

L'INTÉGRATION DES MIGRANTS PAR LE TRAVAIL

Romuald COCAGNE

*Sous la direction
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | MAI 18
RSE & Diversité





COMPRENDRE POUR AGIR

L'INTÉGRATION DES MIGRANTS PAR LE TRAVAIL

Romuald COCAGNE

Sous la direction par Denis STOKKINK

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I – Intégrer par le travail : un intérêt commun	4
1. Un apport économique conséquent	4
2. Améliorer la situation de millions de migrants	6
II – Les défis à relever pour une bonne intégration	7
1. Les obstacles personnels	7
2. L'absence d'un cadre juridique précis	8
3. Discrimination positive : À quel prix ?	10
III – Les initiatives d'intégration existantes	10
1. Des initiatives à l'échelle européenne	10
2. Des initiatives à l'échelle nationale	12
IV – Des stratégies d'intégration sectorielles	14
1. À travers l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)	14
2. À travers des initiatives locales	15
CONCLUSION	17
BIBLIOGRAPHIE	18

AVANT-PROPOS

Dans une note d'analyse de décembre 2016, Pour la Solidarité s'attachait à montrer la nécessité pour les États membres d'améliorer l'insertion des réfugié-e-s, et plus particulièrement leur insertion professionnelle, enjeu majeur de leur intégration. En effet, l'intégration via le travail représente un défi prioritaire puisqu'il est le plus complet et le plus efficace des moyens de s'intégrer, en raison de tout ce que l'emploi implique (couverture sociale, accès à l'hébergement, apprentissage d'une culture et d'une langue, etc.).

Un an et demi plus tard, alors que l'afflux de migrants vers le continent européen n'a pas cessé, et que les politiques anti-immigration s'accroissent dans de nombreux pays, cet enjeu est devenu une priorité pour les instances européennes, qui mettent des outils toujours plus nombreux à destination des pays membres.

Nous nous penchons ainsi à nouveau sur la thématique de l'intégration des migrants par le travail afin de faire un état des lieux des réussites et enjeux des différents outils, programmes, initiatives mis en place à toutes les échelles, du local à l'Europe, pour une meilleure politique d'intégration professionnelle.

Parce que PLS s'attache à l'insertion et à la lutte contre l'exclusion sociale des groupes issus de la diversité, un regard critique s'impose sur le contexte européen des migrations, afin de tirer le meilleur des bonnes pratiques à tous les niveaux et ainsi œuvrer à la fondation d'un monde inclusif.

Solidairement vôtre,

Denis Stokkink

INTRODUCTION

Tout autant que l'intégration sociale, l'intégration économique représente pour un migrant un processus primordial bien que laborieux. Celle-ci passe par l'intégration professionnelle, c'est-à-dire au sein du marché du travail. Qui plus est, l'inclusion sociale semble être dépendante elle-même de l'inclusion professionnelle, rendant ainsi complexes les perspectives d'installation durable dans l'un ou l'autre des États membres en raison des difficultés éprouvées dans ce processus.

Pour aborder ces problématiques, il est tout d'abord nécessaire de s'accorder sur les termes employés au cours du présent travail. À diverses occasions seront utilisées les expressions de « migrant » et de « réfugié », qu'il convient de distinguer, le premier étant un terme générique applicable à toute personne se déplaçant dans un pays différent (et qui concerne alors des statuts légaux comme illégaux), le second concernant les immigrés légaux ayant obtenu un permis de résider sur le territoire du pays d'accueil (parfois, le terme de « demandeur d'asile est également employé », lorsque le processus de régularisation est enclenché mais pas abouti). La plupart du temps, les politiques nationales s'appliquent aux immigrés légaux, les réfugiés, sans prendre en compte la grande diversité de migrants qui peuvent avoir l'ambition de s'installer dans le pays et qui ont alors également des droits d'accès au travail et à une intégration sociale.

De plus, il faut également distinguer les migrations intra-européennes (qui sont souvent de simples mobilités) des migrations extra-européennes, c'est-à-dire exercées par des individus non issus d'un des 28 États membres arrivant en Europe. À titre d'exemple, en 2015, sur les 4,7 millions de migrants en UE, 2,7 étaient extra-européens, soit environ 57% du total des migrations¹. Les mobilités intra-européennes représentent donc une part importante des migrations, que nous examinerons moins puisqu'elles présentent d'autres enjeux.

Souvent décriée, la population migrante apporte toutefois de nombreux avantages lorsque celle-ci est gérée et intégrée de façon construite et durable. C'est ce qui justifie l'apparition d'une tendance récente au sein des programmes et des ambitions de l'Union européenne, qui s'attache désormais à fournir des outils aux États membres pour favoriser l'intégration des millions de migrants qui arrivent sur les territoires de l'UE depuis 2015 – d'après le HCR et Eurostat², plus de 3 millions de demandes d'asile ont été déposées en UE entre 2015 et 2017, pour un nombre total de migrants indéterminé, notamment en raison de la difficulté à les compter et les identifier ; parmi ces 3 millions, au moins 1,6 millions ont obtenu le statut protecteur (surtout des Syriens et Afghans), sachant que d'autres statuts moins nombreux existent. Ces outils, qui répondent à des problématiques économiques et démographiques des États membres, ont également l'ambition d'avoir des répercussions sur les migrants et ainsi de présenter un nouveau visage plus accueillant aux migrants du monde entier.

Quels sont les défis que rencontrent l'UE et les États membres afin d'appliquer une politique efficace en matière d'intégration sur le marché du travail ? Comment cette politique s'applique-t-elle et quels en sont les exemples et les résultats ? Comment des alternatives économiques, telle que l'économie sociale et solidaire, peut influencer de manière positive sur ces politiques d'intégration ?

Cette note d'analyse a pour ambition de présenter ces divers enjeux issus de l'urgence politique, sociale et économique que représente la crise migratoire aujourd'hui. Nous traiterons de la nécessité d'intégration des migrants sur le marché du travail (I et II), avant de faire un panorama des pratiques à diverses échelles (III) et enfin une analyse de ces politiques à travers une approche sectorielle de l'économie européenne (IV).

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/fr#Population_migrante

² [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_of_\(non-EU\)_asylum_seekers_in_the_EU_and_EFTA_Member_States,_2015_and_2016_\(thousands_of_first_time_applicants\)_YB17-fr.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_of_(non-EU)_asylum_seekers_in_the_EU_and_EFTA_Member_States,_2015_and_2016_(thousands_of_first_time_applicants)_YB17-fr.png)

I – INTÉGRER PAR LE TRAVAIL : UN INTÉRÊT COMMUN

1. UN APPORT ÉCONOMIQUE CONSÉQUENT

L'intégration des réfugiés aux marchés du travail représente une immense opportunité pour les sociétés d'accueil de combler les lacunes démographiques et répondre à différents enjeux économiques qui touchent les pays européens par exemple. D'après l'Organisation internationale du travail (OIT), un traitement juste et équitable des migrants dans le monde du travail est nécessaire et constitue un élément essentiel de la préservation du tissu social et du développement des pays dans la durée. Le fruit du travail des migrants dans le monde rapporte énormément à la fois aux pays d'origine et aux pays d'accueil. Les chiffres de l'OIT indiquent qu'en 2015, 601 milliards de dollars ont été envoyés par des travailleurs migrants vers leur pays d'origine³. Un chiffre très certainement au rabais, puisqu'il ne prend en compte que les transferts officiels, qui ne représentent qu'une partie des flux.

Dans le même temps, la participation des travailleurs migrants bénéficie aux pays d'accueil, comme le relève en 2016 la déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants :

« [Le travail des migrants] *peut aider à répondre à des tendances démographiques, à la pénurie de main d'œuvre, et à d'autres défis dans les sociétés d'accueil, et apporter des dynamiques et compétences nouvelles à l'économie de ces dernières.* »

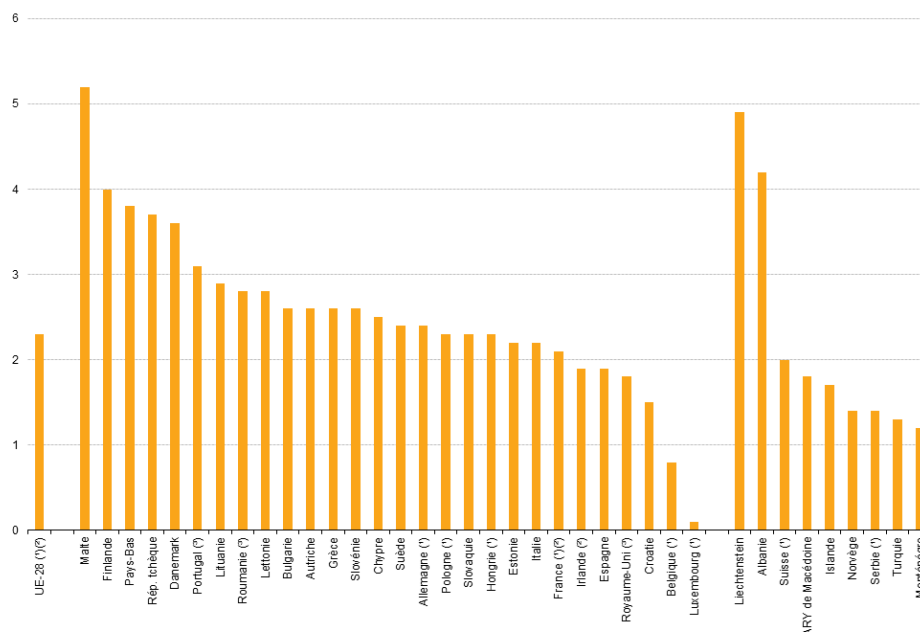
Cette problématique démographique est essentielle dans le processus d'intégration des réfugiés et permet d'expliquer les différences de points de vue et d'approches entre différents pays européens. L'exemple allemand illustre parfaitement cette thématique : l'Allemagne fait office de référence en termes d'accueil, d'asile et d'intégration des migrants en Europe. Le pays est souvent décrit comme le bon élève en raison du nombre important accueilli depuis le début de la crise migratoire de 2015 : plus d'un million et demi de migrants ont obtenu le droit d'asile, et 22 milliards ont été investis rien qu'en 2016 pour leur intégration⁴.

L'intégration des migrants est bénéfique à l'Allemagne puisqu'elle apporte une réponse au déficit de main d'œuvre dû au vieillissement de la population, qui entraîne un accroissement de la part d'inactifs dans la population. Cette situation débouche sur des enjeux sociaux, puisqu'un déficit de main d'œuvre entraîne des difficultés relatives aux cotisations sociales, à la sécurité sociale, au financement des retraites, etc. Un cercle vicieux peut vite apparaître, par l'accroissement de cette population inactive et vieillissante, ce qui justifie les politiques d'accueil allemandes en matière de migration. Il faut répondre aux besoins du marché du travail par l'intégration d'éléments de population active diplômés, qualifiés, et qui serviront à l'économie du pays. Une approche aux résultats très insuffisants, puisque la majorité des arrivants n'a aucune qualification.

Au-delà de l'Allemagne, la tendance des pays européens est parfois similaire : on observe le vieillissement de la population dans de nombreux pays, où le nombre de personnes de 65 ans et plus augmente sans cesse.

³ OIT (Organisation internationale du travail), *Decent work for migrants and refugees*, septembre 2016

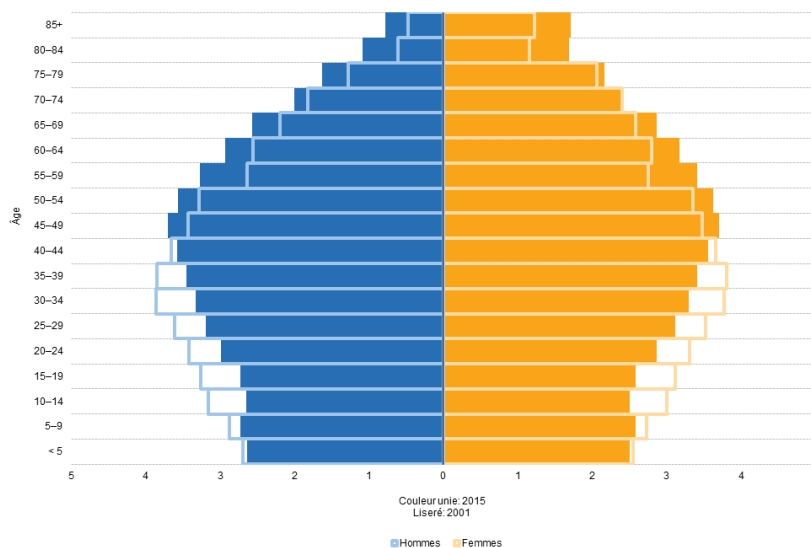
⁴ SEIBT Sebastian, « Berlin dépense 22 milliards d'euros pour l'accueil des réfugiés, un investissement presque remboursé », *France 24*, janvier 2017



(*) Rupture de série pour diverses années entre 2005 et 2015.
 (*) Données provisoires.
 (*) Estimations.
 Source: Eurostat (code des données en ligne: demo_pjanind)

Figure 1: Évolution de la part de la population âgée de 65 ans et plus entre 2005 et 2015 (Source : Eurostat)

En résulte un inversement de la pyramide démographique, ce qui exprime le déficit de main d'œuvre que de nombreux pays connaissent ou devraient connaître à l'avenir⁶.



(*) Rupture de série. 2015: données provisoires; estimation.
 Source: Eurostat (code des données en ligne: demo_pjanigroup)

Figure 2: Pyramides de la population, UE-28, 2001 et 2015 (en % de la pop. totale)

⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/fr

2. AMÉLIORER LA SITUATION DE MILLIONS DE MIGRANTS

Parmi les personnes qui migrent, une large majorité est en âge de travailler et aspire donc, à travers cette migration, à améliorer leurs conditions de vie. D'après l'OIT, parmi les 244 millions de migrations mondiales de l'année 2015, au moins 150 millions étaient justifiés par la recherche d'une meilleure situation sociale et économique à travers l'emploi. De plus, 72,7% de l'ensemble des migrants étaient en âge de travailler (au moins 15 ans)⁷. Une réserve de main d'œuvre immense se présente alors aux pays de l'Union européenne. Quand bien-même le motif des migrations n'est pas le travail – comme c'est le cas pour les millions de personnes fuyant les conflits et le non-respect des droits humains – la question du travail apparaît à un certain moment du parcours des migrants.

Or, les migrants sont encore énormément sujets à des inégalités et des injustices lorsqu'ils se retrouvent confrontés à leur intégration sur le marché de l'emploi. Ils sont déjà plus enclins à être touchés par le chômage, comme le révèlent les chiffres de l'Association européenne de défense des droits de l'homme (AEDH).⁸

Indicateurs de l'intégration des migrants sur le marché du travail dans l'UE, par citoyenneté, personnes âgées de 20 à 64 ans, 2015

	Citoyens du pays déclarant (nationaux)	Citoyens étrangers	dont citoyens:	
			d'un autre État membre de l'UE	d'un pays hors-UE
EMPLOI				
Taux d'emploi	70,6	63,7	73,4	56,7
Salariés ayant un contrat temporaire (%)	12,9	18,7	15,9	21,4
Emploi à temps partiel (%)	18,4	25,8	23,2	28,3
CHÔMAGE				
Taux de chômage (%)	8,7	14,8	10,2	18,9
Part du chômage de longue durée (%)	50,7	47,1	42,0	49,5

Ils continuent également à être victimes d'importantes violations de leurs droits fondamentaux, et sont confrontés à une réalité de l'emploi précaire, discriminant, aux conditions parfois désastreuses et ne bénéficient pas toujours d'un accès à la sécurité sociale.

Le secteur de l'économie informelle est très représenté dans la thématique du travail des migrants, notamment les travailleurs domestiques (dont une majorité sont des femmes), sans droit ni contrat de travail, ce qui s'apparente à une forme moderne d'esclavagisme. Les risques sont alors importants et au-delà des avantages qui peuvent être tirés de l'intégration des migrants, il faut prendre en considération la façon dont cette intégration est faite et quelle forme de gouvernance cela prend-il.

L'Organisation internationale du travail (OIT), dans une déclaration du 20 février 2018⁹, exhorte les instances décisionnelles des pays concernés à organiser une gestion plus juste et plus efficace des migrations de main-d'œuvre. Une demande qui est appuyée par d'autres instances internationales, notamment l'agenda 2030 de l'ONU sur les objectifs du développement durable préconise aux États membres de « *défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire* »¹⁰.

⁷ OIT (Organisation internationale du travail), *Decent work for migrants and refugees*, septembre 2016

⁸ <http://www.aedh.eu/integration-et-inclusion-sociale-des-ressortissants-de-pays-tiers-dans-lunion-europeenne-quels-enjeux-a-lheure-de-la-crise-migratoire-2/>

⁹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_618093/lang-fr/index.htm

¹⁰ Objectif 8.8 du programme ; http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=F

Le directeur de l'OIT, Guy Ryder, conclut dans sa déclaration du 20 février 2018 : « Une bonne gouvernance favorisera la coopération au niveau des axes migratoires et des régions concernées. Elle devrait être guidée par les normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions pertinentes de l'OIT et de l'Organisation des Nations unies. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre et les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable offrent des orientations complémentaires. »

II – LES DÉFIS À RELEVER POUR UNE BONNE INTÉGRATION

Dans la plupart des pays d'Europe, la réussite des immigrés sur le marché du travail tend à être inférieure à celle des citoyens natifs, notamment en Belgique, où ce taux est inférieur à la moyenne de l'OCDE¹¹. Aucun aspect ne semble être responsable à lui seul de la situation : de nombreux facteurs interviennent dans le processus d'intégration au sein du marché du travail, et se présentent alors comme des obstacles et des défis à relever pour les États. D'après un rapport d'Eurocities de décembre 2017, les villes interrogées ont déclaré que les femmes étaient les cibles principales de ces défis, puisqu'elles font face à des enjeux multidimensionnels qui entravent leur intégration de manière encore plus importante que les hommes.¹²

1. LES OBSTACLES PERSONNELS

Lorsqu'il est question d'intégration, le premier obstacle, et souvent le plus déterminant, est celui de la barrière de la langue. Un choc culturel qui pose un véritable enjeu à la fois pour les individus migrants et pour les autorités locales des pays d'accueil puisque cet obstacle est le principal à franchir pour amorcer un processus d'intégration décent. En effet, cette première étape est primordiale pour lutter contre les emplois informels dans lesquels les migrants sont surreprésentés. Une recherche d'emploi sans connaissance linguistique et culturelle du pays d'accueil n'est pas envisageable, et la solution présentée par le travail informel accentue ce phénomène. Or, ce type d'emploi ne respecte pas les droits fondamentaux et le bien-être des migrants, il n'assure aucune protection et ne saurait produire aucun sentiment de citoyenneté, qui jette pourtant les bases d'une intégration réussie.

Il existe d'autres obstacles personnels auxquels sont confrontés les migrants, qui ont également des répercussions dans la lutte contre le travail informel. Il s'agit de la reconnaissance des compétences et des expériences professionnelles des individus dans les pays d'accueil. Bien qu'il existe une forte tendance des pays de l'UE à recruter des talents, des collaborateurs en provenance de pays du Sud (« *Brain drain* », ou la fuite des cerveaux), favorisant d'importants flux de migrations de travail, la situation pour les personnes réfugiées est différente. Il y a une immense difficulté pour les migrants à faire valoriser la formation ou l'expérience qu'ils ont acquis dans leur pays d'origine, et qui pourrait leur assurer une intégration plus facile sur le marché du travail européen. Par exemple, parmi les migrants syriens demandant l'asile dans des pays de l'UE, de nombreux médecins, ingénieurs ou autres ne peuvent prétendre accéder à un de ces emplois car leur diplôme n'est pas reconnu. C'est d'autant plus un problème, puisqu'aujourd'hui dans de nombreux pays occidentaux, l'accès à l'emploi est conditionné

¹¹CIRE (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), *Les réfugiés et le marché du travail*, décembre 2015

¹² Eurocities, *Labour market integration of refugees and asylum seekers* – Décembre 2017

par la détention ou non de ces diplômes. Aussi, les procédures de reconnaissance ou de validation d'acquis sont toujours plus complexifiées, décuplant les difficultés d'intégration dans un emploi formel et à la hauteur des formations des individus. Ceci implique que de nombreux migrants hautement qualifiés se retrouvent à occuper un emploi inférieur à leurs capacités, ce qui certes peut permettre leur intégration, mais ne garantit pas leur épanouissement et développement personnel.

Figure 3 : Comparaison des Professions et Catégories socioprofessionnelles (PCS) dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil pour les réfugiés rencontrés en France¹³

PCS après	Agriculteurs	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Autres personnes sans activité professionnelle (dont retraités et étudiants)	TOTAL
PCS avant								
Agriculteurs							1	1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise					2		3	5
Cadres et professions intellectuelles supérieures					5		7	12
Professions intermédiaires					6		6	12
Employés					9	1	10	20
Ouvriers						1		1
Autres personnes sans activité professionnelle (dont retraités et étudiants)					1		4	5
TOTAL	0	0	0	0	23	2	31	56

Un dernier obstacle personnel concerne le manque d'informations sur les procédures légales pour les demandeurs d'asile. Des manques d'informations qui concernent la nécessité de reconnaissance des capacités, ou les droits du marché du travail, ou encore les procédures d'accompagnement et d'aide vers l'emploi mises en place par certains pays.

Il serait également nécessaire de prendre en considération dans cette partie le manque de stabilité auxquels sont confrontés les demandeurs d'asile, notamment le fait de ne pas avoir de logement fixe durant les périodes de transition, d'installation. Ce critère peut aussi représenter un frein au développement et à l'intégration sur le marché du travail du pays d'accueil.

2. L'ABSENCE D'UN CADRE JURIDIQUE PRÉCIS

La confusion et le déficit d'informations sur les procédures légales ne concernent pas seulement les migrants, les autorités et les partenaires sociaux s'en retrouvent également affectés. La grande diversité des statuts et des appellations – migrant, réfugié, demandeur d'asile, détenteur d'un permis de travail – est un obstacle à l'intégration. Cela peut entraîner une confusion dans l'esprit des chefs d'entreprise, ou des autorités, qui perçoivent mal la manière d'intégrer ces individus de par leur statut : ils peuvent être perçus comme de simples illégaux, malgré un statut de réfugié, et ainsi ne pas avoir l'opportunité de trouver un emploi.

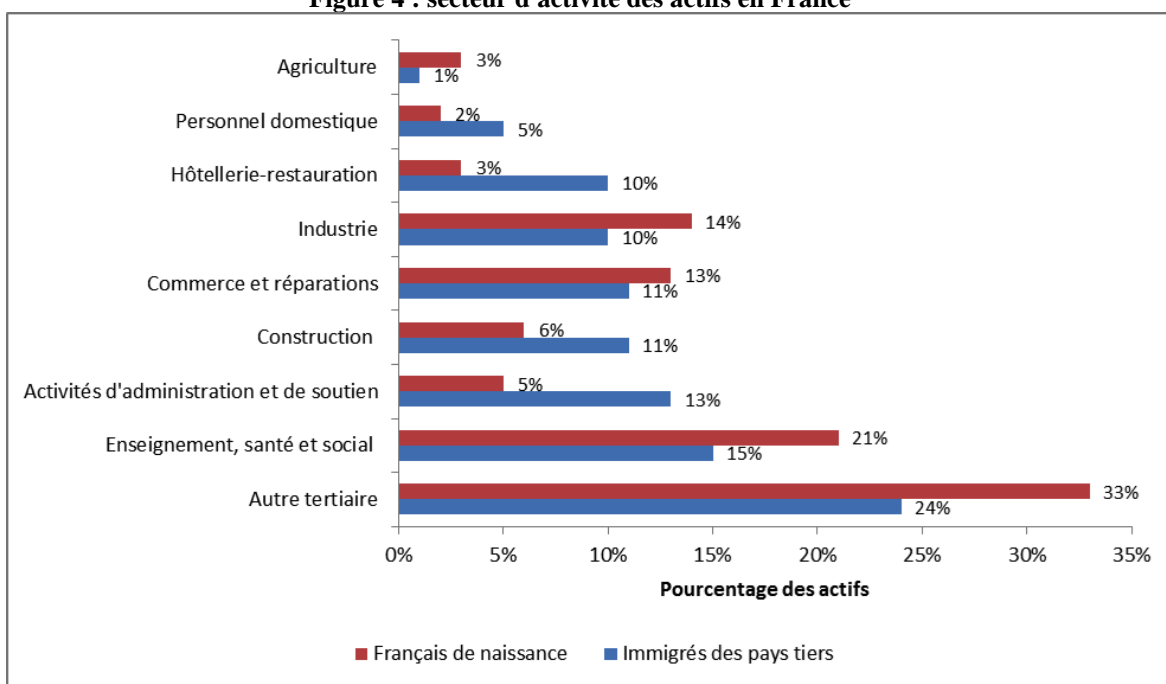
Ces enjeux rejoignent l'idée de la mauvaise reconnaissance des acquis et des formations, et ces deux obstacles cumulés expliquent la part si peu importante des réfugiés sur le marché du travail et toutes les difficultés liées au travail informel qui en découlent.

¹³ Extrait d'une enquête sociologique, Albena Tcholakova, *Le remaniement identitaire entre reconnaissance et maintien de la cohérence biographique*, <https://journals.openedition.org/sociologie/2718>

De plus, les politiques nationales en matière d'immigration comprennent souvent des incohérences et des obstacles structurels à une intégration par le travail. Au-delà d'un emploi, c'est l'autorisation d'en chercher un qui est difficile à obtenir : longs délais d'obtention des permis de travail, interdiction d'exercer pendant la procédure d'asile, etc.

Prenons l'exemple de la France, où la tradition politique a été conçue autour du regroupement familial, et très rarement en fonction des critères économiques et de l'emploi. L'immigration professionnelle est en effet absente des projets de loi, qui se succèdent d'un gouvernement à l'autre. Le parcours est extrêmement long et difficile avant d'obtenir le droit de travailler en France. Il y a tout d'abord cette impossibilité de travailler légalement durant l'examen de la demande d'asile, une procédure qui peut durer jusqu'à deux ans. De plus, une pratique française consiste à favoriser le marché national, c'est-à-dire que les employeurs doivent prouver qu'il n'y a pas de main-d'œuvre disponible sur le marché français avant de pouvoir employer un étranger¹⁴. Ce système est très inégalitaire, puisque selon les secteurs, les besoins et les ressources de main-d'œuvre sont très différents, et une étude plus précise sur les besoins par secteur permettrait d'adapter l'intégration.

Figure 4 : secteur d'activité des actifs en France¹⁵



¹⁴ Raphael Apelbaum, Le monde, novembre 2015 - http://abonnes.lemonde.fr/idees/article/2015/11/12/migrations-un-cadre-juridique-a-revoir_4808389_3232.html

¹⁵ <http://www.bsi-economics.org/625-immigration-france-impacts-economie>

3. DISCRIMINATION POSITIVE : À QUEL PRIX ?

Afin de répondre aux défis évoqués précédemment, les autorités publiques locales et nationales tentent de mettre en place des programmes, des initiatives d'inclusion plus développées. Nous expliciterons ces différentes initiatives dans les parties suivantes, mais il y a tout d'abord un point à soulever concernant la discrimination positive qui s'applique dans ces projets. Il existe un risque de confrontation, et d'incompréhension qui peut apparaître entre les migrants et les populations locales. Ceci est dû à la perception faussée de la population sur l'apport que peuvent avoir les migrants sur l'économie locale.

Les discours haineux et répulsifs envers les migrants, et plus généralement envers les étrangers, arborent souvent la même allure ; on se plaint que ceux-ci, « les autres », malgré leur présence illégitime sur le territoire national, n'hésitent pas à voler les emplois et les avantages sociaux des citoyens nationaux. L'idée que les pouvoirs publics puissent agir pour favoriser le sort de ces réfugiés, alors que dans le même temps les populations locales sont délaissées au sort du chômage, vient alors alimenter cette incompréhension et cette défiance vis-à-vis des migrants.

Cette situation peut déboucher sur des tensions sociales et politiques à l'échelle locale, comme le développement de discours populistes et l'augmentation de la xénophobie et du racisme.

Dès lors, l'enjeu pour les autorités est de savoir concilier l'égalité des chances et les procédures légales d'accès vers l'emploi pour les réfugiés avec les questions de chômage local et de vivre-ensemble. Cela pourrait passer, comme c'est le cas pour les migrants, par une meilleure information et communication sur les avantages de l'intégration et sur les différents moyens d'y parvenir. Il y a un équilibre à trouver sur le traitement et sur les procédures d'intégration de ces personnes sur les marchés du travail sans compromettre les autres acteurs économiques, et ainsi prévenir les discours racistes qui présentent une incompatibilité des migrants avec le travail.

III – LES INITIATIVES D'INTÉGRATION EXISTANTES

1. DES INITIATIVES À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

L'intégration par le travail des personnes migrantes constitue l'objet de différentes directions générales et divers programmes au sein de l'Union européenne. Il existe plusieurs organes exécutifs qui peuvent légiférer dans le sens de cette intégration. Tout d'abord, la DG HOME (migrations et affaires intérieures), puis la DG EMPL (emploi, affaires sociales et inclusion) et enfin la DG GROW (marché intérieur, industrie, entrepreneuriat et PME). Tous ces organes œuvrent à des politiques relatives aux priorités « migration » et « emploi, croissance et investissement », qui sont les deux thématiques qui intéressent notre sujet. Les objectifs de ces différentes priorités comme l'Agenda européen sur les migrations – qui prévoit une politique commune solide et optimale en matière d'asile – et le développement des marchés nationaux, pourraient alors se rejoindre et former des exigences nouvelles en matière d'intégration des migrants par le travail. C'est ce que l'UE tente de faire en proposant divers outils destinés à favoriser cette intégration.

Le Fonds Asile, migrations et intégration (FAMI) est l'un des outils mis en place qui vise à renforcer la gestion des flux migratoires intégrés en Europe.

Les objectifs du FAMI sont les suivants¹⁶ :

- Renforcement du régime d'asile européen commun
- Soutien à la migration légale et aide à l'intégration
- Mise en place de stratégies de retour équitables et efficaces
- Partage des responsabilités et solidarité entre les États membres.

La plus grande part de ce fonds (environ 88%) sert à préparer, accompagner, orienter les politiques nationales des États membres sur la période 2014-2020 en matière d'intégration. Au sein de cette part, 11% contribue à l'implémentation d'actions spécifiques répondant directement à des priorités de l'Union, quand le reste n'est qu'une assistance aux États. Les 12% restants servent à la fois à mener des actions précises ou à de l'assistance d'urgence dans des régions nécessitant une intervention.

Les actions concrètes couvertes par le FAMI (dont le budget s'élève à un peu plus de 3 milliards sur la période 2014-2020) peuvent concerner un vaste panel d'initiatives, comme l'amélioration des services d'accueil et de résidence des demandeurs d'asile, des campagnes d'informations au sein et en dehors de l'UE sur les voies de migration légales, des services d'éducation et d'apprentissage des langues, de l'assistance aux personnes vulnérables issus du public ciblé par le FAMI, etc. Par exemple, concrètement en Belgique, deux types de projets sont financés, d'une part des projets permettant l'activation sociale des personnes issues de pays tiers, d'autre part des projets facilitant la formation des travailleurs sociaux. Ces formations permettent aux travailleurs sociaux de procurer par exemple une assistance sociale adaptée aux personnes souffrant de troubles psychologiques liés au parcours de migration. Il s'agit alors plutôt d'une action locale puisque le FAMI accompagne les projets des CPAS¹⁷.

En mai 2017, la Commission a lancé un nouveau programme intitulé *Employers together for integration*¹⁸, consistant à mettre en avant les pratiques et initiatives d'employeurs européens dans le processus d'intégration des migrants. Dans le même esprit, les organismes procurant des apprentissages et des cours à des migrants peuvent rejoindre l'initiative *European Alliance for Apprenticeships*. Toutes deux sont globalement financées soit par le Fonds social européen, soit par le FAMI, et font office de vitrine de la politique européenne en matière d'intégration.

D'autres efforts sont entrepris par la Commission depuis mi-2017. En juillet, celle-ci lançait un nouvel **outil de profilage des compétences des ressortissants des pays-tiers**¹⁹, un éditeur web hors et en ligne qui permet à toute personne y compris les migrants de présenter leurs compétences, qualifications et expériences de manière à les faire reconnaître et valoriser sur le marché du travail des pays membres. Un peu plus tard, en décembre, a eu lieu la signature d'un **partenariat européen pour l'intégration**²⁰, qui « énonce les principes de base et les engagements en vue de soutenir et de renforcer les possibilités offertes aux réfugiés et aux migrants qui résident légalement dans l'Union de s'intégrer dans le marché du travail européen » à travers l'association de la Commission et des partenaires sociaux nationaux.

¹⁶ <https://www.touteleurope.eu/actualite/le-fonds-asile-migrations-et-integration-fami.html>

¹⁷ <https://www.mi-is.be/fr/le-fonds-dasile-migration-et-integration-fami>

¹⁸ https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en

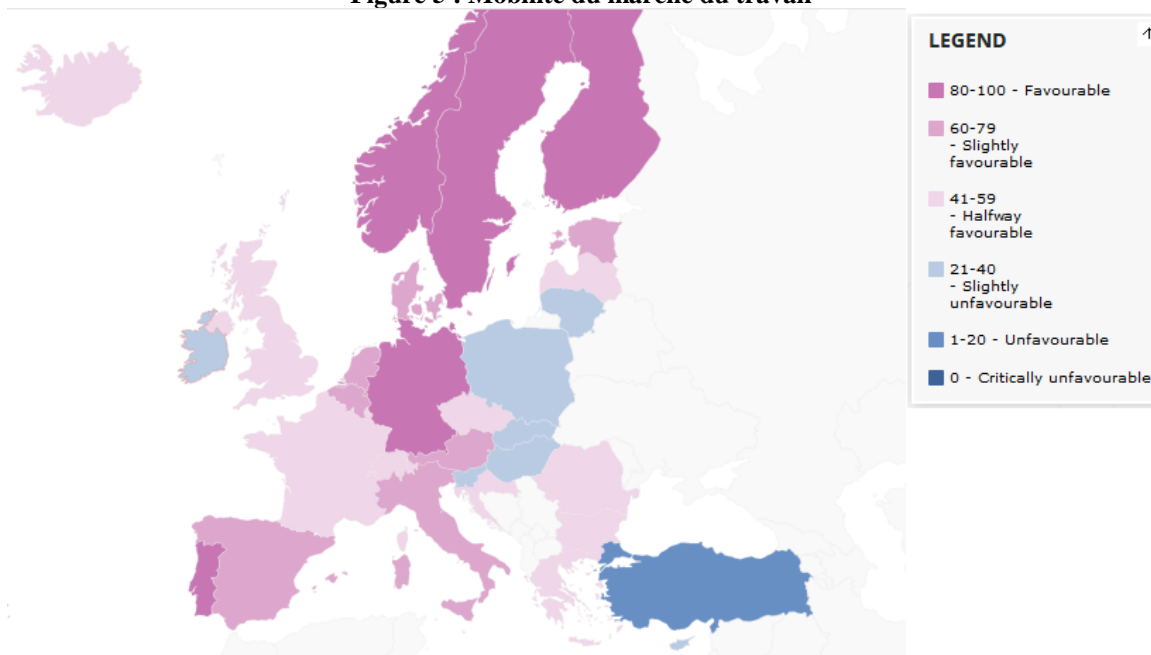
¹⁹ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1603_fr.htm

²⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-5352_fr.htm

2. DES INITIATIVES À L'ÉCHELLE NATIONALE

Il existe des différences importantes d'un pays européen à un autre en matière de politique d'intégration des migrants. Le MIPEX (*Migrant Integration Policy Index*) est un outil qui mesure les politiques d'intégration des migrants de différents pays du monde pour établir un classement tous les 5 ans dans différents domaines (éducation, citoyenneté, accès au marché du travail, ...). Concernant ce dernier domaine, les pays européens sont très inégaux, la Suède dominant le classement de 2015 en matière d'accès au travail (98 points sur 100), la Belgique pointant à la 13^{ème} place (64 points) du même classement de 38 pays, alors que la France atteint à peine la moyenne avec 54 points²¹.

Figure 5 : Mobilité du marché du travail²²



Il est alors intéressant d'observer les politiques de ces différents pays pour voir quelles initiatives ont été élaborées et pour quels résultats, afin de dresser un état des lieux des pratiques (bonnes ou mauvaises) en Europe.

Pour la Suède, par exemple, qui se présente comme le meilleur élève en matière d'accueil des migrants, la politique nationale d'accueil massif dès 2015 semble avoir porté ses fruits. Alors que l'accès au marché du travail présente les mêmes enjeux et difficultés que dans l'ensemble des pays d'Europe, le succès de la politique générale d'accueil et d'intégration a créé un contexte social beaucoup plus favorable à une intégration réussie pour les migrants. De plus, la Suède a adopté une approche quasiment unique en Europe en faisant du travail la priorité pour les primo-arrivants : les réfugiés et les demandeurs d'asile qui arrivent en Suède ne sont pas laissés de côté dans des camps ni confiés à des systèmes de soutien social. Au contraire, ils sont inscrits dans un programme d'intégration professionnelle. Une fois que leur statut de résident a été réglé, c'est le service public national de

²¹ Données 2014, susceptibles d'avoir largement évoluées suite à la vague de migrants qui a touché l'ensemble de l'Europe en 2015, et en raison des politiques de fermeture qui ont émergé dans plusieurs pays dont la Hongrie.

²² <http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>

l'emploi, et non pas l'office de la migration ou le conseil municipal, qui aide les réfugiés à s'adapter à leur nouvel environnement. Et trouver un emploi est l'élément central de cette adaptation²³.

Autre bon élève européen, l'Allemagne, qui en se plaçant 4^{ème} du classement MIPEX est pourtant le pays qui présente le plus d'initiatives nationales d'intégration. Un constat notable, puisque le marché du travail allemand se base sur deux impératifs difficiles à atteindre pour les migrants : la connaissance de la langue et la possession de diplômes et/ou qualifications reconnus. Une politique en accord avec les réalités économiques et démographiques du pays que nous avons décrites précédemment, et qui a vu l'émergence d'initiatives nombreuses et variées issues de toutes les catégories d'acteurs : associations, citoyens, universités, entreprises... Par exemple, de nombreuses entreprises proposent des stages et des ateliers d'intégration à des réfugiés pour les accompagner petit à petit vers le marché du travail²⁴.

Des actions coordonnées d'en haut par la politique de la chancelière Merkel, qui en mars 2016 lance son **programme d'intégration pour les réfugiés**: 60 heures de cours de citoyenneté et un accent mis sur l'apprentissage de la langue, avec 600 heures de cours prévues. Pour aller plus loin, une autre initiative officielle tente de mettre un peu d'ordre dans l'effusion de projets adressés aux réfugiés : **les points d'intégration**.

Depuis 2016, la plupart des grandes villes d'Allemagne en sont dotées. Le point d'intégration de Cologne fut l'un des tout premiers à voir le jour. Il s'agit d'un guichet unique auquel peuvent s'adresser les réfugiés pour toute question relative au marché du travail. Ces bureaux sont financés par l'État fédéral et organisés par les Länder, en étroite collaboration avec le ministère allemand du Travail²⁵.

D'autres initiatives de la sorte voient le jour dans les pays européens. En parallèle de politiques de plus en plus répressives et peu accueillantes envers les migrants, on tente toutefois d'intégrer au mieux les personnes déjà présentes sur le territoire et bénéficiant d'un statut de réfugié. C'est le cas par exemple de la France, où le gouvernement s'est muni d'un rapport mené par un député d'Île-de-France, Aurélien Taché, censé dévoiler les grandes lignes de la nouvelle politique immigration-asile. Ce rapport insiste notamment sur l'importance de l'apprentissage du français et de la France, c'est-à-dire une **intégration civile et civique**, et une amélioration de l'**insertion professionnelle**. À ce sujet, l'élu souhaite offrir aux nouveaux venus « *un accompagnement global, incluant notamment l'accès au logement et à l'emploi, d'une durée moyenne d'un an* ». Cela passerait par des contrats avec les branches professionnelles, des « *partenariats avec les grandes entreprises* », mais aussi des reconnaissances partielles de qualifications et un accès plus facile à certaines professions. Une ambition politique qui rejoint différents points déjà mis en place dans d'autres pays, et qui pourrait alors permettre à la France d'entreprendre une politique plus adaptée²⁶.

²³ http://www.fmreview.org/fr/foi/peromingo.html#_ednref1

²⁴ <http://www.infomigrants.net/fr/post/6520/une-grande-entreprise-allemande-de-telecommunications-offre-des-stages-aux-refugies>
<https://www.redi-school.org/digitalwomencourses>

²⁵ <https://www.alterechos.be/en-allemande-efforts-conjugues-pour-lemploi-des-refugies/>

²⁶ <http://www.participation-citoyenne.eu/fr/news/lintegration-des-migrants-par-le-travail-inclusion-sociale-et-interet-commun>

IV – DES STRATÉGIES D'INTÉGRATION SECTORIELLES

1. À TRAVERS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

En raison des différents modèles légaux et de l'absence de consensus entre les pays européens sur la façon d'intégrer au mieux les migrants, l'ESS peut apparaître comme un modèle commun en matière d'intégration sur le marché du travail, ainsi que l'accès au logement, l'accès aux soins, etc. Les entreprises de l'économie sociale et solidaire offrent un cadre favorable au développement des compétences des nouveaux arrivants, et contribue ainsi à leur intégration sociale et professionnelle, en prodiguant des services (sociaux, environnementaux) en faveur de la communauté. Ce modèle d'entreprises contribue ainsi à une installation plus facile pour les migrants, en offrant des opportunités d'emploi ou de formation et en accompagnant les différents parcours lors de leur intégration. L'action directe des entreprises de l'ESS est alors de porter secours et assistance aux personnes les plus défavorisées à travers des initiatives diverses, qui peuvent aller jusqu'à l'intégration au sein même de ces entreprises.

C'est le rôle de certaines structures ou réseaux d'économie sociale européens, comme ENSIE (*European Network of Social Integration Enterprises*), reconnue par la DG Emploi et dont le but est la représentation, la maintenance et le développement au sein de l'UE des réseaux d'entreprises sociales d'insertion par le travail (*WISEs, Work Integration Social Enterprises*). Ces entreprises soutiennent l'inclusion et l'intégration au sein du marché du travail des individus qui font face à des discriminations ou à un risque d'exclusion sociale, telles que les femmes migrantes par exemple²⁷.

D'après Guy Tchami, de l'Office international du Travail (OIT), il y a une nécessité d'apporter des preuves empiriques fortes (tel que des statistiques) pour influencer et convaincre les décideurs nationaux de développer des activités d'ESS dans le cadre de l'intégration des migrants. Certains exemples d'initiatives nationales sont à relever dans ce sens, comme en Italie, où la Fédération des coopératives sociales, des mutuelles et des entreprises sociales de la Confédération des coopératives italiennes (*Federsolidarietà-Confcooperative*) a récemment mis en place une charte pour renforcer les liens entre autorités publiques et entreprises, ou en Allemagne où des outils permettent désormais aux migrants de créer leur propre activité d'ESS²⁸.

En outre, les pays européens connaissent une mutation de leurs systèmes économiques, avec l'accroissement du secteur de l'ESS, et cela se traduit par un effort généralisé en matière d'intégration des réfugiés sur le marché du travail. En effet, alors que l'ESS est le secteur le plus propice à cette démarche, les entreprises privées (et notamment des grands groupes) voient leur politique changer pour s'adapter aux nouvelles normes et aux nouvelles contraintes issues de la crise des réfugiés, et que l'ESS a induites. La logique capitaliste de profit laisse entrevoir des opportunités sociales, et des groupes comme Total, Vinci ou BNP Paribas s'engagent dans une démarche de RSE (responsabilité sociale des entreprises) et dans la prise en charge de l'intégration des migrants. Des projets communs voient alors le jour, regroupant autorités publiques, acteurs de l'ESS et entreprises commerciales, ce qui est bénéfique d'après Mathieu Tardis, chercheur au centre Migrations et Citoyennetés de l'Ifri (Institut français des Relations internationales).

D'après ce dernier : « *Pour agir, le privé doit avancer en concertation avec le public et le monde associatif; il faut davantage mutualiser compétences, volontés et moyens, ce qui n'a rien de naturel en*

²⁷ <http://www.ensie.org/new-page/>

²⁸ *Comment l'économie sociale contribue-t-elle à l'intégration des immigrants ?* Conférence DG HOME, 02/02/2018

France, où les univers restent assez cloisonnés. » Il insiste aussi sur « le rôle de pilotage de l'État dans ce travail commun »²⁹.

Encore une fois, il est donc pointé la nécessité des États et des décideurs de coordonner ces politiques d'intégration, dans un contexte où les initiatives sont encore bien trop souvent à l'origine de structures locales.

2. À TRAVERS DES INITIATIVES LOCALES

De nombreuses villes en Europe sont directement impliquées dans l'intégration des migrants sur le marché du travail, ce qui montre que l'échelle locale joue un rôle crucial dans ce processus. Il existe différentes manières de les intégrer, avec différents degrés d'implication et de compétences. Certaines d'entre elles ont une implication et responsabilité totale, quand d'autres partagent cette tâche avec le niveau régional, fédéral ou national. D'autres encore préfèrent s'attacher les services de structures associatives locales, lorsqu'elles n'ont pas les compétences pour les politiques migratoires par exemple. Il leur est alors possible de faciliter l'environnement social et culturel, pour que des politiques nationales puissent plus facilement s'implanter.

Un rapport de 2017 d'Eurocities³⁰ pointe différents types de coopération qui s'opèrent au niveau local (des villes européennes) pour la mise en place de ces processus d'intégration. Tout d'abord il y a la coopération interne, qui concerne une interconnexion entre différentes agences locales (affaires sociales, intégration, centres d'emploi, services d'éducation, bureaux des migrations, etc.). Cette pratique concerne surtout des cas où la gestion est laissée principalement aux services de la ville, et où la coopération de ces différents services locaux permet une gestion globale de l'intégration. Cet exemple s'applique aux villes de Barcelone, Berlin, Lisbonne, Tampere, entre autres.

Ensuite, la coopération entre parties prenantes : il s'agit d'une coopération entre des services qui ne sont pas nécessairement rattachés à la ville. Cela intègre des acteurs de différents horizons : agences de l'emploi, services de formation, syndicats, chambre de commerce, services sociaux, compagnies privées et associations ; ce qui est la pratique la plus courante car la plus globale. L'intégration des réfugiés ne concerne en effet pas seulement le marché du travail, mais doit être accompagnée d'autres services indispensables, comme un accès au logement, à la sécurité sociale, la prise en charge des enfants, l'accompagnement psychologique et physique, etc. Une approche observée dans de nombreuses villes européennes, dont Gand et Munich³¹.

Enfin, il existe d'autres modèles alternatifs, mais qui sont plutôt complémentaires aux modèles principaux de coopération. Par exemple, de nombreuses villes lient leur approche coopérative à l'action d'ONGs (souvent des associations de terrain), qui interviennent en appui des politiques menées (accueil et accompagnement des migrants). Cela peut également passer à travers des réseaux établis : réseaux sportifs (clubs locaux) ou religieux.

De plus, l'emploi d'un même modèle de coopération ne signifie pas des politiques similaires, puisqu'il existe divers types de dispositifs mis en place en fonction des pays et des villes. Ces différents types ont été mis en avant dans une étude de l'IRFAM (Institut de recherche, formation et action sur les migrations) publiée en mai 2018 sur l'efficacité des dispositifs d'insertion des migrants mis en place en Europe et dans les pays industrialisés³².

²⁹ https://www.lexpress.fr/emploi/business-et-sens/les-entreprises-terres-d-asile-pour-les-migrants_1777925.html

³⁰ http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf

³¹ *Ibidem.*

³² http://www.irfam.org/assets/File/e-journal/diversite_et_citoyennete_51_efficacite_des_dispositifs_d_insertion.pdf

Tableau 1 : dispositifs d'insertion recensés par l'IRFAM³³

Types de dispositifs	Synthèses d'évaluations	Principaux contextes analysés
Dispositifs d'initiation	<i>Dispositifs d'accueil, d'information et des cours de langue du pays d'emploi sur l'insertion socioprofessionnelle des migrants</i>	AUS/B/CAN/CH/F/GB/N/S/USA
Préformations et formations professionnelles	<i>Dispositifs d'insertion professionnelle pour immigrés faiblement qualifiés : parcours et formations en alternance</i>	AT/B/CH/CZ/D/DK/E/F/FIN/GB/GR/I/L/N/NL/P/PL/R/S
Périformation et orientation professionnelle	<i>Dispositifs de soutien et de valorisation des compétences des migrants qualifiés</i>	B/CAN/CH/D/DK/F/GB/I/N/P/S
Dispositifs relationnels	<i>Bénévolat et réseaux sociaux des migrants</i>	AT/B/CAN/CH/D/DK/EIRE/F/GB/L/NL/S
Dispositifs d'appui à la création d'entreprises	<i>Politiques de soutien des entreprises créées par les migrants</i>	AT/B/CAN/CH/D/EIRE/F/GB/I/NL
Dispositifs de gestion et de valorisation des diversités	<i>Responsabilité sociale des entreprises et dialogues interculturels</i>	AT/B/CAN/CH/D/F/FIN/GB/NL/USA
Dispositifs d'accueil des jeunes	<i>La transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants : prévention du décrochage scolaire et jobs d'étudiants</i>	B/CAN/F/GB/L
Dispositifs réglementaires	<i>Politiques de diversité et embauche des travailleurs issus de l'immigration : chartes, primes et « titres-services »</i>	B/CAN/E/F/GB/L/NL/USA

D'après cette étude, l'ensemble des dispositifs observés permettent de dégager 4 axes de politiques les plus efficaces à implanter au niveau local pour l'intégration des migrants. Ces recommandations sont les suivantes : donner du sens aux dispositifs de formation et d'accompagnement, autonomiser les migrants (en favorisant la reconnaissance et la mise en avant du travail et des qualifications), favoriser la collaboration entre autorités, société civile et entreprises locales, rapprocher les entreprises des publics ciblés par ces politiques.

³³ A. Manço, « Valoriser les travailleurs immigrés en Europe : Un enjeu de société ! », *Diversités et citoyennetés* n°51 – mai 2018

CONCLUSION

Il paraît important de prendre en considération l'apport socioéconomique d'une intégration réussie des migrants sur les marchés du travail européens. Un apport mutuel pour les sociétés, au niveau national et local, et pour les migrants eux-mêmes. Cependant, de nombreux obstacles viennent perturber cette intégration et les avantages qui en découlent, en raison des difficultés personnelles que les migrants rencontrent et qui ne sont pas toujours en adéquation avec les perspectives et les politiques mises en place dans les villes et les pays où ils souhaitent s'installer. Les différences d'approches nationales rentrent aussi en considération, entre l'accueil bienveillant de la part de l'Allemagne, qui perçoit l'intégration de ces personnes comme une réponse à son déficit démographique, et les réticences nombreuses de plusieurs pays européens dont les politiques marquent une hostilité croissante envers l'accueil des migrants.

C'est pourquoi l'Europe prend ses responsabilités dans ce domaine, depuis plusieurs années, en instaurant des outils et des programmes diversifiés et dont l'objectif est de coordonner ces processus d'intégration et aider les États membres. En résultent de nombreuses initiatives nationales, avec des pays précurseurs en matière de politique d'intégration professionnelle, comme la Suède et l'Allemagne. Mais c'est principalement au niveau local que s'appliquent ces programmes européens, puisque les acteurs les plus enclins à œuvrer en faveur d'une intégration sont les structures qui sont au plus près des migrants et des réalités du marché du travail. Le nombre de services sociaux, de bureaux d'accompagnement, d'associations et d'agences pour l'emploi qui œuvrent en faveur de l'intégration professionnelle des migrants est en constante augmentation, et surtout ce réseau s'étend dans l'ensemble des pays européens, dans de nombreuses villes, avec un niveau d'implication de celles-ci plus fort que jamais.

Cependant, malgré ces initiatives encourageantes, des enjeux persistent. L'OIT continue de souligner les importantes difficultés que rencontrent les migrants dans leur intégration, et il semblerait alors que les outils mis en place ne soient pas encore suffisamment efficaces. Au-delà des apparences, l'IRFAM³⁴ stipule que la dynamique est bonne, que les initiatives ont de nombreux avantages, mais que les retombées (économiques et sociales) peuvent prendre du temps à se manifester, en raison de la lenteur des évolutions économiques des pays industrialisés. En revanche, en ce qui concerne la justification de ces politiques, du travail reste à faire, puisque trop souvent la société civile peut percevoir les efforts envers les migrants injustes alors que des citoyens sont confrontés également au chômage sans se rendre compte des mécanismes d'inclusion dont ils bénéficient eux-mêmes. Ces idées peuvent alimenter des réactions sociales ou politiques, et l'IRFAM fait alors la recommandation suivante :

« Il semble fondamental de faire savoir que ces dispositifs ne tentent pas de donner des avantages aux populations issues des migrations, mais plutôt de leur donner les mêmes avantages que les populations qui vivent depuis longtemps dans les pays concernés. Ces dispositifs sont des dispositifs d'égalité des chances et donc de rééquilibrage, et non des dispositifs visant à avantager des nouveaux arrivants au détriment de ceux qui se trouvaient là auparavant. »³⁵

³⁴ http://www.irfam.org/assets/File/e-journal/diversite_et_citoyennete_51_efficacite_des_dispositifs_d_insertion.pdf

³⁵ P. Verjans, « Œuvres utiles pour décideurs, acteurs et migrants », *Diversités et citoyennetés* n°51 – mai 2018

BIBLIOGRAPHIE

ÉTUDES

- PESCHIER Marie, *Le travail : facteur d'intégration majeur pour les réfugiés*, EU-LOGOS Athena, 2018 - <http://www.eu-logos.org/?p=22257>
- METRAL A., PADOVANI E., *L'insertion professionnelle des réfugié-e-s, une nécessité qui rencontre des obstacles*, Note d'analyse RSE-Diversité, Pour la solidarité, décembre 2016 - <http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2016-div-refugies.pdf>
- EURO CITIES, *Labour market integration of refugees and asylum seekers*, décembre 2017 - http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf
- AEDH, *Intégration et inclusion sociale des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne : quels enjeux à l'heure de la crise migratoire ?*, juillet 2016 - <http://www.aedh.eu/integration-et-inclusion-sociale-des-ressortissants-de-pays-tiers-dans-lunion-europeenne-quels-enjeux-a-lheure-de-la-crise-migratoire-2/>
- OIT (Organisation internationale du travail), *Decent work for migrants and refugees*, septembre 2016 - http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_524995/lang--en/index.htm
- CIRE (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), *Les réfugiés et le marché du travail*, décembre 2015 - <https://cire.be/publications/analyses/les-refugies-et-le-marche-du-travail>
- CIRE, *L'insertion socioprofessionnelle des réfugiés*, 2017 - <https://cire.be/publications/analyses/l-insertion-socio-professionnelle-des-refugies>
- EFSSE (European forum on social and solidarity economy), *Concept note : migrants and refugees*, 2018 - <http://efsse.org/contributions/concept-note-migrants-and-refugies/>

ARTICLES

- POUR LA SOLIDARITÉ, « L'intégration des migrants par le travail : inclusion sociale et intérêt commun », 2018 - <http://www.participation-citoyenne.eu/fr/news/lintegration-des-migrants-par-le-travail-inclusion-sociale-et-interet-commun>
- GOUËSET Catherine, « Comment l'Allemagne a géré l'accueil d'un million de réfugiés », *L'express*, septembre 2017 - https://www.lexpress.fr/actualite/monde/europe/comment-l-allemande-a-gere-l-accueil-d-un-million-de-refugies_1942397.html
- PEROMINGO Miguel, « Le travail et l'intégration des réfugiés en Suède », *Revue Migrations forcées*, novembre 2014 - http://www.fmreview.org/fr/foi/peromingo.html#_ednref1
- UYTENDAELE Julien, « Accueil des réfugiés : la reconnaissance accélérée des diplômés est une urgence socio-économique ! », *billet de blog*, janvier 2017 - <http://www.uyttendaele.brussels/2017/01/31/accueil-des-refugies-la-reconnaissance-acceleree-des-diplomes-est-une-urgence-socio-economique/>
- PARTINGTON Richard, « More migrants workers needed to offset ageing population, says IMF », *The Guardian*, avril 2017 - <https://www.theguardian.com/business/2018/apr/09/get-more-migrant-workers-to-offset-strain-of-ageing-population-warns-imf>
- SEIBT Sebastian, « Berlin dépense 22 milliards d'euros pour l'accueil des réfugiés, un investissement presque remboursé », *France 24*, janvier 2017 - <http://www.france24.com/fr/20170127-accueil-refugies-cout-allemande-merkel-migrant-economie>

- RIZKALLAH Siham, « La responsabilité sociale des entreprises et l'économie sociale et solidaire, derniers remèdes à la crise des réfugiés ? », *L'orient le jour*, février 2017 - <https://www.lorientlejour.com/article/1033321/la-responsabilite-sociale-des-entreprises-et-leconomie-sociale-et-solidaire-derniers-remedes-a-la-crise-des-refugies.html#>
- KAUFMANN Dirk, « Une grande entreprise allemande de télécommunication offre des stages aux réfugiés », *InfoMigrants*, décembre 2017 - <http://www.infomigrants.net/fr/post/6520/une-grande-entreprise-allemande-de-telecommunications-offre-des-stages-aux-refugies>
- VALLET Cédric, « En Allemagne, efforts conjugués pour l'emploi des réfugiés », *Alter échos* n°439, février 2017 - <https://www.alterechos.be/en-allemande-efforts-conjugues-pour-lemploi-des-refugies/>
- HENNEBELLE Isabelle, « Les entreprises, terres d'asile pour les migrants ? », *L'express*, avril 2016 - https://www.lexpress.fr/emploi/business-et-sens/les-entreprises-terres-d-asile-pour-les-migrants_1777925.html
- VERJANS Pierre & MANCO Altay, « Efficacité des dispositifs d'insertion », *Diversités et Citoyennetés*, IRFAM n°51, mai 2018 - http://www.irfam.org/assets/File/e-journal/diversite_et_citoyennete_51_efficacite_des_dispositifs_d_insertion.pdf

DOCUMENTS (ET SITES) INSTITUTIONNELS

- UNHCR (Haut commissariat aux réfugiés des Nations Unies), *Déclaration de New-York pour les réfugiés et les migrants*, septembre 2016 - <http://www.unhcr.org/fr/declaration-de-new-york-pour-les-refugies-et-les-migrants.html>
- Commission européenne, Initiative *Employers together for integration*, 2017 - https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en
- Commission européenne, « Intégration: un nouvel outil de profilage des compétences pour aider les ressortissants de pays tiers à entrer dans le marché du travail », communiqué de presse, juin 2017 - http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1603_fr.htm
- Commission européenne, « Intégration des réfugiés, la commission s'associe aux partenaires sociaux et économiques », communiqué de presse, décembre 2017 - http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-5352_fr.htm
- ONU (Organisation des nations unies), *Transformer notre monde : le programme de développement durable à l'horizon 2030*, résolution ONU, septembre 2015 - http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=F
- EUROSTAT, *Structure et vieillissement de la population*, 2017 - http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/fr
- Le fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) - <https://www.touteurope.eu/actualite/le-fonds-asile-migrations-et-integration-fami.html>
- Migration Integration Policy Index - <http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>
- Redischool, Digital women courses - <https://www.redi-school.org/digitalwomencourses>
- ENSIE (European Network of social integration enterprises) – À propos des WISE - <http://www.ensie.org/new-page/>

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *Formation inclusive aux métiers du numérique : Pour une meilleure intégration des femmes et des personnes réfugiées, Florent LOSSON, mars 2018.*
- *Politique agricole commune et sécurité alimentaire, Louise ROQUETTE, mars 2018.*
- *Les actions de la Commission européenne pour l'économie sociale en 2017-2018, Florian BENAIS, mars 2018.*
- *L'aide alimentaire en Europe, Louise Rouquette, décembre 2017.*
- *Intégration et participation politique en Europe, Jonathan BANNENBERG, décembre 2017.*
- *Économie sociale et solidaire en Europe du Sud-Est : perspectives de développement et actions publiques, Tristan Thomas, décembre 2017.*
- *Financement et promotion des éco-innovations en Europe et en France, Mathilde Mosse, novembre 2017.*
- *Jeunesse et formation inclusive : politiques et financements européens, Florent Losson, novembre 2017.*
- *Le gaspillage alimentaire en Europe, Louise Rouquette, novembre 2017.*
- *Les éco-innovations en Europe, Mathilde Mosse, octobre 2017*
- *Décrochage scolaire : 3 Notes d'analyse. Marie Schuller, octobre 2017*
- *Quelles politiques économiques contre le réchauffement climatique en Europe ? Tristan Thomas, octobre 2017*

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Vers une économie circulaire en Europe. Anna-Lena REBAUD, septembre 2017.*
- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ? PLS & SMart, n°36, juin 2017.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France. PLS & SMart, n°35, mai 2015.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie. PLS & SMart, n°34, mai 2015.*
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.*
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.*

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Les Régions ultrapériphériques : défis et perspectives, Paul HAMMOUD, Antoine MASQUELIN, Tristan THAMOS, février 2018.*
- *Finance et bien-être, une réflexion participative. Marie Leprêtre, décembre 2016.*
- *Pour l'intégration en apprentissage des jeunes vulnérables. Sanjin Plakalo, décembre 2016.*
- *La participation des travailleurs au sein des entreprises. Denis Stokkink, novembre 2016.*
- *Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France. POUR LA SOLIDARITÉ et la Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016.*
- *Jeunes NEET - Bonnes pratiques européennes en matière d'apprentissage. Dans le cadre du projet ANEETS, juin 2016.*
- *Agir contre les violences faites aux femmes : guide pour les entreprises. Dans le cadre du projet CARVE, juin 2016.*

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

RSE & Diversité

La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte nécessaire par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de toutes et tous sur le marché du travail. POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Belgique et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes telles que le parrainage professionnel, l'implication des entreprises dans le bien-être des travailleurs ou encore l'incitation à l'égalité des genres en matière professionnelle.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink

www.pourlasolidarite.eu

Avec le soutien de

