évidence les compétences, les aptitudes et le potentiel professionnel
- Outils de gap bridging :
 - o Un module de formation sur la culture de travail nationale/ l'esprit d'entreprise
 - o Un guide pour les employeurs contenant des informations sur les exigences administratives et légales
- Outil de matching : un salon de l'emploi mettant en relation les employeurs avec les demandeurs d'asile et les réfugiés
- Outil de durabilité : une plateforme web de soutien pour les demandeurs d'asile, les réfugiés et les employeurs, sur laquelle se trouvent des informations et des conseils post-recrutement

Ces lignes directrices commencent par une introduction générale sur les réfugiés et les demandeurs d'asile sur le marché du travail européen et comprennent un bref chapitre sur l'impact du COVID-19. Ensuite, les chapitres axés sur les quatre composantes de la chaîne présentent les pratiques existantes et les lacunes au niveau de chaque composante et enfin les lignes directrices et des suggestions avec des exemples de bonnes dans toute l'Europe et les résultats obtenus dans le cadre de notre propre phase de test. Enfin, les conclusions de notre recherche résument les principaux résultats et les suggestions d'action.



Les réfugiés et les demandeurs d'asile sur le marché du travail européen

Faits et chiffres

Cadre européen de l'intégration sur le marché du travail

Le marché du travail pour les réfugiés et les demandeurs d'asile en période de COVID-19

Coopération en chaîne

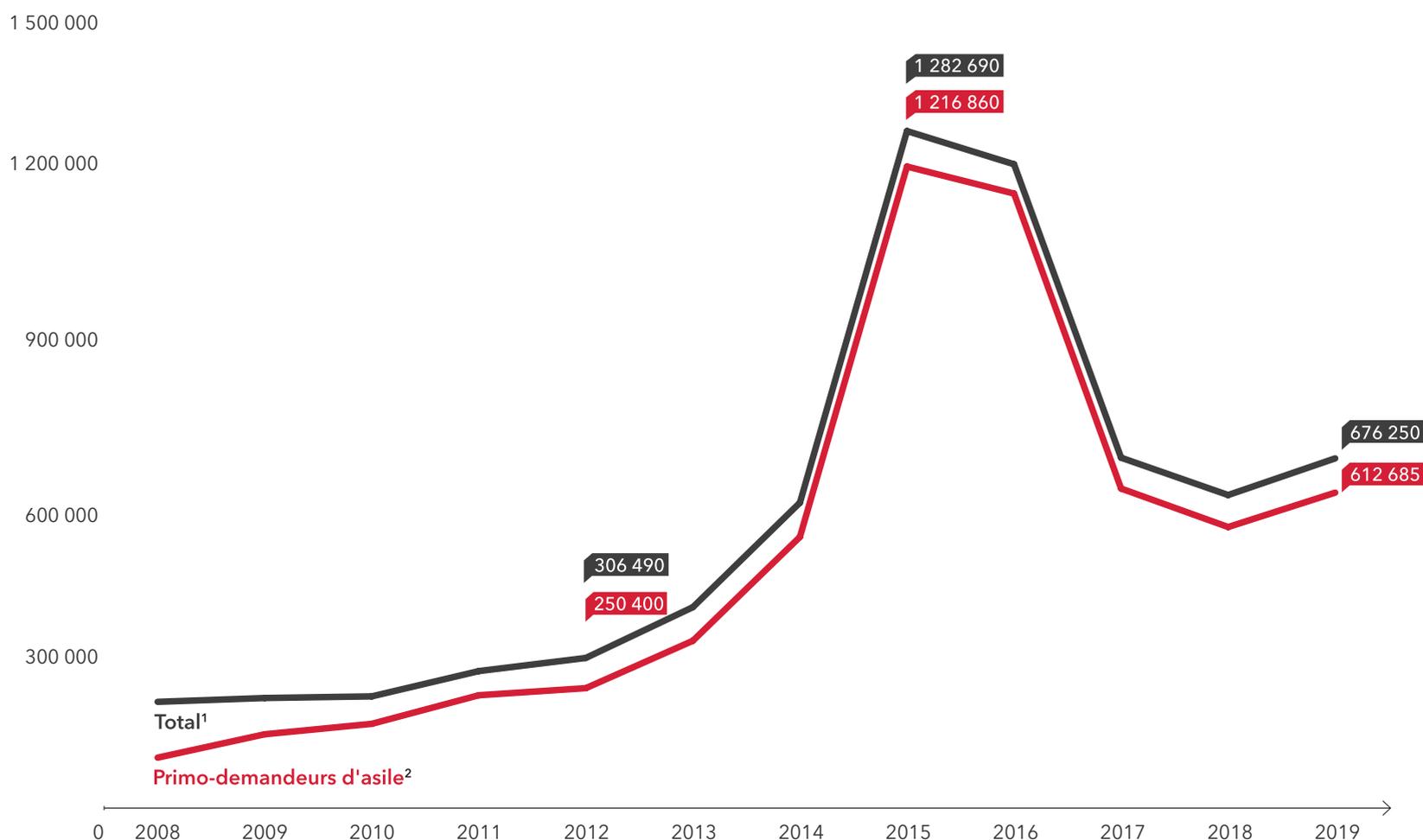
Faits et chiffres

Faits et chiffres généraux

Il y a actuellement plus de 22,5 millions de réfugiés dans le monde et environ 6 millions dans les pays du G20 et de l'OCDE -(OCDE & HCR, 2018). Rien qu'en 2015 et 2016, environ 2,7 millions de demandeurs d'asile sont arrivés en Europe, ce qui représente le plus important mouvement de population de masse enregistré dans nos régions depuis la Deuxième Guerre mondiale (Joyce, 2018).

Le graphique suivant montre clairement que nous avons dû faire face à une augmentation considérable des demandes d'asile au cours des dernières années. Les chiffres peuvent sembler en baisse, mais ils restent significatifs et bien plus élevés qu'en 2008. On ne sait pas si cette tendance va ou non se poursuivre, mais de nombreux indices, notamment les effets du changement climatique, laissent présager qu'elle devrait se poursuivre dans les prochaines années. Quoi qu'il en soit, une grande partie des demandeurs d'asile déjà arrivés s'installeront à long terme en Europe. Leur accès au marché du travail constitue un facteur déterminant de leur intégration sociale et économique, et indirectement de leur impact sur les économies de leurs pays d'accueil.

Nombre de demandeurs d'asile (citoyens non-UE), UE-27, 2008-2019



Extrait d'Eurostat :

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_statistics, 08/06/2020

¹2008-2014 : Croatie chiffres non disponibles.

²2008 : Bulgarie, Grèce, Espagne, France, Croatie, Lituanie, Luxembourg, Hongrie, Autriche, Roumanie, Slovaquie et Finlande chiffres non disponibles. 2009 : Bulgarie, Grèce, Espagne, Croatie, Luxembourg, Hongrie, Autriche, Roumanie, Slovaquie et Finlande chiffres non disponibles.

2010 : Bulgarie, Grèce, Croatie, Luxembourg, Hongrie, Autriche, Roumanie et Finlande chiffres non disponibles. 2011 : Croatie, Hongrie, Autriche et Finlande chiffres non disponibles. 2012 : Croatie, Hongrie et Autriche chiffres non disponibles

2013 : Autriche chiffres non disponibles.

En plus d'une augmentation du nombre des demandes on a aussi enregistré une nette augmentation du nombre des procédures positives, et cela en raison, ces dernières années, d'un plus grand nombre de nationalités des demandeurs et du fait qu'une plus grande proportion d'entre eux venaient de pays dans lesquels la guerre s'est intensifiée et prolongée. Cette évolution met encore plus en évidence l'urgence de s'atteler le plus rapidement possible à la problématique de l'intégration professionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile. En outre, une fois installés, ces réfugiés font souvent l'objet d'un processus de regroupement familial, un processus également responsable de l'arrivée d'un grand nombre de nouveaux arrivants dans les pays européens.

Selon Eurostat, l'Allemagne, la France, l'Espagne, la Grèce et l'Italie sont les principaux pays de destination des demandeurs d'asile. En 2019, l'Allemagne représentait 23,3 % des primo-demandeurs d'asile, la France 19,6 %, l'Espagne 18,8 %, la Grèce 12,2 % et l'Italie 5,7 % (Eurostat, 2019). Quant à leurs pays d'origine, les trois principaux sont la Syrie, l'Afghanistan et le Venezuela (12,1 %, 8,6 % et 7,3 % respectivement en 2018).

une fois de plus l'importance de mettre en œuvre des politiques et des actions visant à faciliter leur accès au marché du travail, car cette jeune génération est susceptible de s'installer durablement dans les différents pays de l'UE.

Les statistiques concernant les taux d'emploi des ressortissants de pays tiers sont obligatoires. En 2017, on notait un écart de 15,4 % entre les taux d'emploi des populations nationales et ceux des ressortissants de pays tiers (REM, 2019). En outre, alors que 19 % des ressortissants de l'UE sont surqualifiés pour leur emploi, cela s'applique à 46 % des citoyens non européens. Les réfugiés et les demandeurs d'asile représentent l'un des sous-groupes les plus vulnérables des ressortissants de pays tiers, en particulier lorsqu'il s'agit d'intégration sur le marché du travail (Labour-Int, 2017). Leur faible taux d'emploi est encore plus alarmant par rapport aux autres catégories de populations immigrées en raison de divers défis spécifiques à ce groupe liés à leur arrivée récente dans le pays et à leur parcours diffi-

En termes d'âge, plus des trois quarts des demandeurs d'asile ont moins de 35 ans, ce qui signifie qu'ils ont encore de nombreuses années d'activité professionnelle devant eux. 47 % des demandeurs d'asile ont entre 18 et 34 ans, et environ un tiers a moins de 18 ans (Eurostat, 2020). Ces chiffres frappants soulignent



cile, notamment une connaissance moindre des langues du pays d'accueil, l'absence des documents nécessaires à la reconnaissance officielle de leurs qualifications et des problèmes de santé mentale ou physique (Voka, 2018). En outre, ce sous-groupe spécifique pourrait être moins enclin à penser à long terme en raison du stress lié à l'incertitude de leur procédure d'asile ou à l'espoir de retourner dans leur pays d'origine une fois que la situation politique se sera stabilisée. Soulignant ces résultats, en 2014, 56 % des réfugiés avaient un emploi, contre 65 % des natifs et 71 % des immigrants arrivés pour des raisons éducatives ou professionnelles. (Commission européenne, 2016). Les données suggèrent qu'il faut jusqu'à 20 ans pour qu'un réfugié ait un taux d'emploi similaire à celui des populations nationales (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay, & Xenogiani, 2016).

Les données sur l'éducation et l'expérience professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés restent rares et peu fiables, mais il semble qu'environ 15 % d'entre eux aient suivi des études supérieures, 50 % aient atteint le niveau de l'enseignement secondaire et 30 à 40 % n'aient fréquenté que l'école primaire ou soient analphabètes (Martin et al., 2016).



Les données de la Suède indiquent que le niveau d'éducation individuel détermine fortement le temps nécessaire pour entrer sur le marché du travail. Les réfugiés peu instruits ont besoin d'au moins deux fois plus de temps que les réfugiés moyennement instruits pour trouver un emploi (OCDE & HCR, 2018).

De nombreux éléments mettent en lumière plusieurs principaux obstacles communs à tous les pays pour ce groupe cible spécifique, principalement le manque de compétences linguistiques, les difficultés de reconnaissance de leurs qualifications et la discrimination lors des processus de recrutement (REM, 2019). Soulignant ces défis, l'Enquête européenne sur les forces de travail de 2014 a conclu qu'en Europe, les réfugiés qui n'ont qu'une connaissance de base des langues nationales atteignent un taux d'emploi de 30 %, contre 60 % pour ceux qui ont des compétences linguistiques plus importantes (OCDE & HCR, 2018).



Faits et chiffres sexospécifiques

Au sein du groupe des réfugiés et des demandeurs d'asile, il existe un sous-groupe important particulièrement vulnérable : les femmes. La proportion de femmes demandeuses d'asile est passée de 27,4 % en 2015 à 38,4 % en 2018. Comme près de quatre demandeurs d'asile sur dix sont des femmes, elles doivent être considérées comme une forte minorité dont les besoins ne peuvent être ignorés.



Les faits suggèrent que les impacts de la migration sont fortement genrés, puisque les femmes et les hommes sont exposés à différents types de vulnérabilité au cours des différentes étapes de la migration. En fuite, les femmes réfugiées sont particulièrement vulnérables à la discrimination et aux violences sexuelles et sexistes (VSS) qui représentent une des principales menaces pour les femmes et les jeunes filles qui empruntent des itinéraires « irréguliers » pour entrer en Europe et la traverser et plus particulièrement encore pour celles qui voyagent seules. Elles se traduisent par des viols, des mutilations génitales et des mariages précoces forcés, des violences domestiques, des rapports sexuels forcés de survie, la traite des êtres humains ainsi que le harcèlement sexuel dans les camps de transit et les centres d'accueil.

Les femmes et les hommes réfugiés sont souvent confrontés à des problèmes similaires dans le cadre de leur intégration sur le marché du travail. Tous deux souffrent des conditions du cadre institutionnel qui ne sont pas adaptées aux besoins des réfugiés et d'une réserve plus ou moins ouverte, voire de discrimination de la part de la population indigène. Mais les femmes et les jeunes filles réfugiées ont tendance à courir un risque d'exclusion encore plus élevé, en raison d'une triple discrimination genrée, à la race et à la classe sociale. Lorsqu'il s'agit de filles, de jeunes femmes ou de personnes âgées de plus de 50 ans, l'âge constitue un quatrième facteur de discrimination. « Dans le cas des femmes réfugiées, la ségrégation dont souffre la population féminine sur le marché du travail est exacerbée par la discrimination dont elles sont victimes en tant que nouvelles arrivantes. Dans de nombreux cas, cette situation est rendue encore plus difficile par les barrières qui sont souvent imposées par leur propre famille, car dans certaines cultures, il n'est pas acceptable que les femmes travaillent si l'homme de la famille a un emploi » (Castella, 2017).

Les femmes réfugiées sont sous-représentées sur le marché du travail dans tous les pays de l'Union européenne. En 2014, le taux d'emploi des femmes réfugiées était en moyenne de 45 %, soit 17 points de pourcentage de moins que celui des hommes réfugiés (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay, & Xenogiani, 2016). Comme le souligne une étude du Parlement européen, les femmes demandeuses d'asile en général présentent un énorme écart de statut professionnel et socio-économique entre leur situation avant et après l'exil. Cet écart est principalement dû à leurs obligations en matière de garde d'enfants, à un accès réduit à la formation et aux cours de langue et à l'absence de reconnaissance de leurs qualifications. Les réfugiés sont plus susceptibles d'être employés sur le marché du travail secondaire, dont les principales caractéristiques sont des emplois précaires,

de faibles salaires, un soutien moindre des syndicats, des possibilités de carrière limitées et des conditions de travail difficiles. Parmi eux, les femmes ont principalement accès à des emplois dans le secteur des services domestiques, c'est-à-dire la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées et le nettoyage. Dans la plupart des cas, elles sont employées à un niveau bien inférieur à leurs qualifications et compétences (Parlement européen, 2016a).

Les données d'Eurostat suggèrent que de nombreuses femmes immigrées dans l'UE ont un niveau d'éducation particulièrement bas : En 2017, 37,4 % de la population féminine née hors de l'UE28 avait un niveau d'éducation « inférieur au niveau primaire, primaire ou secondaire inférieur » (niveaux 0-2 de la CITE 2011). Ce niveau d'éducation ne concerne que 24,1 % des femmes nées dans des pays



de l'Union européenne pour lesquels des données sont disponibles (Eurostat, 2019). Toutefois, un sous-groupe parmi les femmes réfugiées présente des conditions préalables complètement différentes de celles décrites ci-dessus. Dans certains cas, les femmes (et les hommes) nouvellement arrivé(e)s sont hautement qualifié(e)s. Des études sur l'exode des cerveaux suggèrent que les femmes qualifiées ont tendance à davantage émigrer que les hommes, surtout lorsqu'elles viennent de pays dans lesquels l'égalité de genre ou les droits civils ne sont pas respectés.

En Europe, les femmes immigrées hautement qualifiées se rencontrent surtout dans les secteurs de l'éducation et de la santé. Bien qu'elles fassent partie du groupe le plus défavorisé en termes d'emploi, lorsque les femmes réfugiées sont hautement qualifiées, leur taux d'emploi est plus élevé que celui des hommes réfugiés équivalents et que celui des autres femmes hautement qualifiées nées à l'étranger et originaires de pays non-membres de l'UE (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay, & Xenogiani, 2016).



Politiques européennes et cadre de l'intégration sur le marché du travail

Cadre général

L'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des demandeurs d'asile étant un défi commun à tous les États membres, l'UE a récemment élaboré des politiques visant à soutenir les pays au niveau national et à renforcer l'inclusion socioprofessionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile. Comme l'indique le Réseau européen des migrations : « Si l'intégration est un objectif commun aux États membres et à l'UE, les politiques d'intégration des immigrants relèvent de la responsabilité de chaque État membre, l'UE jouant un rôle de soutien » (REM, 2019:6).

En 2004, l'UE a publié un document intitulé « Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy in the EU » (Principes de base communs pour la politique d'intégration des immigrants dans l'UE), qui décrit les principes communs d'intégration et aide les pays au niveau national à élaborer leurs politiques. En 2009, l'UE a lancé le site web européen sur l'intégration, qui propose de nombreux exemples de bonnes pratiques. En 2016, l'UE a adopté le Plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers, qui a élaboré un cadre politique commun pour soutenir les États membres. Les développements récents ont ciblé des défis spécifiques, tels que l'EU Skills Profile Tool for Third-Country Nationals (outil européen de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers) afin d'améliorer le screening des compétences. L'UE s'est également attachée à encourager et à soutenir les employeurs dans le recrutement de ressortissants de pays tiers, par le biais de l'initiative Employers Together for Integration initiative de 2017 et la signature du Partenariat pour l'inclusion des migrants et réfugiés (REM, 2019).



L'UE jouant un rôle de soutien, les États membres sont chargés de mettre en œuvre des politiques et des actions concrètes pour amener les réfugiés et les demandeurs d'asile sur le marché du travail. Les pays de l'UE ont tendance à combiner des mesures générales, disponibles pour tous les citoyens à la recherche d'un emploi, et des mesures spécifiques ciblant les groupes vulnérables tels que les réfugiés et les demandeurs d'asile (REM, 2019). Ces mesures ciblées sont hautement nécessaires pour surmonter les défis spécifiques auxquels est confronté le sous-groupe mentionné ci-dessus.

En général, les mesures du secteur public visent à orienter les réfugiés et les demandeurs d'asile vers le marché du travail avant qu'ils n'accèdent à l'emploi, en leur offrant une éducation et une formation, en améliorant la reconnaissance de leurs qualifications et en luttant contre la discrimination par l'information et la sensibilisation des employeurs. D'autre part, les mesures du secteur privé tendent à se concentrer davantage sur l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur leur lieu de travail,

une fois qu'ils ont été engagés. Cela consiste, entre autres, en des formations spécifiques liées à l'emploi, des programmes de parrainage et des ateliers internes sur les différences culturelles (REM, 2019).

Un aspect important à garder à l'esprit est que tous les pays européens n'accordent pas le droit de travailler aux demandeurs d'asile dont la procédure est encore en cours. Dans ces pays, les politiques et les mesures ne s'adressent qu'aux réfugiés reconnus qui ont déjà reçu leur statut. Néanmoins, la plupart des pays disposent d'un cadre légal permettant aux demandeurs d'asile de travailler, souvent quelques mois après avoir demandé l'asile, en attendant l'issue de leur demande. Comme les procédures prennent parfois des mois, voire des années, il est important de ne pas perdre ce temps et de prendre des mesures pour faciliter l'intégration à long terme de ceux qui bénéficieront de résultats positifs. Selon l'EASO, 72 % des demandeurs d'asile restent plus de 6 mois dans un centre d'accueil en attendant l'issue de leur procédure, et 52 % y restent même plus de 12 mois.

Cadre relatif au genre

Les expériences et les besoins spécifiques des femmes réfugiées menacent l'efficacité des efforts d'intégration déployés à différents niveaux. L'auteur d'une étude demandée par le Département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles du Parlement européen conclut ainsi : « Les politiques visant à garantir les droits et le bien-être des réfugiés ne peuvent être neutres en termes de genre, sinon elles sont vouées à l'échec. Le genre n'est pas un élément neutre qui peut être négligé, mais il constitue l'une des principales dimensions de la discrimination et de la violence auxquelles les femmes réfugiées doivent faire face dans leur parcours de vie ». (Parlement européen, 2016a). Dans son rapport sur la situation des femmes réfugiées et demandeuses d'asile dans l'UE, le Parlement européen invite « les États membres à élaborer et à mettre en œuvre des mesures spécifiques pour faciliter la participation des femmes réfugiées et demandeuses d'asile au marché du travail, notamment des cours de langue, des programmes d'alphabétisation, l'apprentissage et la formation tout au long de la vie » (Parlement européen, 2016b).



Dans une étude sur les mesures sensibles au genre par l'éducation pour l'intégration des ressortissants de pays tiers nouvellement arrivés, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes fait allusion à la négligence des expériences, besoins, rôles, aspirations et contraintes distincts des femmes et des hommes migrants. Ces aspects influencent tous les aspects du processus de migration et d'intégration, de la décision de migrer au voyage, aux attentes et aux réalités quotidiennes dans le pays de destination. « Les femmes et les filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile doivent être reconnues comme des leaders en matière d'intégration en raison de leur force, de leur résilience et de leurs ressources dans le processus de migration et d'intégration » (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2018). Au niveau européen en général, on observe un engagement fort dans la poursuite de l'égalité de genre en général et pour les femmes réfugiées en particulier.²



Le marché du travail pour les réfugiés et les demandeurs d'asile en période de COVID-19

Cadre général

La pandémie de COVID-19 a eu un impact sans précédent et inattendu sur les économies des États membres de l'UE. Comme cela a été souligné lors d'un webinaire de l'OCDE, l'impact a été très variable selon les localités et les régions et selon les secteurs. Elle a eu des effets directs sur l'économie et les marchés du travail, les gens étant malades ou prenant des précautions en cas de maladie, et des effets indirects dus aux mesures de contrôle imposées pour tenter de ralentir la propagation du virus.

Bien que la situation varie d'un État membre à l'autre en termes d'impact et de mesures d'atténuation mises en œuvre, on observe également des tendances communes. Ces tendances incluent des restrictions au niveau des mouvements extérieurs ainsi que locaux et régionaux. Les « confinements » qui ont encouragé ou forcé les individus à rester chez eux la plupart du temps ou tout le temps. La fermeture d'un large éventail d'entreprises a touché l'industrie manufacturière, les services aux personnes, le commerce de détail non essentiel, les transports, ainsi que les loisirs, l'horeca et les voyages.

Dans le même temps, certains secteurs de l'économie et du marché du travail se sont développés et ont enregistré une hausse de la demande. C'est notamment le cas pour les soins de santé et les services sociaux ainsi que pour la livraison et la distribution à domicile. Aux Pays-Bas, par exemple, on s'attendait à une croissance dans les domaines de la santé et du bien-être, des services publics et des services postaux et de distribution. On note également d'importantes variations régionales, par exemple entre les zones urbaines et les zones plus rurales. Aux Pays-Bas, Amsterdam a été sévèrement touchée tandis que les régions du nord l'ont été beaucoup moins. Ces changements ont rapidement en-

traîné des licenciements, y compris des licenciements collectifs ou des congés. Les personnes qui n'avaient pas un contrat de travail standard, les indépendants et les travailleurs précaires ont été particulièrement touchés. En général, les travailleurs des services professionnels et des services publics ont pu faire la transition vers le travail à domicile beaucoup plus facilement que ceux dont le travail est plus physique ou implique un contact avec les clients. Bien entendu, dans certains secteurs, en particulier dans les soins de santé, les travailleurs professionnels ont été réquisitionnés pour maintenir un élément fort de contact direct.

Il semble probable que le virus et les mesures d'atténuation continues auront un impact sur tous les éléments du processus de l'ETCC, y compris le screening, le matching, le gap bridging et la durabilité.

Impact à court terme sur l'emploi pour les réfugiés et les demandeurs d'asile

Bien qu'il y ait des variations entre les États membres et les régions, il existe un certain nombre de facteurs communs concernant la manière dont la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur l'emploi des réfugiés et des demandeurs d'asile à court terme. Premièrement, de nombreuses personnes de ces communautés travaillent dans des secteurs qui sont les plus touchés par le processus de confinement mis en œuvre dans la plupart des pays, par exemple le transport, les taxis, les loisirs et l'horeca. En outre, beaucoup exercent des emplois précaires avec des contrats à court terme, travaillent à leur compte et ont peu de protection et sont donc vulnérables en termes de licenciement ou de licenciement collectif et n'ont pas ou ont peu accès aux aides publiques dans de nombreux cas. Le Conseil chypriote pour les réfugiés a fait état d'un niveau



sans précédent de demandes liées à l'emploi de la part de personnes ayant perdu leur emploi en raison du

COVID-19, y compris ceux qui avaient un emploi stable depuis de nombreuses années.

En outre, les réfugiés et les demandeurs d'asile occupent souvent des emplois physiques (agriculture/entrepôt) ou qui nécessitent une interaction directe avec les clients (taxi, aide sociale) et ne peuvent être exercés à domicile ou à distance. Et, même si le travail à distance est possible, dans de nombreux cas, ils peuvent man-

quer d'équipement, d'installations et de savoir-faire pour travailler de cette manière. Parallèlement certains réfugiés ont été importants dans certains domaines en première ligne dans la crise du COVID-19, notamment les soins de santé et la prise en charge sociale. Dans certains domaines limités, de nouvelles opportunités se sont présentées. C'est notamment le cas en Belgique, où les demandeurs d'asile ont obtenu le droit de travailler dans le secteur agricole avant même d'avoir reçu leur permis de travail (qui leur est accordé 4 mois après le début de leur procédure d'asile) pour remplacer les tra-

vailleurs migrants des États membres d'Europe de l'Est qui ne peuvent pas voyager en raison des restrictions. Cela peut également conduire à des possibilités à plus long terme pour les réfugiés et les demandeurs d'asile.

Cependant, la conséquence globale de ces facteurs a été d'augmenter les taux de chômage et de réduire les nouvelles opportunités pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. En outre, ces communautés sont plus exposées au virus en raison de la nature de leur travail, et les membres des communautés de réfugiés, de migrants et BAME ont été contaminés par le COVID-19 et en sont morts de manière disproportionnée. Ce problème a été identifié comme une question clé au Royaume-Uni et pourrait bien être un facteur dans d'autres États membres et au-delà (Kurby, 2020).

Les réfugiés sont également actifs dans la création et la gestion d'un large éventail de petites entreprises qui représentent un fournisseur de biens et de services essentiel et un moteur d'innovation. Beaucoup ont souffert de l'impact du COVID-19 en raison de la réduction de la demande et des restrictions commerciales. Beaucoup ont manqué de ressources, de capitaux et de réseaux sociaux pour s'adapter aux

énormes changements qui ont eu lieu sur les marchés. Cela a entraîné des problèmes de trésorerie, une réduction des bénéfices, l'arrêt des échanges et, dans certains cas, la faillite. Une fois de plus, les possibilités offertes aux réfugiés sur le marché du travail ont été lourdement compromises à court terme.

Dans le cas des demandeurs d'asile, la situation juridique en matière d'emploi varie d'un État membre à l'autre. Dans certains pays, aucun travail n'est légalement autorisé, dans d'autres, le travail n'est autorisé que dans certains secteurs limités (par exemple l'agriculture) ou après une certaine période, et dans d'autres encore, il est autorisé sur une base plus ouverte. Lorsque des restrictions sont en vigueur, des personnes peuvent travailler en noir, par exemple dans certains services personnels ou dans la construction. Bien entendu, certains réfugiés peuvent aussi travailler illégalement, surtout lorsqu'il est difficile de trouver un emploi légal. Il est difficile de connaître l'impact probable de la pandémie sur le travail illégal, mais il pourrait bien s'aggraver à mesure que les employeurs tentent de réduire les coûts et que les individus trouvent les emplois légaux plus difficiles d'accès.





Impact à long terme sur l'emploi durable pour les réfugiés et les demandeurs d'asile

Si les effets à court terme sur l'accès à l'emploi de notre groupe cible sont assez clairs, l'impact à plus long terme est beaucoup moins certain aux niveaux macro et micro. Au niveau macro, il est difficile de prévoir à quelle vitesse les économies et les marchés du travail se redresseront et dans quelle mesure le manque de confiance des consommateurs, les changements de comportement des consommateurs et les pics des niveaux d'infection par le virus y feront obstacle. Il est beaucoup plus facile de développer des opportunités de travail, en particulier dans des emplois durables sur un marché du travail serré et compétitif où les employeurs sont en concurrence pour attirer le personnel. Dans de nombreux États membres, des subventions et des aides temporaires à l'emploi ont également été accordées aux petites entreprises pendant la période de confinement.

Ces programmes varient mais prennent souvent fin lorsque la période de confinement se termine. La réaction des employeurs est incertaine, et des licenciements et des fermetures ont déjà commencé à une échelle significative. Dans certains cas, ces tendances liées au COVID-19 coïncident avec des changements plus larges de la politique gouvernementale à l'égard des réfugiés et de l'immigration. C'est notamment le cas à Chypre et au Royaume-Uni où des changements majeurs de cette politique sont proposés dans le cadre du Brexit (OCDE, 2020).

De manière générale, il semble probable que l'impact à moyen et long terme de la crise du COVID-19 sera que davantage de réfugiés et de demandeurs d'asile perdront leur emploi, que d'autres trouveront plus difficile d'entrer sur le marché du travail et qu'un plus grand nombre d'entre eux seront bloqués dans des emplois de premier échelon et précaires avec des chances réduites de progression.

Toutefois, si les facteurs susmentionnés ont un impact négatif sur les possibilités offertes à notre groupe cible, il faudra également tenir compte de certains facteurs compensatoires.

Bien que les réfugiés et les demandeurs d'asile travaillent dans des segments du marché du travail gravement touchés par la crise du COVID-19, d'autres sont également représentés de manière significative dans certains secteurs du marché du travail où la crise a accru la demande et la reconnaissance de la valeur de la contribution à la société, par exemple dans les soins de santé (y compris les médecins, le personnel infirmier, ainsi que dans les rôles auxiliaires) et dans l'aide sociale.

La crise peut servir à souligner davantage les tendances déjà en place dans le contexte des changements rapides sur le marché du travail qui réduisent la pertinence des compétences au sens traditionnel du terme en faveur de la qualité. Il s'agit de la fiabilité, de la flexibilité et de l'engagement, ainsi que des compétences non techniques comme les interactions humaines ou les compétences numériques. Il a été souligné que l'offre et la demande de travail ne sont pas des entités indépendantes, mais qu'elles sont interdépendantes et socialement construites, et qu'elles sont également très sexuées. Le terme « compétences » est fréquemment utilisé par les décideurs politiques et les chercheurs, mais il est à la fois empirique et conceptuellement imprécis et vague. Les réfugiés et les demandeurs d'asile sont souvent très forts par rapport à ces facteurs de valeurs et de qualités. Il se peut donc que nous devions remettre en question le concept de compétences. Nous devons travailler avec les individus pour leur permettre de reconnaître et de promouvoir d'autres attributs et avec les employeurs pour qu'ils repensent leur approche en s'éloignant des compétences, afin d'identifier l'importance d'autres facteurs dans la manière de les utiliser pour le recrutement et la sélection (Ruhs & Anderson, 2010).



Impact de la crise du COVID-19 sur la proposition d'une aide en vue d'accéder à un emploi durable

Dans la plupart des États membres et des régions, la crise du COVID-19 a eu plusieurs répercussions directes sur l'aide apportée aux réfugiés et aux demandeurs d'asile en vue de leur permettre de trouver un emploi. Tout d'abord, de nombreux membres du groupe cible ont vu leur motivation à obtenir un emploi diminuer, car la sécurité et la santé sont devenues plus importantes et leur accès à des activités de soutien telles que les transports, l'éducation et la garde d'enfants s'est vu réduit. Ensuite, les prestataires des services d'aide ont éprouvé des difficultés à, voire se sont trouvés dans l'impossibilité de, fournir certains services qui nécessitent un contact direct (comme le conseil). Certains prestataires, en particulier dans le secteur des ONG et au niveau communautaire, peuvent connaître des problèmes de trésorerie, des réductions de revenus et de financement qui peuvent menacer leur viabilité à long terme et leurs futures opérations.



Par ailleurs, à plusieurs endroits, la crise a entraîné un développement plus rapide de la proposition d'activités en ligne et numériques, notamment dans le domaine de la formation et du mentorat. Dans certains cas, le nombre de personnes aidées a d'abord chuté en raison du passage d'une prestation en face à face à une prestation en ligne et il est ensuite remonté au fil du temps. En Belgique, par exemple, les bureaux régionaux ont pour la première fois travaillé à distance de manière informelle, et au Royaume-Uni, un projet développé à Coventry et géré par ACH est passé avec succès de la fourniture en face à face à la fourniture virtuelle via Whatsapp. De plus, certaines communautés ont trouvé l'accès à l'aide en ligne plus facile du fait qu'elle offre une plus grande flexibilité

au niveau des heures et des dates, ne nécessite pas de se déplacer et qu'elle permet de mieux s'organiser par rapport à la prise en charge des enfants et des autres. Toutefois, un soutien s'avère nécessaire au niveau de la conception et de la fourniture de l'aide en ligne car de nombreux réfugiés et demandeurs d'asile peuvent manquer de compétences ou d'équipements - tels que des ordinateurs portables ou des tablettes pour y participer. Des plateformes de rencontre en ligne plus complexes et spécialisées, telles que Zoom ou GotoMeeting, peuvent également constituer un obstacle. La diffusion par téléphone à l'aide d'outils génériques populaires, tels que Whatsapp, peut être plus appropriée pour ce groupe cible.

Implications au niveau des activités de coopération en chaîne à long terme dans le domaine du soutien à l'emploi

La pandémie de COVID-19 et l'impact des mesures d'atténuation sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur tous les éléments de l'approche de coopération en chaîne de l'ETCC, y compris le screening, le gap bridging, le matching et la durabilité. En effet, la crise du COVID-19 souligne l'importance de la coopération entre les parties prenantes ; aujourd'hui, le travail en silo est encore moins susceptible d'être efficace. Toutefois, l'impact exact à long terme est difficile à évaluer à ce stade et variera selon les États membres et les régions. Ces variations régionales et locales suggèrent un rôle fort de ce niveau politique et de mise en œuvre plutôt que des approches au niveau national afin que les activités puissent être adaptées aux conditions locales.

En Italie, on observe, en référence au processus spécifique de coopération en chaîne, que les employeurs seront moins touchés puisqu'ils sont plus habitués aux outils numériques. Le screening des candidats pourrait se faire par le biais de réunions à distance et on pourrait recourir à la modalité et à la méthodologie de gap bridging, en particulier lorsqu'il s'avère possible de cibler la formation des demandeurs d'asile et des réfugiés.



Le screening individuel doit garantir l'utilisation d'outils numériques et en ligne accessibles autant que possible et peut devoir souligner plus fortement l'importance de l'accès au marché du travail dans un environnement sûr. Il faudra veiller à ce que le travail se fasse avec des employeurs dans des secteurs qui présentent encore des lacunes en matière de compétences et de recrutement et où le travail à distance et à domicile est possible. Il sera encore plus important que les réfugiés ne soient pas canalisés uniquement pour occuper des postes vacants dans des emplois de premier échelon et marginaux, à moins que des parcours de progression ne soient mis en place. À moyen terme, après le COVID-19, il sera important de mieux comprendre comment le marché du travail fonctionne en faisant correspondre l'offre et la

demande et en interagissant avec les employeurs pour procéder à une critique du concept de « compétences » en ce qui concerne le recrutement, la récompense et la progression. Il convient, en outre, de souligner la justification économique de l'emploi de notre groupe cible, en mettant l'accent sur un emploi décent par le renforcement de la protection et de la sécurité des personnes actuellement engagées dans des contrats flexibles et précaires. Si nous n'y parvenons pas, nous risquons non seulement de nuire à la reprise économique, mais aussi de compromettre l'intégration et de créer un isolement et une aliénation.

Coopération en chaîne

Définition et fonctions

La coopération en chaîne est un concept souvent utilisé dans le monde des affaires, généralement dans le contexte des chaînes d'approvisionnement, lorsque deux ou plusieurs entreprises travaillent ensemble pour créer une valeur ajoutée et des avantages mutuels. Toutefois, ce concept peut être utilisé dans de nombreux secteurs, privés et publics, pour décrire des partenariats étroits entre des parties prenantes qui travaillent toutes ensemble mais à différents endroits de la « chaîne » pour atteindre le même objectif.

Il existe dans la littérature de nombreuses définitions de la coopération en chaîne, chacune d'entre elles se concentrant sur des caractéristiques différentes :

- La coopération en chaîne est la gestion d'activités visant à coordonner les différents maillons de la chaîne, dans le but d'optimiser l'ensemble de la chaîne comme s'il s'agissait d'une seule unité (une organisation commune). Ceci, contrairement à la situation où chaque partie de la chaîne se concentre sur l'optimisation de ses propres performances individuelles (prof, dr. Jack van derVeen, professeur d'université, Optimisation de la chaîne d'approvisionnement, Université d'Amsterdam).
- La coopération en chaîne est la répartition optimale des rôles, des activités, des responsabilités et des pouvoirs entre les participants à la chaîne, afin de s'assurer que toutes les parties concernées font le maximum pour optimiser les performances de l'ensemble de la chaîne (Schonberger, 1990).





- La coopération en chaîne est un partenariat dans lequel les parties travaillent ensemble, partagent des informations, des capacités et des risques et font des choix communs pour obtenir de meilleures performances collectives (Bowersox et al., 2003).
- La coopération en chaîne est un partenariat à long terme dans lequel des partenaires qui poursuivent un objectif commun travaillent en étroite collaboration pour réaliser un bénéfice commun qui est plus important que ce qui peut être réalisé individuellement (Cao et al., 2010).

Amener les réfugiés et les demandeurs d'asile sur le marché du travail est un défi qui exige des efforts conjoints de la part d'un large éventail de différentes parties. Cependant, pour l'instant, la plupart ou tous les Etats membres ont mis en place un modèle décentralisé avec peu ou pas de coordination entre les parties prenantes (REM, 2019).

La coopération doit se faire entre tous les acteurs qui jouent un rôle dans l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail, y compris :

- Les communautés de migrants et de réfugiés
- La partie prenante nationale ou régionale responsable de l'accueil des demandeurs d'asile, une fois que ceux-ci ont entamé leur procédure (souvent responsable du logement et de l'assistance matérielle)
- Des organismes de soutien proposant toutes sortes de programmes axés sur leur bien-être : intégration socioprofessionnelle, aide psychologique et médicale, logement, etc. Ces organisations peuvent être des organisations sans but lucratif, des ONG ou toute autre organisation civile
- Les autorités régionales et nationales, responsables de la mise en œuvre des politiques d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile
- Les services publics, tels que les agences publiques pour l'emploi, les organisations nationales du travail, qui jouent un rôle dans le soutien à l'emploi de tous les citoyens légalement autorisés à travailler ; leurs services sont donc également fournis aux réfugiés et aux demandeurs d'asile titulaires d'un permis de travail

- Les agences privées pour l'emploi, qui offrent également une aide à la recherche d'emploi et dont les services sont également accessibles aux réfugiés et aux demandeurs d'asile titulaires d'un permis de travail
- Tout employeur ou association d'employeurs, qu'ils soient du secteur public ou privé

Pour que cette coopération puisse avoir lieu, les autorités nationales et régionales jouent un rôle clé. Il incombe au gouvernement d'encourager toutes les parties prenantes à mettre en œuvre des politiques et des activités visant à amener les réfugiés et les demandeurs d'asile sur le marché du travail. La définition d'obligations légales claires et la mise en œuvre de politiques d'incitation revêtent une importance énorme, mais malheureusement insuffisantes à ce jour.

En outre, s'il est largement reconnu qu'une plus grande collaboration est nécessaire entre toutes les parties concernées, un manque évident d'engagement de la part des employeurs persiste. Dans un rapport du Réseau européen des migrations, seuls 15 % de l'échantillon des initiatives proposées ont été élaborées et mises en œuvre par des employeurs ou des associations d'employeurs. Cette statistique est frappante si l'on considère l'importance de leur rôle dans l'intégration professionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile (REM, 2019).



Chacune de ces parties prenantes joue un rôle à un moment différent du parcours d'insertion professionnelle : certains au tout début, d'autres plus loin dans la chaîne lorsque le réfugié ou le demandeur d'asile est prêt à travailler après avoir suivi différentes formations par exemple. Afin de développer les parcours d'intégration les plus efficaces possible, il est essentiel que les rôles de chaque partenaire soient bien définis pour éviter les chevauchements et les doubles emplois, comme c'est souvent le cas aujourd'hui. Si les informations sont correctement partagées entre les acteurs concernés, chacun peut se concentrer sur ses compétences spécifiques et améliorer la qualité de son travail.

Exemples de bonnes pratiques :

Portugal - Guichets uniques

Les Centres nationaux d'appui à l'immigrant (CNAI) sont en activité depuis 2004. Ces centres ont été créés par le Haut-Commissariat à l'immigration et au dialogue interculturel portugais (ACIDI) et existent actuellement à Lisbonne, Porto et Faro avec de plus petites antennes locales dans tout le pays. Ces centres regroupent un large éventail de parties prenantes et proposent tous différents services de soutien et d'intégration aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. Il s'agit notamment du ministère de l'Éducation, du ministère de la Santé, du service de l'immigration et des frontières et de l'Inspection du travail. Des services juridiques et de l'emploi sont également fournis par une agence spécialisée. Cette étroite collaboration a permis de rationaliser les services d'intégration et de renforcer la coopération entre les différentes autorités compétentes.

Pour plus d'informations : <https://www.acm.gov.pt/-/cna-centro-nacional-de-apoio-ao-imigrante>



Belgique - @Level2Work project: Guichet unique

Le projet @Level2Work lancé par les services publics pour l'emploi VDAB et Actiris en collaboration avec l'agence d'intégration Agentschap Integratie en Inburgering. Ce projet visait à amener les nouveaux arrivants hautement qualifiés sur le marché du travail à l'aide d'un « guichet unique ». Ce guichet d'information était destiné à accompagner les nouveaux arrivants dans leur recherche d'emploi, en regroupant tous les partenaires concernés derrière un même guichet, tels que les services publics pour l'emploi, les agences d'intégration, les organisations de soutien, etc.



Compétences de screening et reconnaissance des compétences

Situation actuelle

- Screening du côté des réfugiés et des demandeurs
- Screening du côté des employeurs

Lacunes et lignes directrices

- Absence d'un processus de screening
- Diversité des outils de screening utilisés
- Obstacles à la reconnaissance des qualifications et des diplômes
- Identification des besoins du marché et des pénuries de compétences

Conclusions sur le screening et la reconnaissance des compétences

La première étape de la chaîne d'intégration sur le marché du travail est le screening, tant du côté des demandeurs d'asile et des réfugiés que de celui des employeurs. Tout d'abord, le screening vise à identifier le niveau de connaissances et les objectifs du demandeur d'asile ou du réfugié en analysant et en enregistrant ses expériences, ses compétences (compétences techniques et non techniques) et ses aspirations futures. Deuxièmement, il est également important de passer au crible les besoins actuels et les pénuries de main-d'œuvre auxquelles les employeurs sont confrontés afin de pouvoir orienter les demandeurs d'asile et les réfugiés vers ces secteurs et d'augmenter leurs chances de trouver un emploi durable.



Situation actuelle

Le screening du côté des demandeurs d'asile et des réfugiés

Le screening est souvent effectué par différentes parties prenantes : centres d'accueil, agences pour l'emploi, communes, organisations civiles et employeurs. Il semble qu'il se fasse actuellement principalement par le biais d'entretiens et de conversations informelles portant sur les compétences linguistiques, le niveau d'éducation et les expériences professionnelles antérieures. Les méthodes de screening sont généralement moins axées sur les compétences techniques, utilisant rarement des outils avec des photos des environnements de travail et des gestes professionnels, et se concentrant rarement sur les techniques requises, les machines, les outils, les sons, les odeurs, les règles, etc. Ces méthodes se sont toutefois avérées efficaces pour permettre à une personne d'imaginer de manière réaliste ce que serait un certain emploi et de savoir si elle possède les compétences requises et si elle est apte à l'exercer.

Une mesure prometteuse mise en œuvre dans certains pays est la création de profils éducatifs et professionnels pour les demandeurs d'asile et les réfugiés, qui sont ensuite utilisés pour déterminer la région dans laquelle le demandeur d'asile ou le réfugié a le plus de chances de trouver un emploi en fonction de ses compétences, et donc dans quelle région le demandeur d'asile ou le réfugié doit être logé. Cette méthode est souvent appliquée par le centre d'accueil à l'arrivée du demandeur d'asile. Un entretien de screening ou un questionnaire est rempli pour recueillir les expériences professionnelles, les diplômes et les aspirations futures du demandeur d'asile. Le centre d'accueil fait ensuite correspondre son profil à une région où les offres d'emploi accessibles au demandeur d'asile sont nombreuses. Bien entendu, l'attention est également portée sur ce qu'on appelle les « critères de placement généraux », qui sont parfois même prioritaires : l'existence d'un réseau (social) et les ambitions pour l'avenir dans le pays d'accueil.

Les procédures de screening sont généralement considérées comme neutres sur le plan du genre. Il semblerait toutefois qu'il arrive que les compétences et aptitudes spécifiques des femmes réfugiées soient négligées quand toutes les parties concernées n'en sont pas

explicitement informées. Cela s'applique plus particulièrement aux compétences non techniques, qui découlent notamment de la prise en charge des enfants et d'autres membres de la famille ou de la responsabilité d'un ménage.

Screening du côté des employeurs

Attirer des ressortissants de pays tiers pour répondre à la demande du marché du travail dans certains secteurs a fait partie du débat politique dans quelques pays, en particulier dans certains des nouveaux États membres. Certains d'entre eux étaient confrontés à ou anticipaient une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et à différents niveaux, allant des travailleurs peu qualifiés aux travailleurs hautement qualifiés (REM 2019).

Le fait d'orienter les demandeurs d'asile et les réfugiés vers les secteurs qui ont besoin de main-d'œuvre pourrait donc augmenter leurs chances de trouver un emploi durable à long terme. Un screening de ces emplois pourrait aider toutes les parties prenantes à orienter les parcours d'intégration professionnelle vers ces emplois, en fournissant une formation et un enseignement appropriés et en mettant en relation les employeurs ayant besoin de main-d'œuvre avec nos groupes cibles.

Dans cette optique, il est important de connaître les besoins et les pénuries du marché du travail local. Malheureusement, les mesures visant à y parvenir semblent rester extrêmement rares à ce jour, ce qui met en évidence une lacune manifeste dans la chaîne d'intégration professionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile.



Lacunes et lignes directrices

Un examen plus détaillé des méthodes largement répandues de screening des compétences des demandeurs d'asile et des réfugiés révèle un certain nombre de lacunes à différents niveaux. En général, le processus de screening manque de coordination et de normes de qualité communes. Toutes les parties prenantes impliquées effectuent le screening au mieux de leurs capacités, mais sans disposer d'un processus coordonné dans lequel tous les acteurs coopèrent, les résultats ne sont pas optimaux. Pour l'instant, le screening est généralement effectué de manière informelle lors des entretiens et des conversations, ou sur la base du CV. Comme les résultats ne sont souvent utilisés que par la partie prenante qui a effectué le screening, ils sont répétés par les autres acteurs. Chaque organisation mettant en place son propre processus de screening, les efforts sont répétés et les résultats ne sont pas comparables.

Les compétences techniques, les compétences non techniques et le potentiel professionnel sont tout aussi importants que les compétences linguistiques et le niveau d'éducation, mais ils sont plus complexes et donc rarement analysés. En outre, les employeurs ne connaissent généralement pas l'environnement économique et commercial des pays d'où viennent les réfugiés. Par conséquent, la compréhension des expériences professionnelles et des diplômes obtenus précédemment est limitée. En outre, les procédures formelles de reconnaissance des diplômes doivent encore être facilitées dans de nombreux pays européens.

On a clairement besoin d'outils de screening fiables et adaptables qui réduisent les idées fausses et les biais liés aux barrières linguistiques lors des entretiens oraux, au manque de confiance du demandeur d'asile ou à une autoévaluation trop modeste ou exagérée de ses compétences par le demandeur d'asile ou le réfugié et/ou au manque de connaissance du marché du travail du pays d'accueil. Il en résulte des conceptions erronées des compétences nécessaires pour un emploi et une incertitude du côté des employeurs quant à la validité des qualifications et des diplômes acquis antérieurement par le demandeur d'asile.



Absence d'un processus de screening coordonné

Ligne directrice 1 : Assurer la collaboration tout au long du processus de screening

Une étroite collaboration entre les différentes parties prenantes tout au long du parcours d'intégration professionnelle est nécessaire pour éviter les doubles emplois et pour partager efficacement les résultats du screening.

Le screening doit être effectué le plus tôt possible, par exemple par un centre d'accueil ou une agence publique pour l'emploi au début de la procédure de demande d'asile. Il est considéré comme essentiel que le screening soit effectué dès qu'un demandeur d'asile entre dans la procédure de demande d'asile et que les résultats du screening soient partagés avec toutes les autres parties prenantes concernées tout au long de la chaîne.

Mise en œuvre étape par étape :

1. Le screening peut être divisé en deux étapes : un screening factuel (expérience, éducation, connaissances linguistiques, ...) effectué lors de l'accueil du demandeur d'asile au début de sa procédure, et plus tard un second screening plus axé sur ses futures aspirations professionnelles. Pour pouvoir parler de l'avenir, le demandeur d'asile doit d'abord acquérir des connaissances de base sur le pays et les possibilités d'emploi qu'il offre. Un niveau de confiance de base avec le conseiller chargé du screening est également nécessaire. Le centre d'accueil est responsable des deux screenings qui doivent être effectués à l'aide d'un outil fiable (voir ligne directrice n°2). Cet outil garantit que le même processus est suivi pour chaque

demandeur d'asile et que des résultats standardisés sont obtenus, qui peuvent être partagés avec toutes les autres parties prenantes concernées. Idéalement, l'outil permet d'imprimer les réponses du screening sous la forme d'un CV. Ce screening précoce et ce CV imprimé aident le demandeur d'asile à montrer ses compétences et ses aptitudes aux autres acteurs qu'il sera amené à rencontrer au cours de son parcours d'intégration professionnelle.

2. Des réunions régulières de la plateforme (ligne directrice n°4) devraient être organisées afin d'avoir une vue d'ensemble des pénuries de main-d'œuvre actuelles et des régions qui ont besoin de main-d'œuvre possédant certaines compétences.
3. Les deux résultats peuvent ensuite être utilisés par le centre d'accueil pour placer le demandeur d'asile dans la région où il a le plus de chances de trouver un emploi en fonction de son expérience ou de ses qualifications antérieures. Pour cela, il est important que l'acteur chargé de l'accueil soit bien informé des besoins du marché du travail (grâce à des formations régulières avec des mises à jour) ou qu'il soit conseillé par des acteurs régionaux ou nationaux spécialisés dans les besoins du marché du travail, par exemple les agences publiques pour l'emploi.
4. Les résultats peuvent être partagés à l'avance avec le service public pour l'emploi, afin qu'il puisse préparer sa future rencontre avec le demandeur d'asile et envisager des formations ou des possibilités d'emploi.
5. Les résultats du screening peuvent également être communiqués aux organismes chargés de la reconnaissance des qualifications et des équivalences. Cela leur permettra de commencer leurs recherches sur les qualifications acquises par le demandeur d'asile et d'accélérer l'ensemble du processus.



Bien entendu, une attention particulière doit être accordée au Règlement général sur la protection des données tout au long du processus. Cette réglementation définit et met en œuvre les règles relatives à la protection des données à caractère personnel.

Il faut également être attentif à la possibilité que ce soit la première fois que quelqu'un pose au demandeur d'asile une question sur son avenir professionnel, car cette question ne lui a, peut-être, jamais été posée dans son pays d'origine où pour des raisons économiques, culturelles ou politiques, les possibilités d'emploi étaient très peu nombreuses. Il est également important de vérifier régulièrement pendant la procédure si le demandeur d'asile a changé d'avis sur son avenir professionnel, par exemple parce qu'il a une meilleure idée des possibilités dans le pays d'accueil ou qu'il est mieux informé des aspects spécifiques de certains emplois.

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Processus de cartographie coordonné - Danemark

Au Danemark, une cartographie coordonnée des compétences et des qualifications est effectuée le plus tôt possible par l'agence d'accueil. On y tient également compte des aspirations et des qualifications professionnelles pour choisir le centre d'accueil où le demandeur d'asile sera envoyé, en fonction des demandes du marché du travail local. Une ligne d'assistance téléphonique a été mise en place par l'Agence danoise pour la science et l'enseignement supérieur, afin de répondre et d'informer tous les acteurs concernés qui procèdent au screening des réfugiés et des demandeurs d'asile. Il s'agit d'un processus très rapide, qui ne prend que quelques jours. Le ministère danois de l'Éducation a développé un outil en ligne appelé « My Competence Portfolio » à l'aide duquel les réfugiés et les demandeurs d'asile peuvent indiquer eux-mêmes leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

En informant tous les acteurs concernés par le screening et en répondant à leurs questions, la coopération entre ces acteurs devient plus facile puisqu'ils reçoivent tous les mêmes informations.

Cependant, bien que l'outil en ligne « My Competence Portfolio » semble très utile, il pourrait s'avérer difficile pour les demandeurs d'asile ou les réfugiés qui ne sont pas encore suffisamment familiarisés avec la manière de compléter un outil en ligne, ou qui n'ont pas encore une connaissance suffisante de la langue.

Pour plus d'informations : <https://www.minkompetencemappe.dk/>

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Algorithme piloté par les données - États-Unis et Suisse

Certains pays commencent à explorer la possibilité d'utiliser des algorithmes pour placer les réfugiés à travers le pays afin d'améliorer leur intégration professionnelle. L'algorithme vise à trouver des synergies entre les zones de placement possibles et les compétences et aspirations des demandeurs d'asile. Selon une étude utilisant des données provenant de Suisse et des États-Unis, cette méthode peut conduire à une augmentation de 70 % des résultats en matière d'emploi par rapport aux approches actuelles.

Pour plus d'informations : Bansak, K., J. Ferwerda, J. Hainmueller, A. Dillon, D. Hangartner, D. Lawrence & J. Weinstein, 2018, Improving refugee integration through data-driven algorithmic assignment, *Science*, Vol. 359: 325-329.



Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Screening visant le meilleur placement par le COA - Pays-Bas

Aux Pays-Bas, l'acteur de l'accueil COA mène des entretiens de screening et crée des profils pour chaque demandeur d'asile. Une attention particulière est accordée aux « critères de placement difficiles » : famille au premier degré aux Pays-Bas, regroupement familial, traitement médical et contrat de travail ou inscription dans un établissement d'enseignement. Le COA est également attentif aux « critères de placement généraux » : expérience professionnelle, cours suivis, présence d'un réseau (social) aux Pays-Bas et ambitions pour l'avenir. Lors du placement des réfugiés dans les régions appropriées, tous les aspects pouvant favoriser l'intégration sont pris en compte. Si un demandeur d'asile reçoit un permis de séjour à la fin de sa procédure d'asile, le COA utilise les résultats de la sélection pour transférer le réfugié dans la région où il aura les meilleures chances de trouver un emploi rémunéré. Cela permet d'améliorer l'intégration des demandeurs d'asile.

Pour plus d'informations : <https://www.coa.nl/en/early-integration-and-participation>



Diversité des outils de screening appliqués

Dans de nombreux pays européens, il existe des outils de screening basés sur différentes approches, mais ils peuvent encore être améliorés. Outre les caractéristiques communes telles que les compétences linguistiques, l'éducation et l'expérience professionnelle, les compétences non techniques, les talents et les aspirations professionnelles peuvent et doivent également être pris en compte. Afin d'encourager son utilisation par tous les acteurs concernés, un large éventail de parties prenantes des secteurs public et privé devraient être impliquées dans le processus de développement et d'amélioration des outils de screening existants, ou dans l'élaboration de nouveaux outils.

Lignes directrices 2 : Amélioration des outils de screening

Un outil de screening numérique

Les outils numériques qui peuvent être utilisés et reliés à différentes organisations tout au long de la chaîne sont non seulement faciles à partager entre toutes les parties concernées, mais ils garantissent également que les résultats du screening peuvent être communiqués aux employeurs à la recherche de candidats. Ils permettent même de faire coïncider les compétences et les qualifications existantes avec les besoins du marché du travail dans des secteurs ou des régions spécifiques.

Leurs avantages pour les demandeurs d'asile et les réfugiés sont nombreux, à commencer par les barrières linguistiques qui pourraient être surmontées en fournissant de nombreuses traductions dans différentes langues. Si un réfugié ou un demandeur d'asile ne sait pas ou peu lire et écrire, les aides visuelles (photos et vidéos) sont tout aussi importantes, car elles permettent de résoudre les problèmes liés aux différences culturelles et aux différentes conceptions en matière d'emploi et de compétences. Des vidéos peuvent être utilisées pour montrer exactement ce qu'implique un emploi spécifique, quelles seront les tâches et donc quelles sont les compétences nécessaires.

Idéalement, l'outil devrait également, en plus des expériences et de l'éducation antérieures, se pencher sur le potentiel professionnel afin de mettre en évidence les compétences non techniques et la capacité d'apprentissage. Un feed-back régulier entre les utilisateurs et les développeurs permettra d'améliorer continuellement l'outil de screening.



Assurer la diffusion de l'outil de screening

Afin d'encourager une large mise en œuvre de l'outil, diverses méthodes de diffusion devraient être utilisées pour atteindre des acteurs à tous les niveaux. Cela commence par l'implication de toutes les parties prenantes dans la conception de l'outil de screening ou l'amélioration et la fusion des outils existants. Si cet outil rencontre leurs intérêts spécifiques, les organisations en feront la publicité auprès de leurs membres et encourageront leur utilisation. Les personnes chargées du screening devraient également recevoir une formation afin de garantir sa bonne application.

Le développement conjoint d'un outil favorisera une coopération future étroite entre les autres composantes de la chaîne.

Mise en œuvre étape par étape :

1. Une cartographie des outils de screening existants est nécessaire pour mettre en évidence les forces et les faiblesses de ces outils. Cette cartographie doit être réalisée conjointement par les différentes parties prenantes (organisations de soutien, acteurs de l'accueil et services et agences pour l'emploi).
2. Une partie prenante (par exemple le service public pour l'emploi) devrait alors être responsable de la mise à l'échelle et du développement ultérieur des outils pour aboutir à un outil fiable qui puisse être partagé avec tous ou le plus grand nombre possible (en tenant compte du RGPD). Il est important que l'outil puisse être adapté aux besoins spécifiques des acteurs qui l'utilisent, mais les résultats doivent être comparables et compréhensibles par tous.
 - a. L'outil doit se concentrer sur les compétences et les aptitudes spécifiques acquises dans le cadre d'expériences et de formations antérieures.

Il doit également mettre en évidence le potentiel professionnel et les compétences non techniques, qui peuvent parfois aussi être acquises par le biais des loisirs, d'un certain style de vie ou d'expériences pénibles
 - c. Un autre aspect important à couvrir est celui des aspirations et des objectifs des demandeurs d'asile.
 - d. En outre, l'outil de screening peut également être utilisé pour donner aux demandeurs d'asile une idée précise de ce qu'im-

pliquent exactement certains emplois dans le pays d'accueil et des compétences requises pour exercer les différents emplois disponibles. Cela peut réduire les idées fausses sur certains emplois qui sont exercés de manière très différente dans leur pays d'origine.

3. L'outil doit être partagé avec toutes les parties prenantes concernées, et une formation devrait être dispensée aux personnes qui utilisent l'outil afin d'obtenir des résultats comparables et d'éviter les biais.

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Outil MYSKILLS - Allemagne

Le service public pour l'emploi allemand a mis au point un outil de screening numérique pour l'évaluation des compétences informatiques des réfugiés et des demandeurs d'asile. Les participants répondent, sur ordinateur, à des questions complexes qui se rapportent à des situations quotidiennes dans l'une des 30 professions. Les questions sont complétées par des images et des vidéos. Répondre aux questions prend environ 4 heures et se fait exclusivement dans les agences pour l'emploi, dans des salles d'examen spéciales.

À la fin du test, le spécialiste du placement donnera au participant un aperçu des résultats. Celui-ci comprend un résumé de l'évaluation des connaissances techniques dans les différents « domaines

d'action ». Cette vue d'ensemble aide le spécialiste en placement à rechercher des offres d'emploi appropriées ainsi qu'à recommander des formations et des enseignements. Selon le secteur de travail, les résultats consistent en des estimations dans 5 à 7 domaines d'action. Pour la profession de « vendeur », ces champs d'action sont par exemple « caissier » ou « réaliser des actions de promotion ».

Lorsque l'on regarde les résultats, les symboles circulaires révèlent rapidement les connaissances disponibles dans chaque domaine d'action respectif. Grâce à cette méthode, MYSKILLS rend visibles les compétences professionnelles, qu'elles aient été acquises dans le cadre d'une formation ou d'un travail pratique.

Pour plus d'informations : <https://www.myskills.de/en/>

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Outil de profil de compétences de l'UE pour les ressortissants de pays tiers - Europe

Cet outil a été développé par la Commission européenne pour aider à identifier les aptitudes et les compétences des citoyens de pays non-membres de l'UE. Il est gratuit et accessible à tous, et a été conçu pour être utilisé par toute organisation de soutien travaillant avec ce groupe cible. Il est disponible dans toutes les langues de l'UE et dans sept autres langues, telles que l'arabe, le farsi et le pachto. Cet outil est destiné à être utilisé dans le cadre d'un entretien et permet d'analyser les compétences spécifiques ainsi que les qualifications et les expériences professionnelles antérieures. Son objectif est d'aider le conseiller à formuler des recommandations et conseiller l'utilisateur. Un avantage important de cet outil est qu'il est adaptable en fonction des besoins spécifiques de l'utilisateur et qu'un formulaire de CV peut être imprimé pour le demandeur d'asile.

Pour plus d'informations : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>



Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Outil Explorama utilisé par le CAI Namur - Belgique

Cet outil vise à inviter la personne qui l'utilise à imaginer, créer et élargir ses horizons en découvrant de nouvelles possibilités de carrière. Il utilise des photos d'environnements de travail et des photos illustrant des gestes professionnels et se concentre sur les techniques requises, les machines, les outils, les sons, les odeurs, les règles, etc. De cette façon, une personne peut vraiment imaginer à quoi ressemble un certain emploi, si cet emploi lui convient et si elle possède les compétences nécessaires pour l'exercer. Il donne également une idée de la vaste offre d'emplois disponibles dans le pays d'accueil et aide une personne à découvrir de nouveaux métiers et à choisir un plan de carrière.

Pour plus d'informations : <http://www.cainamur.be/explorama>





Outil ETCC : outil de screening numérique « ETCC skills »

Description

ETCC Skills est une application web permettant aux utilisateurs d'évaluer eux-mêmes leurs compétences techniques et leurs aptitudes liées à des profils d'emploi spécifiques. Les utilisateurs peuvent répéter l'autoévaluation au fil du temps pour suivre leurs progrès et leur niveau d'apprentissage. L'application fonctionne sur n'importe quel appareil et est disponible en italien et en anglais.

Les réfugiés et les demandeurs d'asile peuvent utiliser cette application pour identifier leur niveau de connaissance et leurs compétences pour les emplois disponibles dans le pays d'accueil. Elle fournit à l'utilisateur des informations sur les emplois typiques du pays et donne une idée des possibilités spécifiques

du marché du travail. L'outil permet de valoriser l'expérience professionnelle antérieure.

Une fois l'autoévaluation terminée pour un emploi spécifique, les résultats s'affichent dans un rapport final. Il s'agit d'un résumé des compétences techniques de l'utilisateur en rapport avec le profil de l'emploi. Les rapports finaux peuvent être stockés dans un espace personnel dédié à la candidature. L'utilisateur peut également imprimer un rapport ou l'envoyer par courrier électronique. La zone d'administration de l'application est accessible aux acteurs concernés tels que les conseillers en emploi ou les formateurs.

L'utilisateur sélectionne d'abord un des domaines professionnels identifiés et choisit ensuite un profil de poste spécifique dans ce domaine :

1. **AGRICULTURE** → Agriculteur, ouvrier agricole, emballage alimentaire ou jardinier
2. **COMMERCE, LOGISTIQUE ET TRANSPORT** → Vendeur (vente en général), chauffeur/coursier, magasinier, opérateur écologique, déménageur ou agent de sécurité
3. **CONSTRUCTION** → Électricien, métallurgiste, charpentier, plombier, peintre, maçon, ouvrier général, carreleur ou soudeur
4. **ALIMENTATION** → Cuisinier, boucher, boulanger, confiseur, vendeur de poisson ou pizzaiolo

5. **BUREAU** → Comptable, médiateur culturel, opérateur de centre d'appel, réceptionniste, technicien en matériel informatique, technicien en logiciel ou traducteur
6. **CUISINE/TOURISME** → animateur, serveur/barman, guide touristique, nettoyeur/industriel ou autre/plongeur
7. **SANTÉ/SOINS** → Assistant médical, aide-soignant, infirmier, enseignant ou coiffeur

L'utilisateur répond aux questions relatives au profil de l'emploi sélectionné. Les questions sont accompagnées d'images et peuvent être écoutées grâce à la fonction audio. Toutes les questions sont à choix multiple. Cette fourchette se réfère à la fréquence à laquelle l'utilisateur a effectué une tâche liée à l'emploi (0 fois, 1 à 10 fois, etc.).

Après avoir répondu à toutes les questions, les résultats sont affichés dans un rapport final. Ce dernier montre dans quelle mesure les compétences techniques de l'utilisateur correspondent aux connaissances et aux compétences nécessaires pour l'emploi sélectionné.



Forces et opportunités

Apporte une valeur ajoutée à différents objectifs et parties prenantes

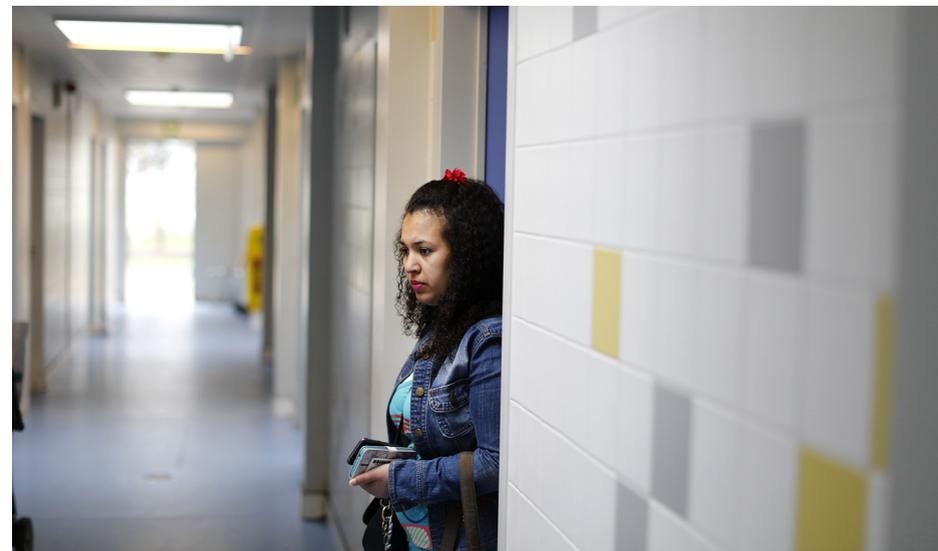
L'ETCC Skills est un outil utile pour les réfugiés et les demandeurs d'asile qui leur permet d'évaluer leurs compétences techniques dans le cadre des emplois disponibles dans le pays d'accueil. Les utilisateurs obtiennent un aperçu des emplois courants sur le marché du travail et peuvent se faire une idée des emplois qui correspondent à leur expérience antérieure. Les résultats peuvent également être utilisés lors de la rédaction d'un curriculum vitae et l'outil peut aider à préparer un entretien d'embauche. L'outil est également utile aux conseillers en matière d'emploi et aux employeurs, et les résultats peuvent être utilisés dans le cadre de formations, d'entretiens, de conseils individuels, etc. Les résultats peuvent être utilisés dans le cadre de formations, d'entretiens, de conseils individuels, etc.

L'autoévaluation comme méthode efficace

La méthode utilisée dans le cadre du programme ETCC Skills est l'autoévaluation. Elle stimule la construction progressive, non seulement des résultats attendus (tels que les compétences), mais aussi de l'identité de la personne engagée dans le processus d'apprentissage. Le logiciel ETCC, par la répétition du test, est un premier pas vers le suivi de cette progression et la programmation des étapes suivantes, tant en termes de récupération que de développement du professionnalisme, éventuellement avec l'aide d'un consultant en formation et d'un accompagnement.

Facile d'accès

L'outil propose aussi des images et des sons afin de limiter le risque de malentendu ou d'incompréhension de la part d'utilisateurs qui ne maîtrisent pas forcément la langue du pays d'accueil.



Conseils

Modifier en fonction des différents contextes et utilisateurs

L'application peut être enrichie de domaines, de profils et de questions liés à des rôles professionnels en fonction de contextes et de groupes cibles spécifiques. Le logiciel a été développé de manière à ce que chaque partenaire puisse l'importer et ensuite le traduire et en modifier le contenu.

Donner des conseils pour l'interprétation du rapport final

La compréhension du rapport final par l'utilisateur a plus d'impact lorsqu'elle est facilitée par un conseiller.

Stimuler l'utilisation partagée par les partenaires de la chaîne

L'outil et surtout le résultat final peuvent également servir à d'autres parties de la chaîne telles que les conseillers et les employeurs.



Obstacles à la reconnaissance des qualifications et des diplômes

Les certificats de formation et d'expérience professionnelle jouent un rôle clé dans les parcours professionnels au sein de la société européenne. Cependant, de nombreux demandeurs d'asile n'ont pas de preuve de leurs qualifications ou les ont perdues au cours de leur voyage. Pour cette raison, ils se retrouvent généralement dans le pays d'accueil sans aucun document. Dans les rares cas où ils ont réussi à conserver ces documents, les qualifications acquises antérieurement peuvent ne pas être reconnues dans le pays d'accueil. Il semble essentiel de surmonter ce problème afin de permettre aux demandeurs d'asile et aux réfugiés d'accéder à des emplois de plus haut niveau et d'éviter les emplois peu qualifiés et précaires.

Ligne directrice 3 : Faciliter la reconnaissance des qualifications et des diplômes

Pour faciliter la reconnaissance des diplômes, de multiples actions connectées peuvent être mises en place. Il est nécessaire, non seulement de renforcer les programmes d'équivalence et de conversion, mais aussi de s'attacher à informer toutes les parties sur le processus et le coût de ces activités. Il semble évident que les parties concernées devront travailler main dans la main pour cela, car l'expertise des différents acteurs est nécessaire.

D'une part, il appartient aux autorités nationales ou régionales compétentes de définir le cadre et les exigences légales de ces conversions. Cela doit se faire en accord avec les organisations internationales de l'éducation qui connaissent bien le domaine et peuvent comparer objectivement les différentes expériences d'éducation d'un pays à l'autre. En outre, il est important d'inclure les associations d'employeurs dans cette action, car elles devraient également avoir facilement accès à ces comparaisons entre les pays et pourraient contribuer à détecter les différences dans la manière dont certains emplois sont exercés dans les pays d'origine des réfugiés ou des demandeurs d'asile.

Pour rendre la reconnaissance de l'expérience et des diplômes aussi précise que possible, il est important que :

- Les autorités, les associations d'employeurs et les organisations (internationales) de soutien travaillent en étroite collaboration pour mettre à jour la comparaison des diplômes, ainsi que les différences et les similitudes entre certains emplois dans différents pays ;
- Le cadre juridique et administratif facilite le processus d'équivalence et de reconnaissance des diplômes. Il est important que l'autorité compétente supprime toutes les étapes et obstacles inutiles, coûteux en temps et en argent.

Mise en œuvre étape par étape :

1. Les rôles et les responsabilités des parties prenantes doivent être clairement définis, une organisation internationale de l'éducation pouvant éventuellement prendre l'initiative.
2. La création d'une plateforme numérique contenant des informations sur les différents systèmes et niveaux d'éducation dans les différents pays est recommandée, avec une attention particulière pour les pays d'origine les plus courants des demandeurs d'asile et des réfugiés. L'outil devrait également fournir des informations claires sur les processus et les coûts des équivalences de diplômes et des cours de conversion, traduites en plusieurs langues. Cette plateforme devrait être réalisée par une organisation spécialisée dans l'éducation, avec l'aide, par exemple, de la Commission d'accréditation de la qualité de l'Éducation, qui a déjà acquis de nombreuses connaissances dans ce domaine.

Les employeurs et les associations d'employeurs doivent être inclus dans le développement pour aider les développeurs à comprendre quel type d'information est le plus utile. Les organisations de soutien travaillant avec les réfugiés et les demandeurs d'asile doivent également apporter leur contribution. La plateforme doit être mise à la disposition de toute partie prenante, qui peut alors évaluer si les qualifications des demandeurs d'asile ou des réfugiés correspondent à celles du pays d'accueil. Les employeurs peuvent utiliser l'outil pour s'assurer que les demandeurs d'emploi réfugiés ou demandeurs d'asile ont les compétences nécessaires pour l'emploi à pourvoir.

3. Augmenter les possibilités de conversion des diplômes à faible coût ou gratuitement pour certains groupes cibles. Ces cours de conversion pourraient être organisés par des établissements d'enseignement locaux tels que les universités et les collèges, et devraient être rendus aussi rapides et accessibles que possible. Les services publics pour l'emploi devraient également être sensibilisés à ces possibilités afin de pouvoir réorienter les réfugiés et les demandeurs d'asile vers ces programmes.
4. Les organisations de soutien et les services publics pour l'emploi pourraient collaborer en organisant des ateliers sur la rédaction des offres d'emploi par les employeurs. Très souvent, les employeurs se concentrent sur les diplômes et qualifications acquis, qui sont parfois difficiles à prouver pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. Toutefois, si les offres d'emploi se concentraient sur les compétences et les qualifications acquises (par l'expérience professionnelle ou l'éducation), cela permettrait à un panel beaucoup plus large de réfugiés et de demandeurs d'asile de postuler.

Exemples de bonnes pratiques :

Screening

Gap bridging

Matching

Durabilité

Portail en ligne pour la reconnaissance des diplômes - Allemagne

Le gouvernement a mis en place un portail en ligne avec un guide pour les réfugiés et les demandeurs d'asile contenant toutes les informations nécessaires et les étapes du processus de reconnaissance des qualifications étrangères. Il est disponible en neuf langues. Le « recognition finder » peut être utilisé pour vérifier si la reconnaissance est nécessaire ou utile dans un cas spécifique. En quelques clics, l'utilisateur peut savoir où il peut demander la reconnaissance de son diplôme professionnel. En outre, la page de résultats résume toutes les informations importantes nécessaires pour demander une reconnaissance formelle. Si les documents normalement requis ne peuvent pas être présentés, ou seulement en partie, ils peuvent être remplacés par une analyse formelle des qualifications pour soutenir la procédure de reconnaissance.

Pour plus d'informations : <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/>



Screening

Gap bridging

Matching

Durabilité

CV Europass - Europe

Au niveau international, l'UE et le Conseil de l'Europe ont mis au point des dispositifs visant à rationaliser le processus et ont introduit un CV Europass. Ce passeport est l'un des cinq documents « Europass » qui ont été élaborés pour rendre les compétences et les qualifications facilement reconnaissables dans toute l'Europe. Ces documents sont accessibles et adaptables en ligne et il en va de même de trois documents élaborés avec les autorités chargées de l'éducation et de la formation, grâce auxquels les utilisateurs peuvent bénéficier d'une reconnaissance accélérée de leurs qualifications et accéder au marché du travail dans le cadre d'un emploi durable.

Pour plus d'informations : <https://europass.cedefop.europa.eu/about-europass>

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Une évaluation rapide - Norvège

Ce système a été mis au point pour les employeurs afin de leur permettre de vérifier rapidement les titres de compétences des demandeurs d'asile. Les employeurs sont invités à remplir un formulaire en ligne détaillant le niveau d'études des candidats. Dans un délai de cinq jours ouvrables, l'Agence norvégienne pour l'assurance qualité dans l'éducation (NOKUT) indique si les qualifications sont accréditées et équivalentes à un diplôme norvégien.

Pour plus d'informations : https://www.netzwerk-iq.de/.../IQ_GP_Int_2017_TurboEvaluation...

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Certification des compétences - Consortium pour la validation des compétences, Belgique

Toute personne de plus de 18 ans ayant une expérience professionnelle mais sans diplôme peut faire valider gratuitement ses compétences dans certaines professions.

Après avoir passé un test de validation des compétences (placement) dans un centre agréé, les personnes peuvent obtenir une qualification, délivrée au nom de l'autorité régionale. Grâce à ce document officiel, les demandeurs d'asile et les réfugiés (comme toute personne) peuvent prouver leurs compétences et leurs aptitudes à un employeur, poursuivre une formation qu'ils avaient commencée dans leur pays d'origine ou même entrer dans une profession. Pour plus d'informations : <http://www.cvdc.be/>



Identifier les besoins du marché et les lacunes au niveau des compétences

Un autre aspect important du screening est celui des besoins et des pénuries sur le marché du travail, qui seront bien sûr différents d'un pays à l'autre en fonction des contextes socio-économiques locaux. Cette partie du screening est souvent laissée de côté car la plupart des mesures de screening existantes se concentrent pour l'instant sur le côté des demandeurs d'asile ou des réfugiés. Certains pays sont confrontés à d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques et ont besoin de compétences parfois difficiles à trouver. En mettant en relation ces deux côtés en dirigeant les réfugiés et les demandeurs d'asile vers les secteurs qui ont besoin de main-d'œuvre, on augmenterait considérablement leur employabilité.

Ligne directrice 4 : Réunion de plateforme pour identifier les besoins du marché

Pour identifier les besoins du marché, il est nécessaire de rassembler les différentes parties prenantes qui ont des connaissances et une expertise en la matière. En outre, pour aider à connecter les deux côtés du problème de l'employabilité des réfugiés, il est important que les acteurs de l'accueil et les organisations de soutien soient également conscients de la situation actuelle du marché du travail. Cela pourrait aider ces parties prenantes à orienter les réfugiés et les demandeurs d'asile vers les métiers en pénurie. Une réunion de plateforme entre ces partenaires pourrait constituer un bon point de départ pour le screening et l'identification des pénuries sur le marché du travail. Les partenaires clés sont :

- Les organisations d'accueil des réfugiés et des demandeurs d'asile pour leur connaissance approfondie du groupe cible
- Les ONG dirigées par des communautés de réfugiés et de demandeurs d'asile ou proches de celles-ci
- Le service public pour l'emploi et agences de placement privées pour leur connaissance des marchés du travail locaux, des lacunes au niveau des compétences, etc.
- Les organisations d'employeurs et les employeurs, également pour leur expertise du contexte socio-économique
- Les universités - qui possèdent une expertise dans le domaine des réfugiés et de l'intégration, mais aussi dans celui du développement économique et du marché du travail
- Les collectivités locales et régionales rassemblent tous les partenaires

La mise en œuvre progressive pourrait s'appuyer sur la ligne directrice n°2 du chapitre sur la durabilité.



Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Cartes professionnelles du VDAB - Belgique

Le service public pour l'emploi en Flandre, le VDAB, a élaboré des « cartes professionnelles ». Ces cartes donnent un aperçu de la situation dans différents secteurs et professions spécifiques : combien d'offres d'emploi ont été ouvertes l'année dernière, combien sont encore ouvertes, combien de personnes sont à la recherche d'un emploi dans ce secteur, et de nombreuses statistiques détaillées sur les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi. Ces fiches fournissent une vue détaillée de la situation du marché du travail dans les différents secteurs professionnels et permettent donc d'orienter les demandeurs d'emploi vers les secteurs où de nombreuses offres d'emploi sont ouvertes.

Pour plus d'informations : <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/>



Conclusions sur le screening et la reconnaissance des compétences

En conclusion, certaines actions sont essentielles pour améliorer le processus de screening. Il est particulièrement important de renforcer la collaboration étroite entre les partenaires et de permettre le partage d'informations entre toutes les parties prenantes concernées qui travaillent sur le screening.

Suggestions clés :

- Mettre en place, avec le service public pour l'emploi, un processus de screening coordonné impliquant tous les acteurs concernés, afin d'assurer le partage des résultats du screening et l'accélération des processus tels que la reconnaissance des qualifications et l'orientation.
- Développer et appliquer un outil de screening numérique fiable et adaptable pour garantir des résultats comparables et réduire les idées fausses et les biais dans le screening des compétences et des qualifications. Il est également important que cet outil puisse mettre en évidence les compétences sociales et le potentiel professionnel, ce qui pourrait fortement accroître l'employabilité des demandeurs d'asile et des réfugiés.
- Faciliter la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises, en augmentant les possibilités de conversion et d'équivalence, et une plateforme numérique résumant les informations pertinentes pour aider les employeurs dans ce processus.
- Organiser régulièrement des réunions de plateforme réunissant un large panel de différentes parties, afin de mettre en évidence les besoins et les pénuries sur le marché du travail et les emplois spécifiques dans lesquels on a besoin de main-d'œuvre.



Gap Bridging

Situation actuelle

Gap bridging du côté des réfugiés et des demandeurs d'asile'

Gap bridging du côté des employeurs

Lacunes et lignes directrices

Manque de sensibilisation et de connaissance du côté des réfugiés' et des demandeurs d'asile

Manque de connaissance du côté des employeurs

Conclusions sur le gap bridging

La deuxième composante de la chaîne d'intégration sur le marché du travail est celle du gap bridging.

Le gap bridging consiste à développer des actions pour combler le fossé au niveau des lacunes identifiées dans la chaîne des organisations et qui jouent un rôle dans l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés. Ces actions concerneront principalement l'éducation et la formation aux compétences professionnelles et à la culture du travail du côté des demandeurs d'asile et des réfugiés, et l'information des employeurs sur les aspects légaux et administratifs ainsi que l'encouragement à recruter ce groupe spécifique. Il est clair que de nombreuses lacunes existent actuellement de part et d'autre. Afin d'encourager l'emploi des demandeurs d'asile et des réfugiés, il s'est avéré essentiel de combler ces lacunes : fournir la formation nécessaire des deux côtés, en se concentrant sur les compétences de base mais aussi sur les différences culturelles et en sensibilisant au fonctionnement des marchés du travail nationaux.



Situation actuelle

Gap bridging du côté des demandeurs d'asile et des réfugiés

De nombreuses organisations ont pris l'initiative de mettre en place des formations, certaines axées sur les différences culturelles, d'autres sur l'amélioration des compétences des demandeurs d'asile et des réfugiés. Ces formations sont souvent dispensées par de petites ONG et sont parfois soutenues par des programmes nationaux mis en place par les autorités.

Certains pays européens ont déjà mis en place des parcours d'intégration obligatoires comprenant des formations sur la culture des pays d'accueil et des cours de langue. Cependant, il est également nécessaire d'augmenter l'offre de formations et d'ateliers du côté des employeurs.

Gap bridging du côté des employeurs

Certaines organisations, principalement des ONG locales et des projets à petite échelle, organisent des séances d'information sur les droits et obligations des réfugiés et des demandeurs d'asile en matière d'emploi et sur les exigences administratives légales que les employeurs doivent prendre en compte. Hormis les grandes entreprises qui disposent généralement d'un département RH structuré et sensibilisent à la diversité et aux différences culturelles sur le lieu de travail, la plupart des petites entreprises ne sont pas au courant des sessions d'information ou des offres de formation.

Une action clé semble être la sensibilisation et la connaissance des employeurs et l'offre d'ateliers et de formations sur le lieu de travail à tous les employés sur les différences culturelles et la manière de travailler en équipe avec des personnes d'origines culturelles diverses.



Lacunes & lignes directrices

Les principaux obstacles communs aux demandeurs d'asile et aux réfugiés concernent les barrières linguistiques, le manque de connaissance de la culture nationale du travail, la reconnaissance de leurs qualifications et le manque de réseaux sociaux. Dans certains pays, différents domaines de la législation peuvent également poser problème.

Il existe de nombreuses formations linguistiques, mais elles sont souvent dispensées en présentiel et se concentrent sur des contenus généraux, ce qui n'est pas une solution optimale pour les réfugiés à la recherche d'un emploi. Dès le début, l'intégration et la pratique des termes spécifiques à une profession devraient faire partie du programme d'études. En outre, le manque de sensibilisation au fonctionnement du marché du travail, à la recherche d'em-

ploi, à la rédaction d'un CV et de lettres de motivation et à la préparation des entretiens représente un défi commun aux demandeurs d'asile et les réfugiés. Sans cette connaissance, les différences culturelles au travail causeront des problèmes très tôt dans la phase de recrutement, entraînant des biais (inconscients) et des discriminations du côté de l'employeur. Enfin, de nombreux postes sont pourvus par le biais d'un contact informel grâce au réseau social d'une personne. Pour un demandeur d'asile ou un réfugié, le développement d'un réseau social est pratiquement impossible au cours des premières années en raison des barrières linguistiques et du manque d'occasions de rencontrer les communautés locales.

Du côté des employeurs, la complexité du cadre juridique entourant la procédure d'asile suscite manifestement beaucoup de résistance. C'est principalement dû à un manque de connaissance qui les pousse à souvent imaginer des contraintes légales et bureaucratiques bien plus importantes que ce n'est le cas dans la réalité. Un deuxième obstacle considérable est constitué par les différences culturelles, qui peuvent susciter des inquiétudes parmi les employés si aucune sensibilisation culturelle n'a eu lieu. En outre, le manque de connaissances linguistiques et les difficultés de reconnaissance des qualifications constituent également des obstacles importants, qui empêchent les employeurs d'embaucher des réfugiés et des demandeurs d'asile.



Manque de sensibilisation et de connaissance du côté des réfugiés et des demandeurs d'asile

Il est clair que de part et d'autre, les plus grands fossés sont dus à un manque de connaissance et de sensibilisation. Il existe de nombreux malentendus qui dissuadent les demandeurs d'asile et les réfugiés de postuler, d'une part, et les employeurs de les recruter, d'autre part. Ces lacunes existent à différents niveaux : culturel, bureaucratique et lié aux compétences. Il est évident que les demandeurs d'asile et les réfugiés doivent avoir plus de possibilités d'en apprendre davantage sur la culture de travail locale.

En outre, de nombreuses formations et possibilités de bénévolat sont offertes aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, qu'elles soient axées sur l'acquisition de la langue nationale, des cultures de travail ou de compétences techniques spécifiques. Ces programmes sont souvent élaborés par différents types d'acteurs, tels que les services publics pour l'emploi, les organisations de soutien et les institutions éducatives. Un manque de coordination peut se traduire par un manque de transparence des possibilités offertes.

Ligne directrice 1: Les centres d'accueil comme point de contact central

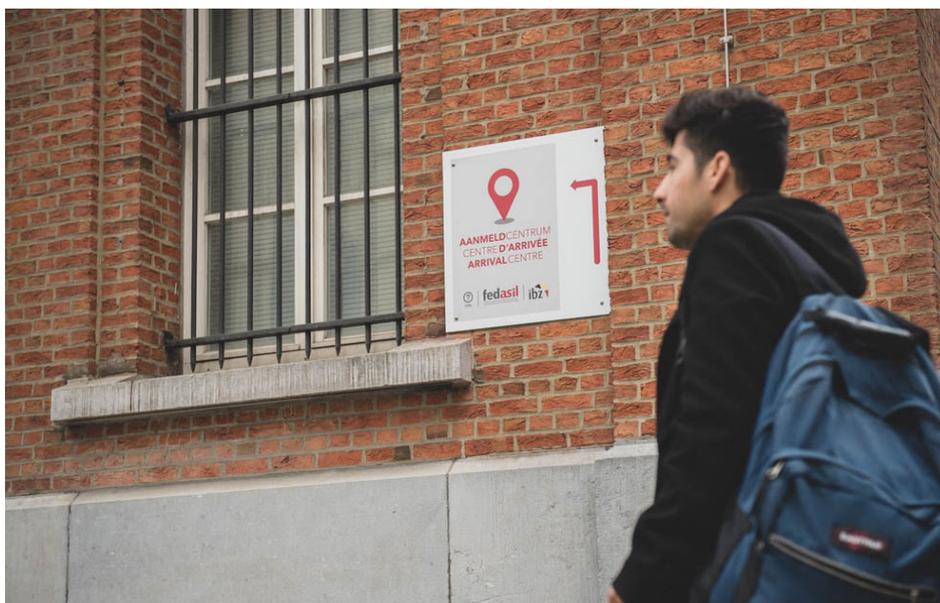
« Penser globalement, agir localement ». « Penser globalement, agir localement » Les centres d'accueil pourraient constituer un lieu privilégié pour rencontrer les différents acteurs impliqués dans les formations de transition et pour coordonner les actions autour des demandeurs d'asile et des réfugiés, car ils sont souvent le premier point de contact des demandeurs d'asile et des réfugiés.

Mise en œuvre étape par étape :

1. Mettre en place un point de contact et un service d'intégration socioprofessionnelle dans chaque centre d'accueil. Son rôle serait de fournir aux demandeurs d'asile toutes les informations nécessaires et les contacts locaux sur les possibilités de formation.
2. Le point de contact doit créer des liens avec les institutions de formation et les écoles locales, ainsi qu'avec les organisations de soutien travaillant à l'intégration professionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile, et les organisations ayant besoin de bénévoles. Cela pourrait grandement faciliter l'accès à ces programmes pour les demandeurs d'asile et les réfugiés, qui ont souvent des difficultés à trouver les bonnes informations et à entrer en contact avec les formations, les possibilités de bénévolat et les programmes proposés.
3. Compiler les possibilités de formation locales dans un guide, avec toutes les informations nécessaires (dates de début, prix, conditions, durée, etc.). Cela pourrait être fait conjointement par le service public pour l'emploi et l'agence d'accueil. Le guide pourrait être traduit en différentes langues et être disponible

dans différents lieux (structures de logement collectif, organismes d'accompagnement, service public pour l'emploi, écoles et universités, ...). Une formation linguistique ciblée, avec un vocabulaire spécifique à l'emploi, devrait être encouragée.

4. Les centres d'accueil doivent accueillir des cours, des formations et des ateliers organisés ou soutenus par des organisations locales à but non lucratif. Afin de pouvoir commencer les actions d'accompagnement le plus rapidement possible, des formations et des ateliers de base -pourraient être dispensés au sein des centres. Des modules linguistiques, de citoyenneté ou de communication interculturelle peuvent être proposés de manière aussi permanente que possible. Cela permettrait à tous les résidents de participer, même ceux qui ont d'autres contraintes, comme les mères célibataires et les résidents médicalement vulnérables.



Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Access2University - UCL Louvain, Belgium

L'*Access2University* est un programme de préparation à l'université pour les demandeurs d'asile et les réfugiés qui envisagent de faire des études universitaires. Ils doivent avoir un niveau minimum dans la langue nationale. Ils peuvent participer à des activités de trois types :

- Cours de français académique (cours en présentiel, cours en ligne et tables de conversation) ;
- Au moins un cours dans le domaine d'étude ;
- Aide à l'orientation pour affiner le projet d'études, soutien individualisé dans les procédures administratives d'admission à un programme de baccalauréat ou de master, et soutien à l'intégration dans la vie estudiantine.

Pour plus d'informations : <https://uclouvain.be/en/discover/programme-acces2university.htm>



Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Agentschap Integratie & Inburgering - Belgique

L'Agence pour l'intégration et l'intégration civique (Agentschap Integratie en Inburgering, AgII) est née en 2015 de la fusion de divers services et organisations actifs dans les domaines des cours de langues ainsi que de l'intégration sociale et civique.

L'agence organise le cours d'intégration flamande à Bruxelles et en Flandre. Le programme comprend un cours sur la vie et le travail en Belgique, ainsi que des informations sur les activités de loisirs. En outre, elle offre aussi un soutien au niveau de la recherche de cours de néerlandais et un accompagnement des nouveaux arrivants dans leur intégration en Belgique.

Pour plus d'informations : <https://www.integratie-inburgering.be/>

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Le renforcement de la confiance en tant que voie d'accès à l'emploi - Royaume-Uni

En 2011, le district de Tower Hamlets avait la deuxième plus forte proportion de personnes parlant mal ou pas du tout l'anglais en Angleterre. Cela s'ajoute à d'autres obstacles tels que le manque de compétences, la mauvaise santé, les faibles aspirations et l'incapacité à payer les frais de garde d'enfants. En conséquence, Tower Hamlets avait la deuxième plus forte proportion de femmes économiquement inactives au Royaume-Uni en 2012 et les plus hauts niveaux de pauvreté infantile en 2013.

Afin de créer des parcours de progression vers l'emploi, le CGWP propose plusieurs cours, formations et sessions d'accueil pour les femmes, notamment des cours d'anglais pour les allophones (ESOL) et des cours d'alphabétisation, des cours de mathématiques et d'initiation aux TIC à différents niveaux, des cours de formation professionnelle en matière de garde d'enfants, de gestion d'entreprise et de service à la clientèle, des ateliers d'employabilité sur la manière de rédiger un CV, de se préparer à un entretien d'embauche, etc. En outre, le CGWP offre des services de garde d'enfants gratuits sur place et propose des possibilités d'apprentissage aux femmes de la région.

Gateway City est une organisation caritative dont les activités sont financées par la UK Government Skills Funding Agency, des fondations publiques et privées, des sponsors du monde des entreprises et des dons individuels.

Pour plus d'informations : <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/city-gateway-womens-programmes---confidence-building-as-pathway-into-employment>

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Maison en ordre, Intégration sociale et professionnelle des femmes migrantes dans le domaine des services domestiques - Portugal

La formation de deux mois a été mise en œuvre en raison du nombre élevé de femmes migrantes qui tentent de trouver du travail dans les domaines du service domestique, et du fait que le bureau du Service jésuite des réfugiés est contacté quotidiennement par les employeurs à la recherche d'employés ayant ce profil d'emploi.

La formation contribue à l'estime de soi de chaque apprenante ainsi qu'à l'acquisition de stratégies pour surmonter d'éventuelles contraintes tout au long de son projet de vie. Plus de 80 % des femmes sont intégrées au marché du travail dans les différents domaines de leur formation. Elles s'occupent de personnes âgées, travaillent dans les services domestiques ou comme aides en cuisine et s'occupent des enfants. Le fait que les apprenantes aient suivi une formation de deux mois et qu'elles aient un diplôme facilite leur intégration sur le marché du travail.

Le projet est géré par le Service jésuite des réfugiés à Lisbonne, Portugal, et soutenu financièrement par la ville de Lisbonne.

Pour plus d'informations : <http://www.jrsportugal.pt/en/about-us/>

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/house-in-order-social-and-professional-integration-of-migrant-women-in-the-area-of-domestic-services>

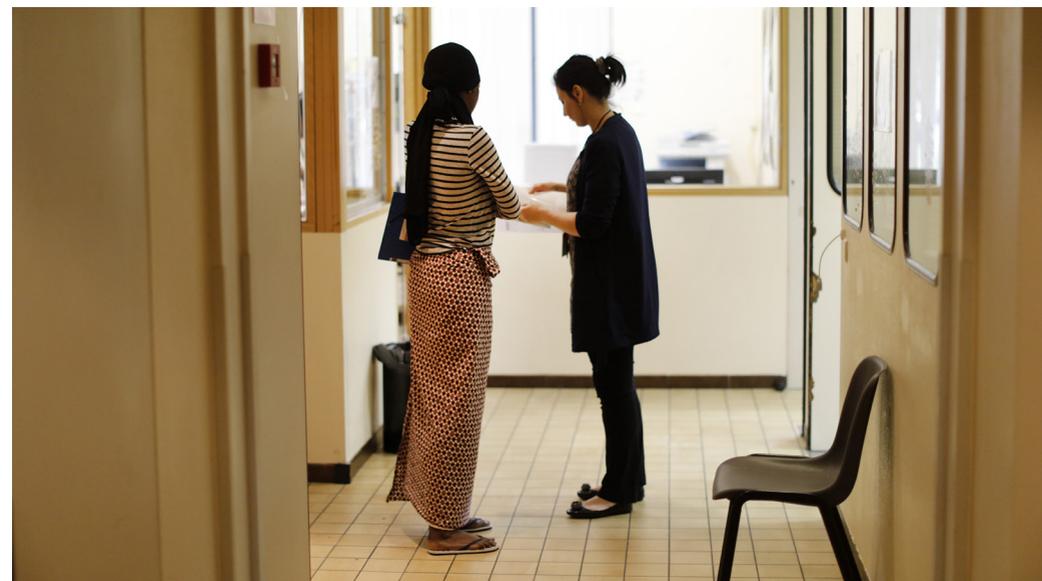
Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Des femmes réfugiées deviennent fondatrices (Frauen mit Fluchterfahrung gründen) - Allemagne

Le projet pilote s'adresse aux femmes réfugiées, leur fait prendre conscience de leur propre potentiel d'entrepreneuriat et les initie au travail indépendant. Le programme d'accompagnement prévoit un mentorat individuel, des ateliers, une coopération au sein d'équipes de soutien, des stages dans des petites et moyennes entreprises et la mise en réseau. Les mentors soutiennent le processus pendant deux ans.

Le projet est réalisé par Frauenbetriebe e.V., Francfort-sur-le-Main, Allemagne, et financé par le ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse.

Pour plus d'informations : <https://www.frauenmitfluchterfahrunggruenden.de/new-home-en/>



Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

ARCADA - Belgique

Le projet ARCADA a été lancé en 2005 par l'association CIRE. Il propose des formations et des ateliers en adéquation avec la réalité des migrants vivant en Belgique. Il met l'accent sur la créativité de chacun et invite les individus à réfléchir réellement à leurs aspirations professionnelles, à identifier toutes les compétences et qualités nécessaires à leur future carrière. Le projet propose des stages et des formations aux demandeurs d'asile qui veulent être actifs professionnellement, afin d'élargir leur réseau et de faire avancer leur carrière malgré leur situation incertaine.

Pour plus d'informations : <https://www.cire.be/tag/arcada/>



Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

L'équipe des réfugiés - Une meilleure intégration plus rapide grâce au bénévolat lors d'événements sportifs

Chaque année, environ 600 événements sportifs sont organisés aux Pays-Bas. Les organisateurs ont souvent du mal à trouver suffisamment de bénévoles motivés. En même temps, de nombreuses communautés tentent d'activer les réfugiés et de les guider sur le chemin du travail. En travaillant lors d'événements sportifs, les membres de l'équipe acquièrent des compétences utiles et entrent en contact avec leurs concitoyens et découvrent la mentalité de travail aux Pays-Bas. Avant et pendant un événement, l'équipe des réfugiés coopère avec l'équipe de bénévoles de l'organisation. En tant qu'aidants supplémentaires, ils s'occupent de toutes sortes d'activités, de la restauration à la cérémonie de remise des prix. Ensuite, les membres de l'équipe sont reliés au réseau d'entreprises qui est lié à l'événement en tant que sponsor ou fournisseur, par exemple. Chaque équipe dispose d'un coach qui aide les membres de l'équipe à trouver un cours, un stage ou un lieu de travail. Après le placement, le coach reste impliqué pendant 6 mois pour guider correctement l'employeur et le membre de l'équipe et s'assurer que chaque placement reste une réussite.

Le projet est mené par Move2Win, une organisation à but non lucratif qui organise des événements sportifs depuis 2010 afin de faire participer des personnes de tous horizons et de tous âges. En 2018, Move2Win a mis en place le RefugeeTeam pour accélérer l'intégration des réfugiés par l'activation et la participation. Le projet RefugeeTeam a été remporté le Prix IGNITE 2018. Ce prix annuel pour la création d'entreprises sociales offre un investissement de 100 000 euros.

Pour plus d'informations : <https://refugeeteam.nl/over-ons>



Ligne directrice 2 : Proposer des programmes de mentorat pendant la recherche d'emploi

Le mentorat exercé par une personne ayant des années d'expérience professionnelle peut aider le demandeur d'asile ou le réfugié à en apprendre davantage sur la culture du travail, la recherche d'un emploi, la façon de postuler, la préparation aux entretiens, etc. Cela peut se faire en jumelant un demandeur d'emploi avec quelqu'un qui a déjà un emploi. Le mentor peut être toute personne intéressée à consacrer une partie de son temps au mentoré dans le cadre de sa recherche d'emploi. Cette personne ne doit pas nécessairement avoir une expérience professionnelle spécifique et peut travailler dans n'importe quel secteur. Certains programmes s'adressent à différents types de mentors, par exemple aux mentors de plus de 50 ans.

Souvent, ces programmes de mentorat finissent par fonctionner dans les deux sens, car les deux parties ont beaucoup à apprendre l'une de l'autre, par exemple en traitant les différences culturelles, en apprenant davantage sur les différentes valeurs et normes de travail, en découvrant de nouvelles langues, en élargissant leurs réseaux sociaux, en acquérant des compétences non techniques, etc.

Mise en œuvre étape par étape :

1. Les organisations de soutien ou les institutions gouvernementales responsables des mesures d'intégration peuvent jouer un rôle clé dans le développement initial et la mise en œuvre des programmes de mentorat. Elles pourraient par exemple mettre en place un comité de pilotage composé d'acteurs clés qui peuvent soutenir ce type de projet.
2. Lors du comité de pilotage, les parties prenantes peuvent échanger des connaissances sur le contexte socio-économique et le marché

Screening

Gap bridging

Matching

Durabilité

Libérer le potentiel - soutien linguistique dans les West Midlands - R-U

Une formation linguistique appropriée et ciblée est essentielle dans le cadre du parcours vers l'emploi. Un groupe de travail composé de l'équipe de prestation de compétences de la West of England Combined Authority, de collègues d'enseignement supérieur et de prestataires de formation, du service public pour l'emploi et d'ONG a examiné la manière dont l'ESOL (formation linguistique) est dispensée et a identifié un certain nombre de lacunes qui compromettent les chances des réfugiés d'accéder à un emploi durable. Son rapport a été lancé en juin 2019.

Actuellement, l'enseignement est très axé sur le présentiel et son contenu est général. Il est nécessaire de mieux connaître l'afflux des nouveaux arrivants dans la région afin d'éclairer l'enseignement. Celui-ci devrait être davantage axé sur l'emploi avec une formation ESOL développée par rapport à l'offre des employeurs dans les secteurs clés de l'économie régionale. Un nouvel engagement a déjà été pris pour financer l'offre linguistique pour ceux qui en ont besoin dans le cadre de leur travail ainsi que pour ceux qui sont au chômage. Une approche de partenariat renforcée liée à la stratégie de croissance inclusive de la région est recommandée et il est également prévu de mettre en place un centre ESOL pour recentrer l'approche.

Pour plus d'informations : <https://www.fircroft.ac.uk/Handlers/Download.ashx?ID-MF=5f2f3f05-cb59-4116-9f11-7b78cd1367d1>

du travail du territoire ciblé et vérifier l'opportunité de mettre en place un programme de mentorat.

3. Un programme de mentorat doit être défini, qui doit comprendre :

- L'acquisition de compétences techniques (savoir-faire) et personnelles (savoir comment faire) pour rechercher et trouver un emploi, mais aussi des objectifs indirects tels que l'apprentissage de la langue nationale et l'élargissement des réseaux sociaux ;
 - La durée du programme ainsi que la mise en œuvre au jour le jour avec la fréquence des rencontres entre le mentoré et le mentor, la supervision et l'intervention de l'organisation qui développe le programme, l'organisation d'ateliers de formation pour les mentors afin de les aider dans leurs tâches, les activités à réaliser telles que les visites d'entreprises, l'aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation, etc. ;
 - Procédures d'évaluation de la réalisation des objectifs (critères, schémas, personnes concernées).
4. Créer du matériel pour communiquer le contexte global de l'action et les origines, y compris le contexte global du projet, les objectifs et les avantages (pour le mentor, le mentoré et la région).
5. Commencer la recherche et le profilage des mentorés et des mentors :
- La recherche de mentorés devrait idéalement être effectuée au sein de et par les centres d'accueil, les centres régionaux d'intégration, les organisations de soutien ou le service public pour l'emploi.
 - Les mentors peuvent être contactés par le biais d'entreprises, d'associations d'employeurs, d'autorités régionales, d'organisations de soutien, etc.

6. Jumeler les mentors et les mentorés en fonction de leur expérience et de leurs aspirations professionnelles, de leur personnalité, de leur âge, etc.

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

DuoForAJob - Belgique

DUO for a JOB met en relation des jeunes demandeurs d'emploi issus de l'immigration avec des personnes de plus de 50 ans qui ont une expérience professionnelle dans des domaines connexes et qui peuvent les accompagner et les soutenir dans leur recherche d'emploi. L'objectif est que le mentoré et le mentor se rencontrent au moins deux heures par semaine pendant six mois. 3 mentorés sur 4 trouvent un emploi, un stage ou une formation après la période de six mois, et l'organisation a accompagné plus de 2 700 mentorés depuis le début de leur projet en 2003.

Pour plus d'informations : <https://www.duoforajob.be/en/home/>



Screening

Gap bridging

Matching

Durabilité

KVINFO Mentor network - Danemark

Le Centre danois pour le genre, l'égalité et l'ethnicité (KVINFO) a créé un réseau de mentors et se concentre sur les femmes issues de familles de réfugiés et d'autres groupes de migrants. Leur programme de mentorat est clairement axé sur l'emploi. Les mentors sont des femmes qui donnent des conseils sur les demandes d'emploi, les entretiens d'embauche, la culture du lieu de travail et le potentiel d'emploi. Elles sont également prêtes à ouvrir leurs réseaux sociaux.

Depuis 2002, le réseau a impliqué plus de 7 000 participantes. 2 600 femmes établies sur le marché du travail danois ont servi de mentors, et 3 500 femmes de plus de 140 pays différents se sont inscrites en tant mentorées. À l'heure actuelle, près de 400 couples mentors/mentorés ont été formés sur la base de profils éducatifs ou professionnels similaires.

Le Réseau des mentors est financé par le ministère danois des Réfugiés, de l'Immigration et de l'Intégration.

Pour plus d'informations : <https://mentor.kvinfo.dk/en/frontpage/>



Ligne directrice 3 : Proposer des formations sur la culture locale du travail

Outre les expériences plus pratiques telles que les stages et le mentorat, les formations et les ateliers sur la culture de travail locale sont également utiles pour faciliter la compréhension des normes et de l'éthique professionnelles dans le pays d'accueil. Les organisations sans but lucratif et les institutions gouvernementales responsables des mesures d'intégration pourraient travailler ensemble pour mettre en place de tels ateliers et les rendre accessibles aux demandeurs d'asile et aux réfugiés. Ces formations pourraient éventuellement faire partie d'un programme d'intégration plus large comprenant différents cours sur la langue locale, les normes et les valeurs locales. De tels programmes existent déjà dans de nombreuses régions et sont même obligatoires dans certains pays.



Outil ETCC : Formation pour renforcer l'employabilité des réfugiés - « VOORwerk »

Description

Pendant la phase de test de ce projet, le COA (Pays-Bas) a testé et évalué son propre programme de formation pour renforcer l'employabilité des réfugiés. Les principaux objectifs de cet outil consistaient à reconnaître l'importance des compétences non techniques, à aider les réfugiés à développer des compétences non techniques et à abaisser le seuil d'entrée sur le marché du travail.

La formation est axée sur la reconnaissance et le développement des compétences non techniques qui sont considérées comme im-

portantes pour trouver et conserver un emploi aux Pays-Bas. Ces compétences non techniques sont axées sur la communication, la prise d'initiative, les compétences organisationnelles et la prise de responsabilités. La formation dispense aussi des informations sur les différences culturelles et sur la manière de postuler à un emploi.

La formation se compose de trois parties qui sont divisées en cinq modules.

Au début de la formation, les participants prennent part à une session de groupe visant à reconnaître et à développer leurs compétences non techniques. Dans la deuxième partie, ils bénéficient d'une orientation individuelle concernant leur intégration et leur accès au marché du travail local (néerlandais). La troisième partie de la formation consiste à acquérir une expérience professionnelle par le biais d'un apprentissage non rémunéré et en établissant un réseau local d'organisations et d'entreprises pour combler le fossé entre les réfugiés et les employeurs.

Les cinq modules sont les suivants : 1. Introduction à la formation et aux compétences non techniques, 2. Recherche d'un emploi : compétences en matière de communication et comment les appliquer, 3. Compétences en matière de communication et d'organisation sur le lieu de travail, 4. Éthique du travail, 5. Évaluation et suivi.

La formation a été développée pour les réfugiés et elle est dispensée dans les centres d'accueil par des formateurs du COA. La formation de 18 heures est répartie sur 3 jours. La formation est dispensée, de préférence, dans la langue maternelle des participants ou en anglais. Toutefois, des interprètes sont présents tout au long de la formation.

Forces et opportunités

Les résultats de l'évaluation montrent que la majorité absolue des participants ont déclaré que la formation contribuera à leur avenir et qu'ils se sentent plus confiants dans la recherche d'un emploi dans le pays d'accueil. La confiance est importante dans la recherche d'un emploi et cela peut les aider à prendre des initiatives, à être plus actifs dans la recherche d'un emploi et à être mieux à même de convaincre un employeur qu'ils conviennent pour occuper l'emploi à pourvoir. Cela peut accroître la volonté d'un employeur de les embaucher. Toutefois, moins de la moitié des participants sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle leur connaissance du marché du travail local s'est améliorée. Étant donné l'importance de ce sujet pour réussir à trouver un emploi, de nouvelles améliorations sont prévues à l'avenir.

L'outil donne un aperçu des compétences non techniques considérées comme les plus importantes par les participants. Cette meilleure connaissance de soi peut aider une personne à chercher un emploi correspondant à ses propres compétences et à celles qui sont valorisées sur le marché du travail local.



Conseils

À l'exception de la réduction des obstacles à l'entrée sur le marché du travail, qui doit faire l'objet d'un suivi, la reconnaissance de l'importance des compétences non techniques et le soutien aux réfugiés dans le développement de ces compétences constituent clairement des éléments forts de l'approche. Toutefois, il pourrait être utile de présenter les supports de formation de manière visuelle autant que possible. Cela pourrait permettre de surmonter les barrières linguistiques.

Afin de déterminer le niveau de formation, jugé trop élevé par 121 participants, un test d'entrée est recommandé. Les critères d'un tel test peuvent être établis par les formateurs et autres employés qui connaissent les réfugiés susceptibles de suivre la formation. Proposer des niveaux différents peut être une autre solution. Bien que plus difficile à mettre en œuvre, cela permet de ne refuser personne et de donner une chance à chacun.

Ce serait également un atout de pouvoir recueillir les réponses de l'évaluation par les hommes et les femmes séparément afin d'obtenir une vue d'ensemble des différences et des similitudes de leurs réponses et de la formation aux principes de l'intégration de la dimension de genre.

Enfin, la formation offre aux réfugiés une meilleure position de départ sur le marché du travail en fournissant aux participants des informations et des outils pour les aider à développer des compétences non techniques essentielles. La formation aide également les réfugiés à reconnaître et à présenter leurs autres compétences, ce qui améliorera leurs perspectives d'emploi.



Manque de connaissance des employeurs sur la situation des demandeurs d'asile et des réfugiés et sur les exigences légales

Les idées fausses, les malentendus et les préjugés peuvent être à l'origine de la peur et de la discrimination. Une action clé consiste à sensibiliser et à informer les employeurs en promouvant la question des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le marché du travail et en proposant des informations et des ateliers aux cadres et aux employés sur les différences culturelles et la manière de travailler en équipe avec des personnes d'origines culturelles diverses.

La communication avec les employeurs est un facteur clé de l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le marché du travail. Elle peut sensibiliser et aider à comprendre et à changer les mentalités. Pour encourager les entreprises à s'engager dans ce domaine, la communication doit être positive et proactive. Il convient de préciser que l'emploi de ce groupe cible spécifique est une situation gagnant-gagnant, et pas seulement une action caritative.

Ligne directrice 4 : Lancer des actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation peuvent prendre des formes variées et porter sur différents contenus. Il peut s'agir de campagnes d'affichage, de spots radio/TV, de sites web informatifs ou même de démonstrations. Elles peuvent aborder la question de l'emploi des réfugiés de manière légère ou sérieuse, consensuelle ou offensive, classique ou originale. Elles auront une influence plus ou moins grande selon les personnes qui les mènent : autorités, ONG ou organisations sans but lucratif.

Les témoignages de réussite peuvent avoir un impact considérable. Souvent, les demandeurs d'asile et les réfugiés sont fatigués de postuler car ils ne voient aucun résultat. Mettre en avant des personnes de même origine ou de même milieu ayant un parcours professionnel réussi peut inspirer et motiver d'autres personnes. Plus important encore, cela peut également contribuer à réduire la discrimination et la peur des employeurs.

Cela peut être fait par une organisation indépendante qui lance une campagne médiatique en coopération avec les travailleurs sociaux qui sont en contact régulier avec les demandeurs d'asile et les réfugiés. De nos jours, les vidéos sont faciles à réaliser et semblent avoir le plus grand impact. Elles peuvent également être compilées sur une plateforme numérique, par exemple de cette manière :

Vidéo : https://www.youtube.com/playlist?list=PL-TrrRaq_Fa91baFk0vp_WQbm0uljIw6Cg

Site web : <https://accueil-migration.croix-rouge.be/sensibiliser/>

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Success DiverStory - Belgique

Afin de briser les stéréotypes et de dénoncer le racisme, Success Diverstory a lancé une campagne de sensibilisation pour combattre les stéréotypes en présentant de nouveaux modèles de rôle dans la société. Elle a rassemblé 18 personnalités, chacune ayant un parcours différent et une carrière différente, qui ont engrangé de belles réussites intellectuelles et professionnelles. Ces 18 profils inspirent et donnent de l'espoir pour que les rêves deviennent réalité malgré les défis liés à la discrimination et au racisme qui persistent malheureusement encore dans notre société. Pour plus d'informations : <https://www.sdstory.org/index.php>

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Travailler pour l'intégration des réfugiés - Italie



Le HCR Italie peut attribuer le label « Travailler pour l'intégration des réfugiés » aux employeurs et aux entreprises qui ont mis en place différents projets et programmes pour encourager l'intégration professionnelle des réfugiés et leur offrir un soutien dans leur parcours d'intégration. Les entreprises utilisent souvent le label dans leurs communications, car il offre une incitation supplémentaire aux employeurs pour recruter des réfugiés et des demandeurs d'asile. Pour plus d'informations : <https://www.unhcr.it/sostieni-i-rifugiati/aziende-e-fondazioni/aziende/welcome-working-for-refugee-integration>

Ligne directrice 5 : Organiser des séances d'information pour les employeurs

Des séances d'information sur les droits et obligations des réfugiés et des demandeurs d'asile en matière d'emploi, ainsi que sur les exigences administratives légales que les employeurs doivent connaître, peuvent être données par différentes parties prenantes dans différents lieux. Elles peuvent être dispensées par et dans les organisations responsables de l'intégration locale ou régionale (souvent des organismes publics, selon le pays), par les services publics pour l'emploi, par des organisations à but non lucratif, au sein des entreprises ou par des associations d'employeurs. L'objectif est d'accroître la visibilité et la disponibilité des informations sur les droits et obligations légales.

La communication de ces séances d'information doit de préférence utiliser les canaux les plus dynamiques et directs tels que les réseaux sociaux et professionnels ou la prospection téléphonique ciblée.

Les éléments clés suivants devraient être abordés lors de la session destinée aux employeurs (Fédération des Entreprises de Belgique, 2017) :

- Contexte de la migration en Europe
- Procédure d'enregistrement et d'accueil des demandeurs d'asile
- Situation dans le pays d'accueil : qui sont les demandeurs d'asile et les réfugiés ?
- Possibilités et avantages liés à l'embauche d'un réfugié ou d'un demandeur d'asile : recrutement de personnel qualifié ; recrutement de nouveaux arrivants motivés sur le marché du travail ; intégration active ; attractivité et compétitivité ; renforcement des communautés locales, etc.

- En tant qu'employeur, que dois-je savoir si je veux recruter un réfugié/demandeur d'asile ? Quelles sont les différences entre les demandeurs d'asile et les réfugiés ?
- Facteurs de réussite : connaissance de la langue, choix des candidats, préparation du personnel et culture du dialogue ouvert, formation interculturelle, collaboration avec les partenaires, etc. Sensibilisation à la dimension de genre ; Où puis-je trouver de plus amples informations ?

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

C.A.I. - Belgique

Le C.A.I. propose de mettre l'accent sur la sensibilisation interculturelle. L'objectif est de permettre aux acteurs sociaux et politiques, à la population en général et aux nouveaux arrivants de mieux comprendre les questions de multiculturalité et d'intégration grâce à des formations, des sessions d'information et des ressources, ainsi que des outils pédagogiques.

Pour plus d'informations : <http://www.cainamur.be/information.html>



Ligne directrice 6 : Proposer des ateliers au personnel des employeurs

Les ateliers et les formations pour les employés sur les différences culturelles et sur la façon de travailler en équipe avec des personnes d'origines culturelles diverses peuvent prendre différentes formes selon le contexte local. Ils peuvent être axés sur des informations générales ou être dispensés dans le cadre de modules thématiques spécifiques. Ils peuvent s'adresser aux cadres, à des groupes spécifiques ou à l'ensemble du personnel. Les formations internes peuvent être préférées aux événements publics. Leur conception, également en termes de durée et de fréquence, doit donc être basée sur une analyse des besoins.

Les autorités régionales responsables de l'intégration ou les associations d'employeurs semblent être les acteurs les plus appropriés de la chaîne pour identifier les besoins dans leurs régions. Grâce à leur rôle central, elles semblent être les mieux placées pour compiler les contenus de

formation existants et les valoriser.

La communication de ces formations devrait, de préférence, utiliser les canaux les plus dynamiques et directs tels que les réseaux sociaux et professionnels ou la prospection téléphonique ciblée.

Les formations destinées aux cadres doivent couvrir, par exemple, la manière de gérer avec succès la diversité des équipes. Le département des ressources humaines et le cadre moyen sont directement confrontés aux réactions du personnel face à une politique de diversité. Les RH doivent être capables de définir la politique de diversité, d'assurer la non-discrimination et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement, de se référer au cadre légal et de créer un cadre qui respecte cette diversité, et d'identifier les ressources pour y accéder.

Les formations destinées aux employés pourraient porter, par

exemple, sur la manière de travailler avec une équipe diversifiée. L'objectif d'une telle formation est de donner aux équipes ce dont elles ont besoin, quels que soient les qualifications et le statut de leurs membres, afin que le « travail dans la diversité » devienne une réalité et remplace progressivement la discrimination. Les questions suivantes pourraient être abordées : Quelle est mon identité et quelles sont ses caractéristiques uniques et culturelles ? Quelles sont mes réactions face aux différences ? Comment chacun peut-il contribuer à une bonne ambiance de travail ? Quels sont les moyens de tirer profit de la diversité ? Comment travailler en équipe dans le plus grand respect possible ? Quels sont les attitudes et les comportements à adopter ? Comment résoudre les malentendus interculturels, hiérarchiques, professionnels ou privés ? (CRIPEL, Belgique, 2019) (CRIPEL, Belgique, 2019)



Ligne directrice 7 : Élaborer un guide d'information actualisé à l'intention des employeurs

De nombreux contenus et outils existent déjà à l'initiative de différentes parties prenantes. Souvent, ces informations sont fortement dispersées et ne sont pas compilées en un seul endroit. Dans la coopération en chaîne, l'accès à la bonne information au bon moment est essentiel. Rassembler ces informations dans un seul guide peut réduire considérablement les lacunes en matière de connaissances pour les employeurs et accroître leur volonté de recruter des demandeurs d'asile et des réfugiés.

Ce guide pourrait comprendre des chapitres rédigés par différentes parties prenantes (ce qui renforcerait encore leur étroite collaboration) :

- L'agence publique pour l'emploi peut rédiger un document intitulé « Exigences légales et administratives lors du recrutement des demandeurs d'asile et de réfugiés », qui résume clairement tous les aspects juridiques et clarifie la différence entre les demandeurs d'asile et les réfugiés. Il est important que ces informations soient rédigées de la manière la plus simple possible, afin qu'elles soient facilement compréhensibles par un large panel de lecteurs ;
- « Embaucher des demandeurs d'asile ou des réfugiés » peut être rédigé par une association d'employeurs, recueillant des témoignages et des exemples de réussite, tout en offrant une plus grande visibilité aux employeurs qui ont déjà recruté des demandeurs d'asile et des réfugiés
- « Comment mettre en œuvre une politique de diversité dans votre organisation » peut être publié par un centre d'intégration ou une organisation de soutien, et donner des outils et des conseils concernant les différentes cultures sur le lieu de travail, et fournir des coordonnées d'organisations spécialisées dans ce sujet

Les autorités régionales d'intégration sont souvent à la croisée des chemins de l'information. Elles pourraient donc être en mesure de rassembler, d'organiser et de mettre à jour le guide en cas de besoin, et de le partager avec tous les acteurs concernés.

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Guide pour les employeurs - Canada

Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada, en collaboration avec de nombreuses organisations de soutien, a élaboré des lignes directrices à l'intention des employeurs, contenant toutes les informations nécessaires au recrutement de réfugiés et de demandeurs d'asile. Il se concentre principalement sur les réfugiés syriens, en décrivant le contexte socio-économique de leur pays et leur système d'éducation. Le guide présente également les avantages financiers pour les employeurs qui recrutent des réfugiés, ainsi que le soutien disponible.

Pour plus d'informations : <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/employer-roadmap-en.pdf>





Outil ETCC : guide pour les employeurs

Description

Pendant la phase de test de ce projet, le COA (Pays-Bas) a élaboré et testé un manuel destiné aux employeurs.

Les principaux objectifs de ce manuel sont :

1. Accroître la volonté des employeurs d'engager des demandeurs d'asile et des réfugiés ;
2. Fournir aux employeurs des informations pratiques sur l'embauche de demandeurs d'asile et de réfugiés ;
3. Définir les mesures et actions à prendre pour un emploi réussi et durable des réfugiés et des demandeurs d'asile ;
4. Dresser la liste des organisations et initiatives pertinentes qui peuvent aider les employeurs à embaucher des demandeurs d'asile et des réfugiés.

Ce guide de 20 pages est proposé aux employeurs et répond à des questions comme : Pourquoi devrais-je employer un demandeur d'asile ? Que dois-je savoir à propos de ce qu'implique de les engager ? Comment faire face efficacement à la situation ? Comment entrer en contact avec un demandeur d'asile ? Quatre employeurs, de grandes et de petites entreprises et des secteurs public et privé, ont participé au processus de consultation, et dix partenaires associés issus de villes, d'ONG, d'une association d'employeurs et du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi ont soutenu l'élaboration de ce guide.

Forces et opportunités

Les forces de cette approche sont les suivantes :

- Un aperçu des informations pratiques pour les employeurs : règles et réglementations ;
- Des bonnes pratiques et des informations inspirantes ;
- Des informations sur les possibilités de collaboration entre l'employeur et le partenaire (COA) ;
- Les coordonnées des autres partenaires pertinents.

De futures opportunités peuvent découler de ces forces. Au COA, ils sont en mesure d'informer et de conseiller les employeurs de manière structurée et uniforme sur l'embauche de demandeurs d'asile et de réfugiés. Le COA est mieux reconnu comme un partenaire avec lequel travailler pour améliorer la participation au marché du travail des demandeurs d'asile et des réfugiés, contribuant ainsi à la coopération en chaîne.

Conseils

- Informer et impliquer les partenaires de la chaîne et les experts dans le développement de l'outil. Il est important que les employeurs soient informés de manière cohérente par les différents partenaires de la chaîne.
- S'assurer de demander la contribution et les réactions du groupe cible (employeurs).
- Atteindre les employeurs et collaborer avec les organisations d'employeurs, les villes, les ministères, les ONG, etc. afin de pouvoir distribuer l'outil par le biais de leurs réseaux.





Conclusions sur le gap bridging

Il semble important d'examiner les décalages selon différents points de vue :

- Le point de vue des demandeurs d'asile et des réfugiés
- Le point de vue des employeurs
- Le point de vue de la coopération en chaîne

Les plus grands décalages sont dus à un manque de connaissance et de sensibilisation à l'autre. Les contacts directs semblent être un moyen privilégié de construire des ponts. Les programmes de mentorat présentent donc de nombreux avantages, de part et d'autre, qui pourraient permettre aux réfugiés et aux demandeurs d'asile d'acquérir des compétences sociales et techniques, mais aussi de réduire la discrimination et la peur.

Il est également essentiel de travailler sur les lacunes des employeurs en matière de connaissances, en organisant des séances d'information, des formations et en leur fournissant des guides. Des campagnes de sensibilisation de plus grande envergure peuvent également contribuer à lutter contre les stéréotypes et la peur des employeurs, ainsi que du grand public.

Enfin, les centres d'accueil pourraient jouer un rôle de coordination en ce qui concerne les différentes formations, en coordonnant les efforts des écoles, des organisations de soutien, des services publics pour l'emploi, des communautés locales, etc.



Matching

Situation actuelle

Lacunes et lignes directrices

Absence de contact systématique entre les employeurs et les réfugiés/ les demandeurs d'asile

Difficultés pour les réfugiés et les demandeurs d'asile d'entrer sur le marché du travail

Conclusions sur le matching

Faisant suite aux chapitres précédents sur le screening et la réduction des décalages, ce chapitre se concentre sur l'amélioration des normes de mise en correspondance de l'offre et de la demande afin d'augmenter les chances d'emploi des demandeurs d'asile et des réfugiés et de réduire les lacunes au niveau des compétences pour les employeurs. Il se concentre sur la troisième composante de la chaîne de coopération : le matching, c'est-à-dire le lien entre les employeurs et les demandeurs d'asile ou les réfugiés dans un cadre sûr.

Le matching est essentiel pour les demandeurs d'emploi et les employeurs confrontés à des lacunes au niveau des compétences, tant au niveau du secteur que des compétences. Toutefois, le matching au niveau des emplois, qui représente déjà un défi dans des circonstances normales,

est plus compliqué dans le cadre du recrutement des réfugiés et des demandeurs d'asile pour différentes raisons : « Premièrement, souvent, les réfugiés ne disposent pas du capital social et des réseaux nécessaires. Deuxièmement, les agents des services publics ou privés pour l'emploi chargés du placement peuvent ne pas connaître la situation spécifique des réfugiés, notamment dans les pays où le nombre d'arrivants est traditionnellement limité ou peu élevé. Troisièmement, et dans la suite logique de ce qui précède, les spécialistes du recrutement peuvent ne pas avoir l'expérience ou les connaissances nécessaires pour identifier de manière appropriée les réfugiés ayant des profils pertinents. Quatrièmement, les réfugiés eux-mêmes peuvent ne pas connaître les canaux par lesquels les postes vacants sont annoncés et pourvus dans leur domaine de spécialisation. Enfin, les réfugiés peuvent être géographiquement trop éloignés des emplois qui correspondraient à leurs compétences ». (OCDE & HCR, 2018: 16)



Situation actuelle

Des mesures de matching existent et sont généralement mises en œuvre individuellement. Mais là encore, sans un processus de matching coordonné où tous les acteurs travaillent ensemble, les résultats ne seront pas optimaux. Les mesures mises en place et développées pour faire correspondre l'offre et la demande sont :

1. Séances d'information privées données dans les centres d'accueil

Certains centres d'accueil ont pris des initiatives pour créer des partenariats avec des entreprises de proximité. Ces entreprises sont invitées à organiser des séances d'information dans les centres d'accueil, à rencontrer les résidents et même proposer directement des emplois.

2. Salons de l'emploi

Certaines organisations de soutien ou autorités locales et régionales organisent des salons de l'emploi spécialement destinés aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. Des employeurs y sont invités à rencontrer des candidats potentiels et ces salons débouchent même parfois sur des offres d'emploi concrètes.

3. Autres mesures de gap bridging : programmes de mentorat, stages, bénévolat

De nombreuses mesures de gap bridging, telles que les programmes de mentorat, les stages et le bénévolat, jouent également un rôle dans le matching. Ces trois mesures permettent

de mettre en contact les employeurs et les demandeurs d'emploi. Grâce aux stages et au bénévolat, les employeurs et les employés potentiels peuvent faire connaissance et évaluer si les compétences et les aptitudes présentes matchent.

Les mesures susmentionnées sont généralement considérées comme neutres sur le plan du genre, mises en œuvre au niveau local et non intégrées ou coordonnées au niveau national. En outre, elles ne sont pas mises en œuvre dans le cadre d'un processus de coopération. Les projets pilotes financés au niveau de l'UE fournissent des exemples de coopération entre différentes parties prenantes qui essaient d'initier une approche coopérative.

Pour atteindre l'objectif d'une intégration rapide des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le marché du travail, il est nécessaire d'accroître l'efficacité du processus : outre l'amélioration et le développement des mesures existantes mentionnées ci-dessus, l'élaboration d'un modèle de coopération avec les employeurs constitue l'élément clé.

Étant donné que les employeurs ont encore du mal à trouver les compétences qu'ils recherchent, ils devraient, non seulement être impliqués mais aussi et surtout, s'investir davantage dans le processus. En outre, une approche plus intégrée permettant aux employeurs et aux demandeurs d'asile ou réfugiés de faire connaissance dans un environnement de travail est également jugée intéressante.



Lacunes & lignes directrices

Le matching entre les réfugiés et les demandeurs d'asile à la recherche d'un emploi d'une part et les employeurs à la recherche de main-d'œuvre d'autre part, se heurte à de nombreux obstacles. Les mesures visant à mettre ce groupe cible spécifique et les employeurs en contact sont peu nombreuses, et de nombreux employeurs ne savent pas comment établir ce contact. Le manque d'initiatives de la part des employeurs n'est peut-être pas dû à la discrimination ou au manque de sensibilisation culturelle, mais plutôt au très petit nombre de ponts entre eux :

- Le manque de visibilité des profils des demandeurs d'asile et des réfugiés
- Le manque de visibilité des entreprises et des secteurs ayant besoin de main-d'œuvre pour les demandeurs d'asile et les réfugiés
- Le manque de visibilité des emplois accessibles aux demandeurs d'asile et aux réfugiés

Une interaction systématique et complète entre les autorités publiques et les ONG qui soutiennent les réfugiés, les agences pour l'emploi et les employeurs fait clairement défaut. Un matching efficient entre les réfugiés ou les demandeurs d'asile et les employeurs ne sera possible que si l'on s'attelle d'abord aux aspects liés au gap bridging, notamment en proposant un soutien et des informations aux deux parties. Les employeurs doivent s'assurer que le recrutement de demandeurs d'asile ou de réfugiés ne constituera pas une charge supplémentaire et il faut une sécurité juridique quant au fait que l'embauche d'un réfugié n'entraînera pas une perte financière ou ne sera pas synonyme d'une perte de temps. Cela peut être facilité par une augmentation des formations et des ateliers visant à sensibiliser les entreprises à la culture et à partager les success stories afin d'encourager les employeurs à rechercher activement leur main-d'œuvre parmi les réfugiés et les demandeurs d'asile. En outre, il est important d'informer les deux parties de leurs droits et obligations afin d'éviter toute résistance due à la perception d'un trop grand nombre de barrières légales, ainsi que d'informer les réfugiés et les demandeurs d'asile sur les risques du travail illégal.



Manque de contact systématique entre les employeurs et les réfugiés/demandeurs d'asile

Il existe actuellement un manque évident de coopération entre les entreprises et les associations d'employeurs d'une part, et les acteurs de l'accueil et les services pour l'emploi d'autre part. Toutefois, leur mise en contact et une plus grande collaboration permettraient aux services pour l'emploi et aux organisations de soutien de comprendre les demandes et les besoins du marché du travail et, par conséquent, d'orienter les réfugiés et les demandeurs d'asile vers les formations adéquates pour acquérir les compétences requises. Pour l'instant, les responsabilités de chaque partie prenante sont clairement définies et séparées, sans chevauchement entre elles, en particulier lorsqu'il s'agit des services pour l'emploi et des centres d'accueil. Cela entraîne une très faible collaboration entre les différentes organisations et entrave l'orientation des demandeurs d'asile vers les services pour l'emploi.



En outre, même si les employeurs sont disposés à recruter des réfugiés et des demandeurs d'asile, ils éprouvent des difficultés à comprendre comment entrer en contact avec eux. Les canaux de communication et les occasions de se rencontrer sont rares, car les réfugiés et les demandeurs d'asile ne connaissent souvent pas les canaux habituels de recherche d'emploi.

Ligne directrice 1: Salon de l'emploi et journées de l'emploi

Afin de créer un contact systématique et durable entre les réfugiés, les demandeurs d'asile, les entreprises et les autorités, toutes les parties doivent être en mesure d'identifier un avantage positif immédiat. Il est important de souligner que si les salons de l'emploi destinés aux employeurs, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile peuvent conduire à un matching direct et à la création d'emplois réels pour le groupe cible, ils ont également d'autres effets positifs. L'objectif global est la création de réseaux systématiques et durables. Un salon de l'emploi est un événement pratique qui donne aux différents partenaires la possibilité d'interagir et de travailler ensemble et de créer ainsi un réseau durable et mettre en place une coopération durable.

Les salons de l'emploi peuvent être organisés soit par une organisation de soutien, soit par le service public pour l'emploi qui invite les employeurs ainsi que les réfugiés et

les demandeurs d'asile avec l'aide des acteurs de l'accueil. La condition préalable à la participation des entreprises à des salons de l'emploi est qu'elles soient en mesure de proposer des postes vacants ou des stages et qu'elles soient disposées à embaucher ou à proposer un entretien aux candidats appropriés. Les employeurs qui ont besoin de main-d'œuvre peuvent participer et accueillir les visiteurs sur leur stand. Dans ce cadre, les organisations de soutien ou les centres d'accueil pourraient organiser le déplacement des réfugiés et des demandeurs d'asile.

La réussite et le taux de participation sont fortement liés à l'étroite coopération entre les différentes parties prenantes : les chambres de commerce ou les agences et services pour l'emploi peuvent s'occuper de tous les contacts avec les employeurs et de l'information des médias, tandis que les organisations de soutien et les centres d'accueil sont essentiels pour communiquer l'événement et faire participer les réfugiés et les demandeurs d'asile.

Une large couverture médiatique à la télévision, à la radio et dans les journaux nationaux peut contribuer à envoyer un message clair :

1. Les réfugiés/demandeurs d'asile veulent travailler et représentent un atout pour la société à tous les niveaux ;
2. Les entreprises apprécient les talents des réfugiés/demandeurs d'asile et leur éthique de travail et veulent les employer.

En outre, ces éléments renforcent le dialogue et la coopération entre les différentes parties prenantes de l'intégration, la société civile, les organismes publics et privés.

En complément ou parallèlement aux salons de l'emploi, des journées de l'emploi peuvent être organisées dans les centres d'accueil ou par des organisations locales pour mettre en contact les employeurs et les réfugiés et demandeurs d'asile vivant dans la même région. Ces journées de l'emploi pourraient accroître la visibilité, d'une part des profils des demandeurs d'emploi et, d'autre part celle des offres d'emploi ou des secteurs à la recherche de main-d'œuvre. En outre, les centres d'accueil et autres structures de logement collectif devraient créer des partenariats avec les employeurs locaux et les inviter à venir rencontrer les résidents. Lors de ces rencontres, les employeurs pourraient organiser régulièrement des séances d'information sur les emplois disponibles dans leurs entreprises. En outre, l'organisation de journées de découverte sur place avec des visites d'usines, d'entreprises et d'autres organisations dans leur région serait un excellent moyen d'informer les réfugiés et les demandeurs d'asile sur les différentes possibilités d'emploi à proximité, ainsi que sur les compétences nécessaires, et ce serait une première opportunité de contact entre les deux parties.

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Salon de l'emploi - Autriche

En 2016, l'ONG « Chancenreich » a lancé, à Vienne, le premier salon de l'emploi autrichien pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. Il a été organisé en étroite collaboration avec le service public pour l'emploi. Premier événement de ce type, il a offert aux réfugiés et aux demandeurs d'asile la possibilité de s'entretenir avec des employeurs potentiels et de s'informer sur les possibilités de formation.

Nonante employeurs étaient présents et ont fourni des informations sur plus de 1 000 possibilités d'emploi et de formation à 3 500 réfugiés et demandeurs d'asile. Neuf cents entretiens ont eu lieu sur place, et plus de 200 contrats de travail ont été signés. Parmi les entreprises impliquées figuraient de grandes marques telles que Spar, T-Mobile et Rewe, ainsi que de nombreuses autres issues des secteurs du commerce, de la technologie, du tourisme et des organisations caritatives. Une responsable du personnel de Spar a déclaré qu'elle était « enthousiaste » concernant plusieurs candidats interviewés et que l'entreprise prévoyait d'embaucher 400 nouveaux employés avant la fin de l'année, suite à des changements intervenus sur le marché en raison de la faillite d'une chaîne de supermarchés.

Des stands sur le droit d'asile étaient également présents, informant les employeurs de leurs droits et obligations. Des ateliers sur la culture du travail en Autriche, des conseils sur les demandes d'em-

ploi, un photomaton gratuit et des possibilités de parler avec des réfugiés ayant un emploi rémunéré étaient également proposés.

Précédemment, une plateforme d'emploi pour les réfugiés, Refugees Work, avait été lancée. Cent-quarante entreprises et 1 000 réfugiés s'y sont inscrits dès les premiers jours, et l'un des fondateurs a déclaré « Les employeurs veulent embaucher de nouveaux collaborateurs et ils savent que de nombreux réfugiés ont les compétences nécessaires et que certains dirigeaient même leur propre entreprise dans leur pays d'origine ». Refugees Work propose aux demandeurs d'asile qui n'ont pas encore terminé le processus des opportunités de bénévolat et à ceux qui ont déjà obtenu le statut de réfugié, un emploi adapté à leur expérience.

Pour plus d'informations : <http://www.yeu-international.org/en/publications/newsmail/between-the-lines/chancen-reich-first-career-fair-for-refugees-in-austria>

<http://www.eurocities.eu/eurocities/allcontent/Cities-welcome-refugees-Refugee-job-fair-in-Vienna-WSPO-ABRJ2H>





Outil ETCC - Salon de l'emploi alternatif à Chypre

Description

Le salon de l'emploi a eu lieu début décembre 2019, et a été le premier du genre à Chypre. La responsabilité de son organisation a été confiée au Conseil chypriote pour les réfugiés (CyRC). Il s'est tenu sous les auspices du bureau du HCR à Chypre et de la ville de Nicosie.

Il a réuni 576 bénéficiaires d'une protection internationale et demandeurs d'asile, 26 employeurs, 5 établissements d'enseignement, 9 sympathisants et 2 sponsors du monde des médias. Cent vingt personnes ont reçu des informations et suivi des formations pour améliorer leur employabilité.

L'organisation du salon de l'emploi a nécessité des efforts importants : afin de maximiser l'impact de l'événement, le CyRC s'est adressé à toutes les parties prenantes concernées et, en conséquence, le salon de l'emploi s'est tenu sous les auspices du bureau du HCR à Chypre et de la ville de Nicosie. Ce salon a aussi bénéficié du soutien de 9 autres organisations, parmi lesquelles des organisations de gestion des ressources humaines, des organisations de jeunesse et des organisations de soutien aux femmes. Un formulaire d'inscription en ligne a été diffusé dans les communautés de réfugiés par le biais des médias sociaux, de l'envoi de courriels, des ONG actives sur le terrain et des liens communautaires. Les informations recueillies ont servi à identifier les employeurs correspondant aux qualifications et aux compétences des participants intéressés. Par conséquent, outre les informations logistiques (transport, besoin de garde d'enfants pendant l'événement, etc.), le formulaire contenait également des questions sur le parcours académique et l'expérience professionnelle des candidats. Pour une préparation adéquate des candidats, le CyRC a fait appel à son réseau de prestataires de formation. Une série de formations, d'ateliers et de sessions individuelles - orientées vers les besoins identifiés des candidats - a été organisée. Ils comprenaient des sessions d'information sur le salon de l'emploi, des séminaires de rédaction de CV, des sessions avec des professionnels des ressources humaines, des ateliers sur les techniques d'entretien, des groupes d'autonomisation des femmes et des conseils individuels avec les membres de l'équipe et les bénévoles du CyRC.

Forces et opportunités

L'un des résultats les plus appréciables a été la possibilité pour les candidats et les employeurs d'interagir directement et mettre en place une communication fructueuse.

Ces rencontres ont aussi débouché sur les résultats suivants :

Les candidats ont augmenté leur employabilité ainsi que leur compréhension du marché du travail local et de la culture du travail à Chypre. Ils ont amélioré leurs connaissances des droits à l'emploi et des outils en ligne pour la recherche d'emploi, leurs compétences linguistiques et leur employabilité (rédaction de CV, compétences non techniques, compétences en matière d'entretiens d'embauche, compétences de réseautage) et ils ont acquis de l'expérience dans la manière de se présenter aux employeurs et aux établissements d'enseignement.

Les employeurs et les autres parties prenantes au marché du travail ont amélioré leur connaissance des procédures d'emploi des personnes issues de l'immigration, découvert les compétences des candidats et la vaste diversité de leurs origines, ont élargi la collaboration avec les organisations de la société civile et ont été sensibilisés à la valeur ajoutée de l'inclusion. Les employeurs ont eu accès à une diversité de candidats à l'emploi et ils ont créé une banque de CV où puiser pour couvrir les besoins d'embauche actuels et futurs de leurs entreprises.

Les organisateurs et les supporters ont amélioré leur connaissance de l'éventail des compétences des personnes issues de l'immigration à Chypre, ont renforcé leur collaboration avec les parties prenantes au marché du travail et les médias et ont ainsi élargi leur portée et ils sont maintenant prêts à organiser de futurs événements similaires.



La communication comme élément clé de la réussite

Parallèlement à l'organisation du salon de l'emploi, le CyRC a lancé une campagne de sensibilisation pour informer les employeurs, les associations professionnelles, les autres parties prenantes au marché du travail et le grand public. Cela comprenait un dossier d'information sur les droits des réfugiés en matière d'accès au marché du travail, la promotion des capacités des réfugiés en matière d'emploi et une coopération avec les sponsors du monde des médias qui ont annoncé l'événement dans la presse écrite et sur leurs sites web à l'aide de bannières, par le biais de spots radio et de discussions. Le

CyRC a utilisé son réseau de contacts avec des entreprises et des associations professionnelles pour informer un large éventail d'employeurs des activités à venir. Les employeurs ayant un profil particulier identifié comme important pour l'événement ont été contactés par courriel, par téléphone et par contact direct avec les responsables RH. Les communautés locales de réfugiés ont été informées par le CyRC et leurs partenaires, par exemple Caritas, le centre de soutien aux réfugiés, Mi-Hub, le Projet Oasis, le HCR des Nations Unies et EASO, ainsi que par les médias sociaux. Le salon Refugees@Work Career s'est

déroulé début décembre 2019, et a été le premier de ce type à Chypre.

Le plan de communication a ainsi contribué à la promotion d'une image positive des demandeurs d'asile et des bénéficiaires d'une protection internationale dans les médias et dans l'opinion publique. Ces mesures ont induit un changement positif dans l'attitude des employeurs à l'égard de l'employabilité des réfugiés, ce qui a finalement contribué à une culture d'inclusion dans le monde des entreprises.

La prise en compte des préoccupations et des questions des employeurs concernant l'emploi de personnes issues de l'immigration et la mise en évidence des avantages découlant de l'emploi d'une personne issue de l'immigration ont constitué des jalons majeurs dans le processus.

Enfin, les discussions avec les employeurs et les associations liées au travail, avant et après les événements, ont permis de souligner l'importance de lier leurs expériences avec les réfugiés aux activités de RSE, afin de mettre en évidence les bénéfices mutuels qui contribuent à la cohésion et à la croissance sociales.



Obstacles et solutions

Obstacle	Solution
1. Langue.	L'organisation a fait appel à des interprètes et des médiateurs culturels français, arabes et somaliens afin de faciliter la communication avec les demandeurs d'asile.
2. La méconnaissance du concept de Salon de l'emploi au niveau des candidats.	Le CyRC a organisé une série de sessions d'information au cours desquelles le concept du salon de l'emploi a été expliqué. En outre, un dossier d'information contenant toutes les informations sur l'événement a été préparé et diffusé dans la communauté. De plus, le personnel et les bénévoles ont fourni des informations et des précisions supplémentaires par le biais d'appels téléphoniques, de messages et de communications sur les médias sociaux afin de faciliter la participation d'un plus grand nombre de candidats.
3. Instabilités dans la vie des candidats et des employeurs dues aux mesures particulières contre le COVID-19.	Le CyRC a facilité la diffusion d'informations complètes et actualisées sur les mesures de prévention contre le COVID-19 et des autres directives traduites (en français, arabe, anglais, somali, sorani) auprès des communautés de réfugiés.

Conseils

- L'idéal dans le cadre de l'organisation d'un salon de l'emploi, c'est de disposer d'une plateforme web préétablie - dédiée à l'événement et qui reste active après ce dernier - sur laquelle les employeurs peuvent enregistrer leurs postes vacants et rechercher des candidats.
- La préparation et la planification méticuleuses comprennent une campagne de promotion pertinente, capable d'atteindre le plus grand nombre possible d'employeurs et de candidats et de transmettre des informations correctes sur les objectifs de l'événement.
- Une logistique adéquate - taille du lieu de l'événement, transport, garde d'enfants - doit être mise en place.
- Pour que l'événement puisse avoir la portée souhaitée, le niveau local - la ville - peut faciliter les transports et surtout réduire les problèmes de logement pour favoriser le matching / la durabilité.
- À l'issue de l'événement, il convient d'organiser une autoévaluation et une évaluation par les participants.
- Un suivi et une exploitation de l'événement sont recommandés pour renforcer les relations et la confiance réciproque entre les parties concernées.





Difficultés d'accès au marché du travail pour les réfugiés et les demandeurs d'asile

Parmi les modalités susceptibles de faciliter les placements, le stage est un outil qui permet aux jeunes et aux demandeurs d'emploi d'entrer sur le marché du travail. Le stage n'exclut aucune forme de contrat de travail ultérieur dans l'entreprise. Cependant, une législation européenne commune sur les stages doit encore être élaborée : les règles, les conditions et même les définitions ne sont pas les mêmes dans tous les États membres de l'UE.³

Il existe des preuves de l'existence de liens entre la qualité du stage et le résultat sur l'emploi. La valeur des stages pour faciliter la transition vers l'emploi dépend de leur qualité en termes de contenu d'apprentissage et de conditions de travail. Des stages de qualité apportent des avantages directs en termes de productivité, améliorent le matching sur le marché du travail et favorisent la mobilité, notamment en réduisant les coûts de recherche et de matching pour les entreprises et les stagiaires. C'est la mise en œuvre de réglementations et le suivi rigoureux de l'ensemble du processus qui jouent un rôle clé pour garantir des stages de qualité.

Les stages peuvent être utiles pour permettre à un réfugié de se familiariser avec de nouvelles communautés, d'établir de nouvelles relations et se familiariser avec l'environnement profes-

sionnel local (horaires de travail, relations avec les collègues et les employeurs et services pour l'emploi). C'est également un moyen d'accroître le respect et la solidarité entre collègues, et d'aucuns pensent que cela stimulerait la motivation des employés. Un accompagnement approfondi est essentiel à une mise en œuvre réussie et des résultats positifs de l'expérience. En outre, le programme de stage doit être convenu en détail au préalable et sa mise en œuvre doit être contrôlée.

Pour favoriser l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile dans le contexte local, il est nécessaire d'établir et d'entretenir des relations étroites avec les entreprises en créant des partenariats et en activant des parcours de formation basés sur des besoins spécifiques exprimés par les entreprises elles-mêmes.

Ligne directrice 2 : encourager les programmes de stage

Les mesures concrètes pour la mise en œuvre de cette ligne directrice sont les suivantes :

1. Une autorité nationale ou régionale organise des ateliers pour sensibiliser les entreprises à la culture des réfugiés et des demandeurs d'asile. Par exemple sur la manière dont une approche responsable des questions de diversité, d'égalité et d'inclusion permet d'acquérir un avantage concurrentiel essentiel et de renforcer la confiance de ses clients, des investisseurs, des communautés locales et des consommateurs. Elle peut également fournir des informations sur les exigences légales et administratives afin de briser le stéréotype selon lequel le recrutement dans le groupe cible prend du temps.
2. Un service privé ou public pour l'emploi analyse les besoins au moyen d'un système informatisé, du marketing téléphonique, de la recherche de profils, de rencontres avec des entreprises individuelles ou avec des parties prenantes spécifiques de leurs propres réseaux, identifiés comme étant fonctionnels pour la réussite du programme de stage.
3. Chaque fois qu'un employeur ouvre un poste de stage, le service privé ou public pour l'emploi lui envoie les CV des personnes qui répondent aux exigences personnelles et professionnelles pertinentes (identifiées en coopération avec les acteurs de l'accueil). Suite à l'envoi des CV ou à une visite en entreprise, cette dernière invite les candidats à des entretiens de sélection.

4. Une fois qu'un accord informel a été conclu entre les deux parties, il doit être formellement inclus dans un programme de stage écrit (préparé en coopération avec l'acteur de l'accueil) signé avant le début effectif du stage. La convention est signée par le stagiaire, le fournisseur du stage et l'organisme chargé du matching (agence publique ou privée pour l'emploi, organismes de soutien).

Il est important que le fournisseur de stage et l'organisme chargé du matching se mettent d'accord sur un « code de déontologie ». Les éléments garantissant une approche responsable devraient être les suivants :

- L'engagement que le stage ne sera pas utilisé pour remplacer un emploi rémunéré
- Remboursement au stagiaire d'un montant qui dépend de la distance entre son domicile et son lieu de travail, de ses frais de déplacement, etc.
- Désignation de maîtres de stage expérimentés
- Du côté des employeurs : engagement à respecter le projet de formation ; délivrance d'un certificat de compétences acquises
- Présence d'un comité scientifique composé d'experts du marché du travail, du droit du travail et des normes de qualité validant les profils professionnels de chaque stagiaire à la fin du stage

En outre, les conventions de stage devraient indiquer les objectifs de formation, les conditions de travail, si une allocation ou une compensation est accordée au stagiaire par l'employeur, les droits et obligations des parties en vertu de la législation communautaire et nationale applicable, l'identification des maîtres de stage et leur rôle, la durée du stage ainsi que ce que le stagiaire peut attendre de son maître de stage.

Selon le cadre européen, les stages doivent avoir une durée raisonnable. En principe, elle ne devrait pas dépasser six mois, sauf dans les cas où une durée plus longue est justifiée compte tenu des pratiques nationales. En outre, il convient de préciser les circonstances et les conditions dans lesquelles un stage peut être prolongé ou renouvelé après l'expiration ou la résiliation anticipée de la convention de stage initiale.

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Politique d'apprentissage - Allemagne

L'Allemagne a développé un programme qui permet aux demandeurs d'asile de suivre un apprentissage. Les participants au programme sont, en général, autorisés à rester en Allemagne pendant trois ans, même si le résultat de leur procédure est négatif. Ensuite, s'ils trouvent un emploi, ils ont le droit de rester dans le pays pendant deux années supplémentaires. Cette politique constitue une forte incitation pour les employeurs à recruter des demandeurs d'asile car elle offre une solution à l'incertitude et au risque liés au fait d'employer un demandeur d'asile. Pour plus d'informations : <https://www.jobstarter.de/de/voraussetzungen-fuer-den-einstieg-von-gefuechteten-in-ausbildung.html>

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Stages Diageo - Irlande

Diageo, une multinationale du secteur de l'alimentation et horeca, a mis en place un programme de stages pour les demandeurs d'asile et les réfugiés. Ils proposent 8 semaines de stage intensif dans le secteur (compétences spécifiques à l'emploi et non techniques), suivies d'un stage de 12 semaines dans un hôtel, un restaurant ou un bar.

Pour plus d'informations : <https://www.unhcr.org/en-ie/news/stories/2018/6/5b224d7b4/home-of-guinness-gives-new-chance-to-refugees-and-asylum-seekers-in-ireland.html>





Conclusions sur le matching

En conclusion, les principaux défis identifiés lors de la phase de matching - bien qu'ils soient également ancrés dans les phases précédentes de screening et de gap bridging - concernent principalement le manque de visibilité, de sensibilisation et de connaissance. Tout d'abord, du potentiel professionnel des demandeurs d'asile/réfugiés, mais aussi des secteurs et des entreprises qui ont besoin de main-d'œuvre et qui sont prêts à embaucher ce groupe cible.

Pour éliminer ces décalages, l'idée est de mettre en place des partenariats solides entre le gouvernement, les employeurs et les organisations intermédiaires afin d'établir un lien efficace et

durable entre les communautés d'entreprises et les demandeurs d'emploi, et d'accroître les échanges directs (dans un cadre sûr). Les fédérations d'employeurs et les services pour l'emploi, en particulier, sont des mécanismes importants pour répondre à la demande du secteur en matière de formation professionnelle, anticiper les besoins futurs du marché du travail et les besoins en termes de compétences, et créer ainsi les bases du recrutement.

Afin de relever ces défis, il est important d'accroître les possibilités de rencontre et d'interaction entre les deux parties. Dans la pratique, il est suggéré d'organiser un salon de l'emploi, en invitant les employeurs qui sont prêts à embaucher ce groupe cible spécifique, ou de mettre en place des stages afin que les employeurs puissent rencontrer et évaluer le potentiel professionnel des réfugiés et des demandeurs d'asile. Des initiatives de ce type existent déjà, mais la coopération devrait être améliorée au niveau de leur mise en œuvre.



Durabilité

Situation actuelle

Lacunes et lignes directrices

Manque de parcours vers l'emploi

Manque de partenariats de mise à l'emploi des réfugiés

Conclusions sur la durabilité

L'objectif général de ce chapitre est de se concentrer sur la durabilité, en s'appuyant sur les maillons précédents de la chaîne. Pour les besoins du projet ETCC, la durabilité comporte deux aspects distincts mais interdépendants. Premièrement, l'importance de la création d'emplois durables ou d'opportunités économiques pour les demandeurs d'asile et les réfugiés ; deuxièmement, la durabilité d'un modèle global qui permette d'orienter ces personnes vers l'emploi.

En ce qui concerne l'emploi durable, la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) d'un travail décent s'avère pertinente ici car elle inclut : « comprend les possibilités de travail productif et offrant un revenu équitable, la sécurité sur

le lieu de travail et la protection sociale ainsi que des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale ». Elle met également l'accent sur l'égalité des chances et de traitement de toutes les femmes et tous les hommes. Un emploi durable ne concerne pas seulement les conditions mises en place par l'employeur, mais aussi le soutien complémentaire offert par l'État, par exemple en matière de protection sociale. Pour l'instant, de nombreux réfugiés et demandeurs d'asile se retrouvent dans des emplois de premier échelon, précaires et mal payés, tels que la distribution, la sécurité, le travail agricole de premier échelon, tandis que d'autres ne trouvent pas d'emploi ou travaillent illégalement.

Une étude récente de l'université d'Oxford montre que les réfugiés ont moins de chances d'avoir un emploi que les autres groupes, et s'ils ont un emploi, ils risquent plus d'avoir un emploi précaire que la plupart des autres groupes de la population et évoluent rarement vers un meilleur emploi. L'impossibilité d'accéder à un emploi durable empêche également une plus grande intégration

dans la société et entraîne l'exclusion sociale et l'appauvrissement ainsi que l'aliénation et l'isolement (Kone, Ruiz & Vargas-Silva, 2019).

En ce qui concerne un modèle ou un processus global durable visant la mise à l'emploi des réfugiés et les demandeurs d'asile, les preuves disponibles semblent indiquer qu'il fait cruellement défaut. Bien qu'il existe clairement quelques exemples de bonnes pratiques, notamment aux niveaux local et régional, il manque une approche cohérente. Effectivement, il semble plutôt qu'il est massivement recouru à des dépenses publiques ad hoc et fragmentées, mais néanmoins importantes (provenant de l'UE, de sources nationales et locales ou régionales). Il manque toutefois de véritables structures de partenariat ou de coopération capables de faciliter un modèle durable. Un défi particulièrement important consiste à établir des partenariats de coopération permanents avec les employeurs et avec les responsables du développement économique et de la politique du marché du travail. Dans ce contexte, pour contribuer au développement d'une approche



durable il faudrait faire comprendre aux entreprises l'intérêt d'investir dans l'emploi et la rétention des travailleurs réfugiés, en particulier dans les secteurs de croissance, plutôt que de s'en remettre à leur responsabilité sociétale ou à l'aide humanitaire. Le travail d'Eurocities a montré qu'une approche intersectorielle, intégrée et partenariale au niveau d'une ville ou d'une région peut être efficace pour assurer l'intégration sur le marché du travail (Eurocities, 2017).

Le modèle global doit également veiller à ce que les besoins des femmes demandeuses d'asile et réfugiées soient satisfaits par l'ancrage et l'intégration de l'égalité de genre. Il peut

être plus difficile pour les femmes d'obtenir un emploi durable dans les circuits traditionnels, mais les changements apportés au marché du travail, notamment le travail indépendant, le travail flexible, le travail à domicile, etc. peuvent ouvrir de nouvelles perspectives. L'Agence suisse pour le développement suggère que les femmes migrantes et réfugiées peuvent en fait avoir accès à des opportunités, notamment à un meilleur travail grâce à une autonomie nouvellement acquise, mais aussi être plus à risque d'exploitation. De nombreuses femmes réfugiées hautement qualifiées occupent des emplois bien en dessous de leurs capacités (O'Neil, Fleury & Foresti, 2016).



Situation actuelle

Il existe une série de mesures intéressantes et innovantes qui visent à assurer une plus grande durabilité, même si elles ont tendance à être fragmentées.

Tout d'abord, des mesures aident les demandeurs d'asile et les réfugiés sur leur parcours vers l'emploi au niveau de certains aspects du soutien à long terme et continu. Celles-ci comprennent la sensibilisation, la formation professionnelle et le soutien au travail après le recrutement, par exemple par l'intermédiaire d'un parrain. Des conseils en matière d'emploi, notamment sur la rédaction d'un CV, les techniques d'entretien et la recherche d'emploi sont également donnés. D'autres mesures comprennent la

fourniture d'un soutien individualisé, notamment par l'intermédiaire de conseillers à l'emploi expérimentés, de la création de bases de données, et d'autres techniques de matching pour mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi.

La formation linguistique est une autre mesure qui constitue un obstacle à l'emploi durable mais elle est souvent générale et se donne en présentiel. Il y a toutefois aussi des exemples de bonnes pratiques dans lesquelles la langue et la communication sont davantage spécifiques et axées sur l'emploi, par exemple sur l'approche des clients ou le langage technique.

En ce qui concerne l'égalité de genre, des problèmes ont été identifiés mais peu de mesures ont été mises en place pour y remédier. Il existe des exemples d'aide ciblée pour les femmes réfugiées qui travaillent dans les entreprises, notamment sous la forme de conseils, de financement, d'aide aux modèles d'entreprise, etc.

En conclusion, il existe de nombreux exemples individuels de mesures qui visent à promouvoir un emploi durable et décent pour les demandeurs d'asile et les réfugiés. Bon nombre de ces mesures sont mises en œuvre par

des ONG ou des organisations de réfugiés, mais il existe peu d'exemples d'une approche intégrée de coopération en chaîne avec des parties prenantes moins spécifiques mais importantes, telles que les services publics pour l'emploi, les autorités locales et régionales, les employeurs et les organisations d'employeurs. Au niveau individuel, il est nécessaire de développer des parcours vers l'emploi qui tiennent compte des aspirations et de la motivation des candidats, y compris des compétences non techniques et linguistiques ciblées, et prévoient un soutien sur le lieu de travail après l'embauche. Toutefois, pour y parvenir, il faut un processus de coopération en chaîne cohérent et complet réunissant les organisations de réfugiés et les ONG, les services publics pour l'emploi, les employeurs et les autorités locales et régionales. Ce processus devrait permettre d'adapter l'aide aux réfugiés et aux demandeurs d'asile au marché du travail local, au recrutement et aux lacunes au niveau des compétences, mettant ainsi en évidence les arguments économiques en faveur d'un emploi durable et décent.



Lacunes et lignes directrices

En termes de durabilité, des lacunes sont observées dans deux grands domaines. Ces lignes directrices proposent des idées pour remédier à ces lacunes. La première est le manque de parcours vers l'emploi et la seconde, le manque de partenariats de mise à l'emploi des réfugiés.



Manque de parcours vers l'emploi

Le processus visant à garantir que les réfugiés et les demandeurs d'asile puissent accéder à un emploi durable est un processus à long terme et, dans de nombreux cas, par étapes. Ce processus nécessite un parcours individualisé impliquant différents acteurs et non des mesures ad hoc et fragmentées, comme c'est le cas actuellement.

Parfois les réfugiés et les demandeurs d'asile préfèrent travailler

illégalement, souvent de manière occasionnelle et mal payée, plutôt que de chercher un emploi durable. Ce problème présente une zone de chevauchement avec celui du trafic et de l'exploitation caractéristiques de certains secteurs (par exemple dans les ongleries et les stations de lavage de voitures au Royaume-Uni).

Dans d'autres cas, les réfugiés et les demandeurs d'asile peuvent être chômeurs et dépendre d'allocations

ou avoir un emploi de premier échelon de courte durée et mal payé. Des personnes (hautement) qualifiées peuvent être sans emploi ou occuper un emploi de faible niveau (par exemple, un professeur de mathématiques vietnamien qui fait la cueillette des fraises ou un éminent chirurgien oculaire syrien qui travaille dans un supermarché). Même lorsqu'ils obtiennent un travail décent et durable ils se heurtent encore souvent à des obstacles pour le conserver. L'ACH estime qu'environ 40 % des réfugiés sont éloignés du marché du travail pour diverses raisons liées à la confiance, à l'isolement, aux problèmes de santé mentale et physique et à d'autres obstacles. L'importance du capital social et de l'accès à des réseaux sociaux plus larges dans le cadre de l'accès à un emploi durable a été démontrée il y a déjà plusieurs années au niveau du ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni. Cette importance revêt même un caractère vital dans le processus global d'intégration, et l'accès à des opportunités économiques est à la fois un catalyseur et une conséquence de ce processus (Ager & Strang, 2004).

Le manque d'infrastructures de soutien adéquates constitue un autre obstacle à l'accès à un emploi durable. Les réfugiés et les demandeurs d'asile sont souvent logés dans des logements loués à court terme, avec des loyers relativement élevés et des conditions d'occupation précaires. Cette situation peut les obliger à régulièrement déménager, ce qui peut perturber leur vie et leur rendre l'accès aux transports publics plus difficile. D'autres sont logés dans des centres de relocalisation éloignés des transports publics. En outre, l'accès aux soins médicaux (santé physique et mentale) ainsi qu'à des services de garde d'enfants abordables et accessibles empêche souvent de travailler de manière durable, ce qui a un impact spécifique sur les femmes réfugiées et demandeurs d'asile.



Ce qui précède exige la création de parcours vers l'emploi qui soient :

- Axés sur les besoins et les contextes individuels reflétant l'expérience antérieure, les aspirations, la confiance, le genre, les questions culturelles et les responsabilités personnelles ;
- Un processus à long terme et en plusieurs étapes sur une période de six mois à deux ans.

Comme l'indique le résumé de la situation actuelle, il existe de nombreux programmes d'aide à l'emploi qui traitent des éléments nécessaires à la création d'emplois durables. Mais il n'y a pas assez de parcours vers l'emploi qui intègrent et individualisent l'offre au fil du temps. Les présentes lignes directrices proposent des moyens de combler ce manque.

Ligne directrice 1: parcours vers l'emploi

L'aspect essentiel de cette approche consiste à rassembler les actions de soutien à l'emploi, à identifier et à combler les lacunes et à veiller à ce que tous les réfugiés et demandeurs d'asile légalement disponibles sur le marché du travail aient accès à un parcours vers l'emploi complet à partir du moment où leur statut professionnel est confirmé, le cas échéant, par le biais d'étapes individuelles les six premiers mois d'emploi. Ce parcours implique en principe des acteurs de l'accueil, des services publics pour l'emploi, des organisations de soutien, notamment celles qui sont dirigées par les communautés de réfugiés et de demandeurs d'asile ou qui s'adressent à elles, des employeurs et des organisations d'employeurs.

Une fois éligibles au travail et après avoir été identifiés par les acteurs de l'accueil, ils doivent suivre des conseils de carrière et être évalués par des experts (soit du service public pour l'emploi, soit sous contrat avec des ONG spécialisées) afin

d'élaborer un plan d'action individuel.

Comme mentionné dans le chapitre relatif au matching, le personnel des services publics pour l'emploi et/ou des ONG devrait travailler en interaction avec les employeurs des secteurs ayant besoin de main-d'œuvre ou des secteurs de croissance afin d'identifier les futurs besoins en compétences et les obstacles inutiles qui peuvent empêcher le recrutement et la rétention des réfugiés et des demandeurs d'asile. Les petites entreprises devraient également avoir accès aux mesures de soutien.

Les futurs travailleurs pourront alors accéder à une série de mesures de soutien en fonction de leurs besoins qui, ensemble, ouvriront la voie vers un emploi durable et offriront un soutien les six premiers mois de travail. Les plateformes et les services d'information existants devraient être étendus pour intégrer la période qui suit immédiatement le recrutement afin de garantir davantage la durabilité.

Les résultats escomptés par le groupe cible comprennent les compétences non techniques, le capital social et les réseaux sociaux, la compréhension de la recherche d'emploi et les techniques de candidature, l'acquisition de compétences linguistiques ciblées, de compétences techniques et professionnelles, d'un emploi durable et décent à long terme et d'une intégration plus large dans la communauté.

Ligne directrice 1.1 : Développer un parcours vers l'emploi coordonné

Le parcours commence lorsqu'un demandeur d'asile ou un réfugié est éligible au travail et se termine six mois après qu'il ait obtenu un emploi décent à long terme. En règle générale, ce parcours est envisagé sur une période de deux ans.

Mise en œuvre étape par étape :

1. Un exercice de cartographie visant à identifier les mesures actuelles de soutien aux réfugiés et aux demandeurs d'asile dans le cadre d'un emploi durable, y compris l'identification des lacunes, sera réalisé à titre de mesure préparatoire.
2. Les rôles et les responsabilités des parties prenantes en matière de gestion, de conception et de mise en œuvre seront convenus. La mise en œuvre sera principalement confiée à des équipes mixtes composées de représentants des services publics pour l'emploi, d'ONG spécialisées, de formateurs et de mentors au niveau local et d'employeurs individuels.
3. Une cohorte d'employeurs individuels est approchée et s'inscrit pour participer au parcours vers l'emploi en proposant des entretiens aux candidats pertinents des groupes cibles et en offrant un soutien post-recrutement par l'intermédiaire de parrains et l'accès à des formations linguistiques.



4. L'élaboration de plans individuels à la suite d'entretiens de carrière avec les personnes éligibles permet d'accéder, selon les besoins, à certains éléments du parcours vers l'emploi décrit ci-dessous.
5. Un soutien à l'intégration douce qui permet l'acquisition d'un capital social et l'accès aux réseaux sociaux est proposé, y compris une sensibilisation au marché du travail et aux méthodes de recherche d'emploi et de candidature au niveau communautaire, par des mentors communautaires et/ou des ONG.
6. La formation linguistique ciblée liée au travail est proposée à l'aide de méthodes flexibles (par exemple, cours intensifs, le soir, la journée, pour les femmes uniquement) afin de répondre aux besoins individuels. Cette offre est maintenue pendant six mois après le recrutement si nécessaire.

7. Une formation technique et/ou professionnelle est dispensée en collaboration avec les employeurs, selon les besoins des individus
8. L'accès des petites entreprises au soutien (au niveau du modèle d'entreprise, des règles et réglementations, du développement du marché, du financement, des locaux, etc.) est assuré, ce que de nombreux membres du groupe cible, y compris les femmes, peuvent considérer comme une opportunité intéressante.
9. Des conseils et un soutien continus sont dispensés par les conseillers en matière d'emploi au niveau de la recherche d'emploi et des méthodes de candidature, les CV, les entretiens, etc.
10. Un soutien sur le lieu de travail et la désignation de parrains ainsi que l'accès à un soutien linguistique sont prévus pendant au moins six mois à compter du recrutement.
11. Un plan de soutien « au travail » (voir ligne directrice 1.2) est prévu sur une base individuelle pour le maintien et le développement post-recrutement pendant au moins six mois après l'obtention un emploi.
12. Des plateformes (voir ligne directrice 1.3) sont mises en place pour offrir des conseils et des informations aux employeurs et aux employés sur le post-recrutement, notamment sur les droits légaux, la fiscalité, la santé et la sécurité, les questions contractuelles et l'évolution de carrière. Ces plateformes peuvent être construites sur des sites web existants ou des outils qui ont déjà attiré l'attention du groupe cible (par exemple des sites web contenant des offres d'emploi ou des informations sur les droits et obligations en matière de travail).

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

First Bus - Royaume-Uni

Les parcours vers l'emploi doivent être construits autour de l'entreprise par le biais de programmes à long terme. First Bus est un fournisseur privé de services de bus vers Bristol et la région environnante. La société emploie environ 1 600 personnes sur plusieurs sites. Elle a récemment été confrontée à une pénurie de personnel, notamment de chauffeurs, suite à la demande croissante de transports publics et à des problèmes de recrutement. Les chauffeurs de bus sont généralement bien payés et bénéficient de bonnes conditions de travail.

ACH / Himilo est une ONG qui travaille avec les réfugiés et les migrants a entamé une relation à long terme avec la société pour constituer une réserve de conducteurs potentiels. ACH entreprend l'identification et l'évaluation initiales des travailleurs potentiels et fournit une première formation linguistique et de sensibilisation. First Bus propose une formation professionnelle et technique complémentaire et tous ceux qui la suivent sont éligibles à un emploi. Les compétences linguistiques et de communication sont essentielles, car le chauffeur de bus moyen rencontre plus de 600 personnes par jour et doit faire face à un large éventail d'interactions. L'entreprise propose également aux nouvelles recrues un système de parrainage par lequel les membres du personnel de longue date offrent leur soutien aux nouveaux employés.

Pour plus d'informations : <http://www.bristol-business.net/bus-operator-and-social-enterprise-in-drive-to-help-refugees-get-jobs-on-the-bus>

Screening

Gap bridging

Matching

Durabilité

Cooperativa di Abramo - Italie

Met en œuvre des programmes de soutien aux employeurs, en mettant à leur disposition trois personnes de référence : un opérateur social et professionnel, un opérateur interne et un médiateur qui rencontre les représentants de l'entreprise une fois par mois. Le médiateur a régulièrement des entretiens de suivi avec l'employé et l'employeur et joue le rôle d'intermédiaire et de facilitateur au cas où des mesures devraient être prises pour permettre à l'employé d'évoluer au sein de l'entreprise.

Cette coopérative accompagne les entreprises dans le processus de recrutement et offre un soutien pendant 6 mois une fois le nouvel employé recruté.



Ligne directrice 1.2: Développer un plan de soutien post-recrutement

Le manque de soutien post-recrutement constitue une sérieuse contrainte pour l'emploi durable des réfugiés et des demandeurs d'asile. Il existe un large éventail de programmes qui visent à garantir un emploi au groupe cible, mais la plupart considèrent que la tâche est accomplie une fois que l'individu a trouvé un emploi. La faiblesse de cette approche est qu'elle nuit à la rétention et ne tente pas de résoudre les problèmes

immédiats qui peuvent être rencontrés dans l'environnement de travail et ne tient pas compte de l'emploi ou de la progression de carrière, que ce soit chez le premier employeur ou par la suite. Il est important de considérer l'intégration sur le marché du travail comme un processus de longue durée plutôt que ponctuel. Bien entendu, il faut reconnaître que cette approche aurait des implications en termes de ressources, mais elle doit être considérée

comme un investissement à la fois par les employeurs et par les organisations de soutien.

Un plan individuel de post-recrutement peut être préparé pour chaque réfugié et demandeur d'asile après le succès de la procédure de sélection. Ce plan doit viser trois objectifs principaux :

1. Empêcher l'abandon immédiat après le recrutement en raison d'obstacles rencontrés par l'individu dans l'accomplissement de ses tâches professionnelles. Il peut s'agir de facteurs externes tels que les déplacements vers le lieu de travail, la garde des enfants et de facteurs internes tels que le manque de compréhension des tâches, les problèmes de communication ou les facteurs culturels
2. Veiller à ce que l'individu puisse se développer et progresser dans l'exercice de son rôle au sein de l'organisation et soit pleinement conscient de ses droits et obligations au travail. Cela peut inclure l'accès à une formation interne et à un développement personnel, un feed-back informel et formel et des conseils, l'aide d'un parrain assumant un rôle similaire mais jouissant d'une plus grande expérience.
3. Fournir un cadre pour le développement de carrière à long terme, y compris l'examen des aspirations, des éventuels besoins de formation ou d'études et le développement personnel, etc.

Le plan de post-recrutement doit être préparé et approuvé par la personne, un spécialiste des carrières de l'organisation de soutien (éventuellement le service public pour l'emploi, une ONG, etc.) et un responsable des ressources humaines ou autre de l'organisation qui l'emploie.

Le document doit être court, facile à préparer et considéré comme un élément du processus à part entière et non comme un élément accessoire. Dans la mesure du possible, les responsables des ressources humaines doivent recevoir une formation courte et intensive dispensée par un spécialiste afin de mieux comprendre le point de vue des réfugiés et des demandeurs d'asile.

Les grandes lignes du plan peuvent être préparées au début de l'emploi. Le premier mois, le responsable interne doit rencontrer la personne chaque semaine et ensuite tous les mois. Ces rencontres porteront principalement sur des questions et des problèmes internes et à court terme. Le spécialiste des carrières externes doit rencontrer la personne après la première semaine, après le premier mois, puis tous les trois mois, en mettant l'accent sur le développement à long terme et sur tout problème grave qui ne peut être résolu en interne ou dont les causes sont externes, comme les déplacements vers le lieu de travail ou la garde des enfants.

Ligne directrice 3 : Développer une plateforme de soutien

Les employeurs et les employés ont souvent le sentiment que le manque d'accès à des informations actualisées et en temps réel peut décourager le recrutement de réfugiés et de demandeurs d'asile et compromettre leur maintien en poste après l'emploi. Il existe de nombreuses plateformes d'information, mais il est important de disposer d'une plateforme spé-

cifique donnant à la fois des informations directes et des liens vers les informations nécessaires. De nombreux employeurs estiment qu'un manque de compréhension et la complexité de l'information imposeront trop de contraintes aux cadres déjà sous pression et que les individus se sentiront isolés.



La plateforme doit être facile à trouver et il doit être facile d'y naviguer, elle doit être largement connue et accessible via les médias sociaux, les médias, les réseaux sociaux et d'autres mécanismes.

Elle devrait comporter une section destinée aux employés individuels afin qu'ils puissent accéder à des informations sur des questions telles que : leurs droits de travailler en tant que réfugiés et demandeurs d'asile, les restrictions d'application, les droits généraux à travail et comment les connaître et les faire respecter, y compris les contrats de travail, le salaire minimum, les congés de maladie, les vacances, la santé, la sécurité, le rôle des syndicats. Il devrait également permettre d'accéder à des informations compréhensibles concernant les transports publics, les soins de santé, la garde d'enfants et les autres besoins en infrastructures, ainsi que les droits et les possibilités d'éducation et de formation, y compris la formation linguistique, la formation technique et informatique, etc.

La section des employeurs doit permettre d'accéder à des informations et à des commentaires sur le cadre juridique de l'emploi des réfugiés et des demandeurs d'asile, sur l'aide disponible auprès des organisations spécialisées (ONG, service public pour l'emploi, etc.) ainsi que sur leurs droits légaux en matière d'emploi. En outre, il est utile d'avoir accès à des

informations qui permettraient de mieux comprendre les contextes culturels et sociaux. Les informations peuvent être basées sur le contenu du guide de l'employeur élaboré par le COA, un outil de gap bridging (ligne directrice 6 gap bridging)

En plus de l'objectif d'information axé surtout sur les aspects juridiques et administratifs, la plateforme peut également être utilisée pour partager toutes sortes d'informations, telles que :

- Agendas et contenu des campagnes de sensibilisation et de leurs supports physiques ou numériques
- Calendrier et contenu des sessions d'information pour les employeurs
- Agendas et contenus de formation pour les réfugiés et les demandeurs d'asile
- Offres d'emploi, de bénévolat, de stages, etc.
- Profils des demandeurs d'asile
- Calendrier des événements
- Des outils pratiques tels que des lignes directrices, des outils de dépistage, des tests de positionnement au niveau de la langue nationale, etc.
- Success stories
- Liens vers des sites web utiles

Exemples de bonnes pratiques :

Screening	Gap bridging	Matching	Durabilité
-----------	--------------	----------	------------

Plateforme numérique « Diversité en Wallonie » - Belgique

Cette plateforme rassemble un large éventail d'informations et d'outils pour soutenir la gestion de la diversité dans les ressources humaines et sur le marché du travail.

La plateforme « Diversité en Wallonie » est utilisée pour présenter les objectifs à atteindre en matière de gestion de la diversité dans les ressources humaines et faire connaître les partenaires impliqués dans le projet. Les employeurs, les travailleurs et autres peuvent y trouver des brochures d'information, des ouvrages de référence, des vidéos, des textes de loi, etc. La plateforme propose également des formations et des événements, ainsi que des services de conseil pour les professionnels qui ont besoin d'aide.

Pour plus d'informations : <http://www.diversitewallonie.be/>



Outil ETCC - plateforme de soutien post-recrutement (CCI)

Description

Dans le cadre du projet ETCC, de nombreux outils ont été testés afin de créer des mécanismes plus solides pour établir des liens entre les besoins des employeurs et les compétences et l'expérience des réfugiés et des demandeurs d'asile. Ces liens s'avèrent essentiels pour créer à la fois des emplois durables et un modèle global durable. L'un de ces outils était une plateforme web de soutien post-recrutement : <https://fedasil.cciwapi.be/>

Cette plateforme vise à mettre en relation les capacités des réfugiés et des demandeurs d'asile et les besoins spécifiques des employeurs. Il ressort clairement de l'évaluation ci-dessus que l'emploi durable et l'accès à un emploi décent à long terme pour les individus ainsi que la création d'un modèle global durable nécessitent des mécanismes qui développent des relations plus étroites entre les employeurs, le groupe cible et les autres parties prenantes. Les outils numériques tels que les plateformes web s'avèrent très pertinents

pour générer cette interaction permanente, en particulier dans le contexte des restrictions liées à la crise du COVID-19. L'un des objectifs de cet outil était d'accroître la communication et la collaboration entre les parties prenantes concernées, ce qui constitue clairement un élément important d'un modèle durable. Un autre objectif était de réduire les obstacles à l'entrée des réfugiés sur le marché du travail et de renforcer la volonté des employeurs de les embaucher. Le changement des pratiques commerciales est également essentiel pour la durabilité.

Cette plateforme comprend des témoignages et des réussites professionnelles de demandeurs d'asile, de réfugiés et d'employeurs, des conseils légaux sur le recrutement d'un réfugié ou d'un demandeur d'asile, des événements pertinents dans la région, des organisations ou des initiatives pertinentes dans la région, etc.

Forces & opportunités

La plateforme crée des liens entre les employeurs et les réfugiés et demandeurs d'asile. Elle aide à développer les arguments économiques de l'embauche de ce groupe cible, notamment grâce à des témoignages et des conseils juridiques. Elle sensibilise également au potentiel d'emploi de ce groupe cible spécifique.

L'importance des outils numériques tels que les plateformes web a été démontrée au cours des derniers mois, notamment dans le contexte du confinement lié au coronavirus. Cependant, une considération importante à prendre en compte est celle de l'accès technique à la plateforme, car de nombreux réfugiés n'ont pas d'ordinateur portable ou d'ordinateur. L'accès via des ap-



plications pour smartphones, telles que Whatsapp, serait plus approprié.

Ce type de plateforme rassemble également un large panel de parties prenantes dans une région donnée, tous travaillant à différents stades de la chaîne de coopération. Cet aspect de la plateforme est également très important, car il permet de créer des liens solides entre de nombreux acteurs, qui n'ont pas beaucoup d'occasions d'interagir.

L'importance des compétences non

techniques, entre autres le capital social, la conscience culturelle et les compétences sociales ainsi que les aspirations et la confiance en soi, est mise en évidence dans la plateforme, des formations de ce type étant proposées. L'acquisition de compétences non techniques est importante dans le cadre d'un emploi durable et plus particulièrement dans le cadre de l'évolution de carrière. Par le passé, ces compétences étaient souvent sous-estimées par rapport aux compétences techniques et professionnelles et aux formations linguistiques générales.



Conseils

Une attention particulière pourrait être accordée aux employeurs des secteurs de croissance ou des secteurs ayant besoin de main-d'œuvre. Par exemple, leurs témoignages peuvent être mis en valeur et la plateforme largement partagée entre eux.

En outre, une collaboration étroite avec des organisations qui connaissent bien la communauté des réfugiés, voire qui font partie de la communauté, permettrait également d'accroître la visibilité de la plateforme et d'augmenter son utilité, car le contenu serait axé sur ce que la communauté trouve intéressant et utile.

Manque de parcours vers l'emploi

En ce qui concerne le besoin plus large d'un modèle durable, les partenariats de mise à l'emploi des réfugiés sont insuffisants. Le soutien aux réfugiés est souvent considéré comme une activité humanitaire liée, dans le cas des entreprises, à la responsabilité sociétale des entreprises. Ces partenariats sont indispensables pour développer et mobiliser ces arguments économiques et adapter l'aide aux réfugiés aux lacunes connues au niveau des compétences, aux besoins de recrutement et aux priorités de développement économique plus largement. Cela permet de rationaliser la mise en œuvre, de réduire les doubles emplois et, à plus long terme, la dépendance vis-à-vis des dépenses publiques. Les rapports d'Eurocities et du Migration Policy Institute Europe ont souligné le rôle important que les villes peuvent jouer dans l'insertion professionnelle des réfugiés, la nécessité d'assurer la cohérence des rôles des différents niveaux de gouvernement et des autres parties prenantes, ainsi que la nécessité d'accéder aux financements de l'UE. Les ONG dirigées par des réfugiés ou ayant des liens étroits avec la communauté doivent être considérées comme essentielles pour l'élaboration des politiques, la conception, la mise en œuvre et le soutien en collaboration avec d'autres partenaires clés. La nécessité de disposer de preuves, d'évaluations et d'un suivi pour éclairer les politiques est également soulignée et fait souvent défaut, ce qui conduit à des changements de politique anecdotiques parfois basés sur des moteurs politiques à court terme (Hooper, Desiderio & Salant, 2017).



Dans l'élaboration des parcours vers l'emploi, il est important de souligner que pour de nombreux réfugiés et demandeurs d'asile, le processus nécessitera plusieurs étapes, tandis que pour d'autres, il sera plus simple et consistera à acquérir des compétences pratiques. Les principales organisations partenaires manquent d'expertise spécialisée - notamment au niveau des problèmes et des opportunités spécifiques des femmes réfugiées et demandeuses d'asile - en ce qui concerne les besoins des réfugiés et des demandeurs d'asile en termes d'employeurs, d'organisations d'employeurs, de services publics pour l'emploi et d'autorités locales et régionales. Les ONG liées aux réfugiés peuvent jouer un rôle majeur à cet égard.

Ligne directrice 2: Développer des partenariats de mise à l'emploi des réfugiés

Afin de fournir un modèle global permettant de donner au groupe cible un emploi durable, il est nécessaire d'adapter l'aide dispensée à ce groupe à des objectifs plus larges concernant le marché du travail, les lacunes au niveau des compétences et les objectifs et les activités de développement économique. L'intégration des réfugiés sur le marché du travail doit être considérée comme un élément essentiel du développement économique et pas seulement comme une activité sociale ou humanitaire. Cette approche permet de justifier l'investissement, de mieux cibler et de réduire les dépenses publiques. Il est également possible d'identifier et de résoudre les doubles emplois et les lacunes dans l'offre.

L'approche serait mise en place au niveau de la ville ou de la région, selon le cas. Elle impliquerait l'identification et l'engagement d'une série de parties prenantes concernées qui permettent la mise en place de la coopération en chaîne. Les partenaires clés pour l'emploi des réfugiés sont identifiés pour leur expertise et leurs connaissances, notamment : L'objectif ne serait pas de préparer un plan stratégique long et fastidieux, mais simplement un court exercice visant à aligner les objectifs du soutien à notre groupe cible sur les activités et les priorités du marché du travail et du développement économique au sens large.

Dans un premier temps, la mise en place du partenariat de mise à l'emploi des réfugiés devrait se faire pour une durée d'un an et ce partenariat devrait ensuite fonctionner de manière permanente.

1. Les partenaires clés pour la mise à l'emploi des réfugiés sont identifiés pour leur expertise et leurs connaissances, notamment :

- Organisations d'accueil des réfugiés et des demandeurs d'asile
- ONG et organisations civiles
- Gouvernements locaux et régionaux ou agences de développement
- Service public pour l'emploi et agences privées pour l'emploi
- Organisations d'employeurs
- Universités

2. Sur la base de la réunion de la plateforme développée dans le chapitre sur la sélection, une première table ronde des partenaires clés est organisée, par exemple par la ville ou l'autorité régionale. L'objectif général du partenariat de mise à l'emploi des réfugiés (garantir que les réfugiés et les demandeurs d'asile qui ont le droit de travailler sont en mesure de contribuer à l'économie par le biais d'un emploi durable approprié s'appuyant sur une intervention et un soutien rentables) est convenu.



3. Un plan stratégique doit être préparé par un expert agréé (par exemple de l'université) afin d'aligner les priorités actuelles en matière d'emploi des réfugiés sur les priorités en matière de développement économique et de marché du travail dans la ville ou la région. Une attention particulière doit être accordée aux lacunes au niveau des compétences, aux problèmes de recrutement et aux autres tendances dans les principaux secteurs de croissance.

4. Le plan stratégique permet d'identifier les rôles, les responsabilités, les lacunes et les actions nécessaires par rapport aux objectifs du partenariat.

5. Des réunions et des suivis réguliers ont lieu ; après un an, un forum sur les objectifs du partenariat est mis en place au niveau de la ville ou la région, avec une participation plus large.

6. Le feed-back sur la fourniture de services publics plus généraux et le développement des infrastructures fait également partie des tâches à accomplir car il a été constaté que des problèmes tels que le manque de logements abordables, de garderies ou de transports publics peuvent saper les tentatives de garantir un emploi durable.



Conclusions sur la durabilité

Les modèles durables exigent des employeurs et des organisations d'employeurs qui s'engagent à améliorer la compétitivité et la productivité des employeurs, via la diversité et la valeur ajoutée sur le marché du travail. Leur mise en œuvre nécessite un horizon temporel flexible et à long terme et une capacité adéquate à répondre à des changements et des problèmes inattendus et à surmonter les obstacles et les problèmes. Une approche durable doit être dotée de ressources suffisantes (argent, compétences et information).

Pour que l'accès à un emploi décent et durable à long terme soit possible, il est essentiel que les employeurs des secteurs de croissance (par exemple la technolo-

gie, l'art et la culture) soient impliqués et pas seulement ceux qui offrent des emplois précaires du premier échelon.

Pour certains, un emploi du premier échelon peut être essentiel dans le cadre d'une première participation au marché du travail, mais la création de parcours d'évolution de carrière est importante pour l'intégration à long terme.

Une approche fondée sur les faits est essentielle pour la durabilité. La collecte et l'utilisation de données sur les entreprises, les bonnes pratiques, les clients individuels est un élément clé de la durabilité car elle permet d'améliorer continuellement l'approche et de se concentrer sur les besoins et la situation des clients individuels et des employeurs par le biais du suivi et de l'évaluation au niveau des projets et des programmes, tant en ce qui concerne la conception globale que la mise en œuvre.

L'importance des outils numériques tels que les plateformes web a été démontrée au cours des derniers mois, notamment dans le contexte du confinement lié au COVID-19. Ils peuvent également être utilisés pour démontrer l'intérêt d'une approche basée sur les arguments économiques pour répondre aux besoins des employeurs en matière de recrutement et de productivité et diffuser des exemples de réussite de migrants et de demandeurs d'asile qui ont maîtrisé le long chemin vers l'intégration sur le marché du travail.

Pour atteindre un taux de participation considérable, il est suggéré d'arriver à un niveau élevé de connexion entre, d'une part, la communauté des réfugiés et, d'autre part, les employeurs.

Synthèse et conclusions générales

Au cours des dernières années, un nombre sans précédent de réfugiés et de demandeurs d'asile sont arrivés dans l'Union européenne, formant le plus grand mouvement de population de masse depuis la Deuxième Guerre mondiale. Leur intégration est difficile à bien des égards, mais les pays d'accueil ont également beaucoup à gagner. Compte tenu des changements démographiques qui accompagnent les sociétés vieillissantes, les réfugiés et les demandeurs d'asile représentent, en moyenne, une main-d'œuvre relativement jeune qui compense les pénuries de main-d'œuvre dues au changement démographique. De nombreux réfugiés et demandeurs d'asile sont bien qualifiés, d'autres sont prêts à acquérir des connaissances professionnelles et à travailler dans des domaines où la demande de main-d'œuvre est forte, notamment dans les secteurs de la santé et des soins. Leurs potentiels doivent néanmoins être détectés et développés. À l'heure actuelle, il reste beaucoup à faire.

Le projet Employer Tailored Chain Cooperation visait à fournir une approche stratégique pour garantir que les réfugiés et les demandeurs d'asile soient orientés vers un emploi décent et durable et que les besoins des employeurs en matière de compétences et de recrutement soient satisfaits. Ces lignes directrices se concentrent sur des actions pratiques pour une coopération plus étroite entre les parties prenantes à différents stades du parcours d'intégration professionnelle des réfugiés et/ou des demandeurs d'asile. Après des recherches approfondies et des tests pratiques, il apparaît que de nombreuses initiatives existent déjà, mais qu'elles sont pour la plupart fragmentées et mises en œuvre par un seul acteur, sans ou avec peu de coopération entre

les organisations concernées.

Les liens entre les quatre composantes de la chaîne - screening, gap bridging, matching et durabilité - sont indispensables :

1. Le screening est la première étape sur la voie de l'intégration sur le marché du travail. Il doit être coordonné afin de garantir que les résultats du screening soient partagés entre les parties prenantes concernées et que le processus de reconnaissance des qualifications puisse commencer le plus tôt possible. Les outils de screening doivent être fiables, adaptables et numériques afin de garantir la comparabilité des résultats. Ils doivent être axés non seulement sur les qualifications et les expériences professionnelles, mais aussi sur le potentiel professionnel des réfugiés et/ou des demandeurs d'asile. Il ne faut cependant pas oublier que les besoins et les pénuries sur le marché du travail ainsi que les domaines spécifiques





qui ont besoin de main-d'œuvre doivent également être examinés en profondeur, afin d'utiliser au mieux les éléments suivants de la chaîne.

2. Le gap bridging doit également tenir compte du point de vue des demandeurs d'asile et des réfugiés ainsi que de celui des employeurs. Le manque de connaissance de l'autre représente une des lacunes les plus importantes. Les campagnes de sensibilisation peuvent contribuer à combattre les stéréotypes et les craintes des employeurs et du public. Les formations peuvent également couvrir les besoins d'information et faciliter l'acquisition des compétences linguistiques et le développement professionnel des candidats. Des compétences, à la fois techniques et non techniques doivent être acquises. Les programmes de mentorat présentent de nombreux avantages pour les deux parties, car ils permettent un accompagnement individuel des liens entre les réfugiés et les

demandeurs d'asile, d'une part, et les entreprises et les employeurs, d'autre part. Les centres d'accueil pourraient jouer un rôle de coordination beaucoup plus important en ce qui concerne les formations et les actions.

3. La réussite du processus de matching dépend de la visibilité, de la sensibilisation et de la connaissance du potentiel professionnel des demandeurs d'asile et des réfugiés, mais aussi des secteurs et des entreprises qui ont besoin de main-d'œuvre et qui sont disposés à embaucher ce groupe cible. Il faut créer des opportunités pour que toutes les parties concernées puissent se connaître et interagir. Les salons de l'emploi, les journées de l'emploi et les stages sont des solutions testées et éprouvées qui fonctionnent mieux, si elles sont coordonnées par des partenariats solides entre le gouvernement, les employeurs, les communautés de réfugiés et de demandeurs d'asile ainsi que les organisations intermédiaires.
4. La durabilité doit être un élément plus central de toutes les interventions. Elle doit être considérée comme un thème transversal à tous les éléments du processus et être intégrée à la fois dans la conception et la mise en œuvre. Si on ne fait pas de la durabilité un élément central, on sera obligé de maintenir des niveaux élevés de dépenses publiques et de soutien individuel ponctuel. En outre, si l'on veut que le screening, le gap bridging et le matching se fassent de la meilleure manière possible, il faudra prendre des mesures pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans un environnement de travail inconnu pendant au moins six mois. Les outils numériques tels que les plateformes web peuvent aider toutes les parties concernées à répondre à leurs besoins d'information et à élaborer des arguments économiques. La durabilité au sens large est soutenue lorsque les employeurs et les organisations d'employeurs s'engagent à améliorer la compétitivité et la productivité par la promotion de la diversité de leur main-d'œuvre et la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Les femmes et les hommes réfugiés sont souvent confrontés à des problèmes similaires lorsqu'il s'agit de leur intégration sociale et sur le marché du travail. Néanmoins, les femmes ne sont pas seulement confrontées à la discrimination fondée sur la race et la classe sociale, mais aussi à celle fondée sur le genre. L'âge, quatrième facteur de discrimination, peut avoir un impact négatif sur elles si elles sont des filles ou des femmes âgées. Cependant, un sous-groupe de femmes réfugiées est hautement qualifié. Ces femmes ont quitté leur pays d'origine en raison d'un manque d'égalité de genre ou de droits civils. De nombreuses femmes réfugiées ont l'intention de participer au marché du travail. Leurs diverses conditions préalables doivent être reconnues comme un thème transversal dans toutes les composantes de la chaîne, même si, à première vue, les mesures prises semblent neutres en termes de genre.

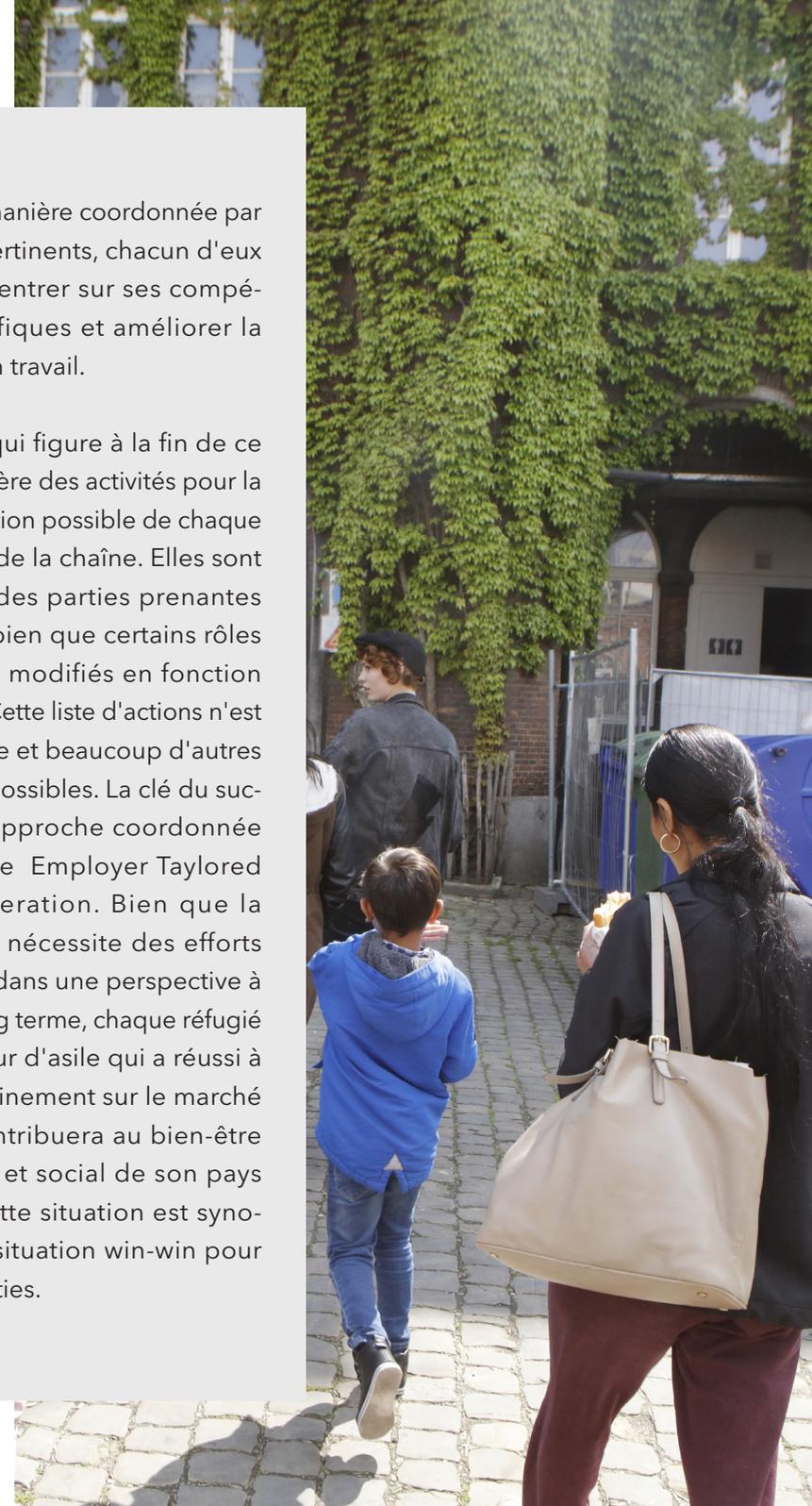
Les principales parties prenantes dans l'application du processus de coopération en chaîne des employeurs sont :

- Institutions chargées de l'accueil des réfugiés et des demandeurs d'asile
- Soutenir les organisations de réfugiés et de demandeurs d'asile, souvent des ONG ou des initiatives civiles
- Autorités responsables de la mise en œuvre des politiques concernant l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile
- Services publics et privés pour l'emploi
- Associations d'employeurs et employeurs
- Associations et communautés de réfugiés

Ces parties prenantes peuvent jouer un rôle à différents moments du parcours d'intégration professionnelle, mais habituellement les activités de plusieurs d'entre elles se déroulent en même temps, ce qui augmente le potentiel de synergie au niveau de chaque composante de la chaîne. Afin de développer les parcours d'intégration les plus efficaces possible, il est essentiel que les rôles de chaque partenaire soient bien définis pour éviter les chevauchements et les doubles emplois, comme c'est souvent le cas aujourd'hui. Si les informations sont partagées et que les activités sont

réalisées de manière coordonnée par les acteurs pertinents, chacun d'eux peut se concentrer sur ses compétences spécifiques et améliorer la qualité de son travail.

La synthèse qui figure à la fin de ce chapitre suggère des activités pour la meilleure gestion possible de chaque composante de la chaîne. Elles sont attribuées à des parties prenantes spécifiques, bien que certains rôles puissent être modifiés en fonction du contexte. Cette liste d'actions n'est pas exhaustive et beaucoup d'autres actions sont possibles. La clé du succès est une approche coordonnée de l'approche Employer Tailored Chain Cooperation. Bien que la coordination nécessite des efforts et du temps, dans une perspective à moyen ou long terme, chaque réfugié ou demandeur d'asile qui a réussi à s'intégrer pleinement sur le marché du travail contribuera au bien-être économique et social de son pays d'accueil. Cette situation est synonyme d'une situation win-win pour toutes les parties.



	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	DURABILITÉ
Centres d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer des outils de screening adéquats et convenus conjointement • Assurer le screening dès l'arrivée et un screening continu pendant la procédure • Partager les résultats du screening avec les autres parties prenantes • Participer aux efforts visant à identifier les secteurs et les régions en pénurie de main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un point de contact socioprofessionnel • Créer des liens avec les organisations de soutien • Fournir des informations sur les possibilités de formation aux demandeurs d'asile • Compiler les informations dans un seul guide • Organiser des cours, des formations et des ateliers • Soutenir les mentorats • Contribuer au guide d'information destiné aux employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des partenariats avec les employeurs • Permettre un contact personnel entre les employeurs et les réfugiés /demandeurs d'asile • Soutenir les salons de l'emploi et les journées de l'emploi • Informer sur les possibilités de stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les parcours individuels vers l'emploi • Communiquer les possibilités de conseil post-recrutement • Soutenir les partenariats de mise à l'emploi des réfugiés
Organisations de soutien	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte des résultats du screening dans la conception des mesures de soutien • Proposer des possibilités de conversion des diplômes abordables • Informer sur les systèmes et les niveaux d'éducation dans les pays d'origine des réfugiés/demandeurs d'asile 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des formations linguistiques à caractère professionnel • Proposer une formation sur les compétences techniques et non techniques ainsi que sur la culture de travail locale • Tenir compte du moment, du lieu et de l'accès dans le cadre de la sensibilisation des femmes et des parents isolés 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des visites pour les réfugiés/demandeurs d'asile • Soutenir les salons de l'emploi et les journées de l'emploi • Préparer les réfugiés/demandeurs d'asile aux stages 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les parcours individuels vers l'emploi • Gérer une plateforme offrant des conseils et des informations post-recrutement aux employeurs et aux employés • Soutenir les partenariats de mise à l'emploi des réfugiés

	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	DURABILITÉ
Organisations de soutien	<ul style="list-style-type: none"> • Informer sur la reconnaissance des diplômes étrangers • Informer sur l'évaluation des compétences non documentées • Aider les réfugiés/demandeurs d'asile à préparer leur CV 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les mentorats • Proposer des formations sur la diversité en entreprise, la communication interculturelle et les différentes cultures sur le lieu de travail • Contribuer à un guide pour les employeurs 		
Autorités responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Définir un cadre pour la reconnaissance des compétences • Tenir compte des résultats du screening dans la procédure de reconnaissance des compétences • Rassembler les parties prenantes pertinentes pour identifier les besoins du marché 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un comité de pilotage pour un programme de mentorat • Sensibiliser au potentiel professionnel des réfugiés/demandeurs d'asile • Soutenir la formation sur la culture de travail locale • Soutenir la formation sur la diversité dans les entreprises, la communication interculturelle et les différentes cultures sur le lieu de travail • Soutenir les sessions d'information destinées aux employeurs • Coordonner l'élaboration d'un guide pour les employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les employeurs aux possibilités proposées par les programmes de stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des indicateurs et mesurer la contribution des réfugiés/demandeurs d'asile à l'économie • Identifier des mesures pour aider les réfugiés et les demandeurs d'asile à trouver un emploi durable • Soutenir les partenariats de mise à l'emploi des réfugiés

	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	DURABILITÉ
services pour l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer des outils de screening adéquats et convenus conjointement • Participer aux efforts visant à identifier les secteurs et les régions en pénurie de main-d'œuvre • Informer sur la reconnaissance des diplômés étrangers • Informer sur l'évaluation des compétences non documentées • S'attaquer aux obstacles à l'évaluation adéquate des compétences des femmes réfugiées 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les obstacles et les contraintes dans l'engagement des clients • Conseiller les organisations de soutien sur les besoins du marché du travail • Soutenir la sensibilisation au potentiel professionnel des réfugiés/demandeurs d'asile • Contribuer au guide destiné aux employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre au personnel des services pour l'emploi à reconnaître les besoins particuliers des réfugiés/demandeurs d'asile • Organiser des salons de l'emploi • Assurer la participation des secteurs qui proposent des offres pour des emplois décents pour les femmes • Analyser les besoins des offres de stage pour les réfugiés/demandeurs d'asile • Mettre en place des programmes et des conditions-cadres pour les stages • Aider les employeurs à participer aux programmes de stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner les partenariats de mise à l'emploi des réfugiés • Coordonner le développement des parcours vers l'emploi • Assurer la participation des secteurs de croissance au placement des réfugiés/demandeurs d'asile • Soutenir les parcours individuels vers l'emploi • Assurer l'évolution de carrière par la formation continue et le perfectionnement
Associations d'employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • S'engager à définir un cadre pour la reconnaissance des compétences • Informer sur les systèmes et les niveaux d'éducation dans les pays d'origine des réfugiés/demandeurs d'asile • Identifier les secteurs et les régions en pénurie de main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les mentorats • Proposer des séances d'information aux employeurs • Proposer des formations sur la diversité en entreprise, la communication interculturelle et les différentes cultures sur le lieu de travail • Contribuer au guide destiné aux employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les pratiques de recrutement inappropriées • Soutenir les salons de l'emploi et les journées de l'emploi • Aider les employeurs à participer aux programmes de stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les pratiques d'emploi inappropriées • Démontrer que l'embauche de réfugiés/demandeurs d'asile se justifie économiquement • Présenter des exemples positifs, notamment de nouvelles opportunités de marché • Soutenir les partenariats de mise à l'emploi des réfugiés

	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	DURABILITÉ
Employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas s'attendre à ce que les documents sur les compétences et l'expérience soient complets • Utiliser les résultats du screening • Participer aux efforts visant à identifier les secteurs et les régions en pénurie de main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à des programmes de mentorat • Participer à des séances d'information • Proposer au personnel des formations sur la diversité en entreprise, la communication interculturelle et les différentes cultures sur le lieu de travail • Faire la promotion d'une culture du travail respectueuse et non discriminatoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des informations sur les possibilités d'emploi dans les centres d'accueil ou les organisations de soutien • Participer aux salons de l'emploi et aux journées de l'emploi • Organiser des visites pour les réfugiés/demandeurs d'asile • Proposer des stages 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des programmes de parrainage et donner des informations claires sur l'environnement de travail • Élaborer des plans de soutien au travail individuels dans le cadre du développement post-recrutement • Proposer un soutien au travail pendant au moins 6 mois après le recrutement • S'engager dans des partenariats de mise à l'emploi des réfugiés
Communautés de réfugiés	<ul style="list-style-type: none"> • Aider à la collecte des données et à l'analyse de la situation • Communiquer aux membres de la communauté les régions en pénurie de main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer les programmes de mentorat aux membres • Participer à la sensibilisation au potentiel professionnel des réfugiés/demandeurs d'asile 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les salons de l'emploi et les journées de l'emploi • Communiquer les possibilités de stage aux membres 	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer les possibilités de conseil post-recrutement • Assurer et contrôler la participation à la fois des femmes et des hommes
Réfugiés et demandeurs d'asile	<ul style="list-style-type: none"> • Participer au processus de screening • Rapport sur l'évolution professionnelle et les perspectives potentiellement modifiées • Préparer le CV avec les organisations de soutien 	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à des cours, des formations et des ateliers • Participer à des mentorats 	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à des visites organisées d'entreprises et d'organisations de soutien • Visitez les salons de l'emploi et les journées de l'emploi • Participer à des programmes de stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les offres de soutien sur le lieu de travail pour le développement post-recrutement • Chercher des conseils post-recrutement sur les plateformes d'information
Plus de détails :	Screening Lignes directrices 1-4	Gap bridging Lignes directrices 1-7	Matching Lignes directrices 1-2	Durabilité Lignes directrices 1-2

Notes de bas de page

1. Dans ce texte, le terme « réfugié » désigne une personne qui a le statut de réfugié, c'est-à-dire un statut juridique qui lui est conféré par un gouvernement.
2. À titre d'exemple, on peut citer, entre autres, l'Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019) de la DG de la justice et des consommateurs et de l'égalité de genre aussi en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail et la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ; la Directive 2013/32/UE appelant à des procédures de demande d'asile sensibles à la dimension de genre ; la Directive 2013/33/UE incluant les femmes des groupes vulnérables dans la protection internationale et exigeant une attention et des mesures spécifiques au niveau de l'accueil ; le Plan d'action pour l'intégration, appelant à des mesures ciblées pour les femmes migrantes dans l'éducation, le travail, les services de base et l'inclusion sociale.
3. La Commission européenne a publié un rapport sur les améliorations législatives qui pourraient être apportées, et une motion non contraignante a été votée au Parlement européen en 2014. La recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour les stages invite notamment les États membres à veiller à ce que la législation ou la pratique nationale respecte les principes énoncés dans les lignes directrices, et à adapter leur législation si nécessaire (salaire, heures de travail, type de contrat,...).