



Migrant's integration on labor market

2013

12 | 03 | 2013



COMMUNAUTE



PROSPERITE



PROTECTION

MICHÈLE CLAUS

VBO/FEB

Résumé

La position des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail est problématique en Belgique. Le taux d'emploi des immigrés extra-européens est, à 45,8 % en 2011, le plus bas de tous les États membres. Mis en relation avec celui des personnes nées dans le pays de résidence, l'écart approche les 20 points de pourcentage¹.

Pourtant l'emploi représente l'instrument le plus puissant d'insertion sociale et de lutte contre la pauvreté. Pourquoi notre politique d'intégration est-elle défailante et le taux d'emploi des migrants non-UE si bas ? Quels sont les obstacles qui empêchent ces personnes de trouver un emploi ? Quel est le devoir du gouvernement et des services de l'emploi ? Que proposent les syndicats et les employeurs ?

Dans le présent document nous tenterons d'apporter une réponse à ces questions et exposerons les propositions des employeurs.

La série "Discussion Paper" de Itinera offre aux auteurs un forum leur permettant d'écrire un texte de discussion en leur nom propre. Le but est d'ouvrir un débat libre et éclairé. Le contenu ne lie que l'auteur et ne peut être attribué à l'Itinera Institute. Vous pouvez également participer au débat via le Blog Itinera (www.itinerablog.org)

¹ L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail par T. De Keyser, Ph. Delhez et H. Zimmer - BNB Revue économique Décembre 2012 http://www.nbb.be/doc/TS/Publications/EconomicReview/2012/revécoIII2012_H2.pdf

Introduction

La Banque nationale de Belgique vient de réaliser une étude fort intéressante sur l'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail.

Nous l'avons utilisée comme point de départ pour rédiger ce document. Nous renvoyons le lecteur à cette étude pour en savoir plus sur les définitions utilisées, la méthodologie suivie et les constats.

La présente contribution couvre 4 thèmes: quelques chiffres et graphiques qui cernent la problématique de l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail, les politiques préconisées, l'interaction avec les politiques régionales et fédérales et enfin les initiatives prises par la FEB en vue de réformer la politique et d'assurer une meilleure gestion et intégration des migrants sur le marché du travail.

L'intégration dans le marché du travail : Quelques chiffres pour cerner le problème

Nombre d'immigrés

Les immigrés représentent 14 % de la population totale résidant en Belgique, soit environ un million et demi d'individus. Les principaux pays d'origine sont le Maroc (11,9 %), la France (11,4 %), les Pays-Bas (8,3%) et l'Italie (8 %)².

Bruxelles compte 41,5 % de personnes nées à l'étranger parmi ses résidents, la Wallonie, 13,8 %, la Flandre 10 %. A Bruxelles, plus de 8 % de la population est née au Maroc.

Taux d'emploi

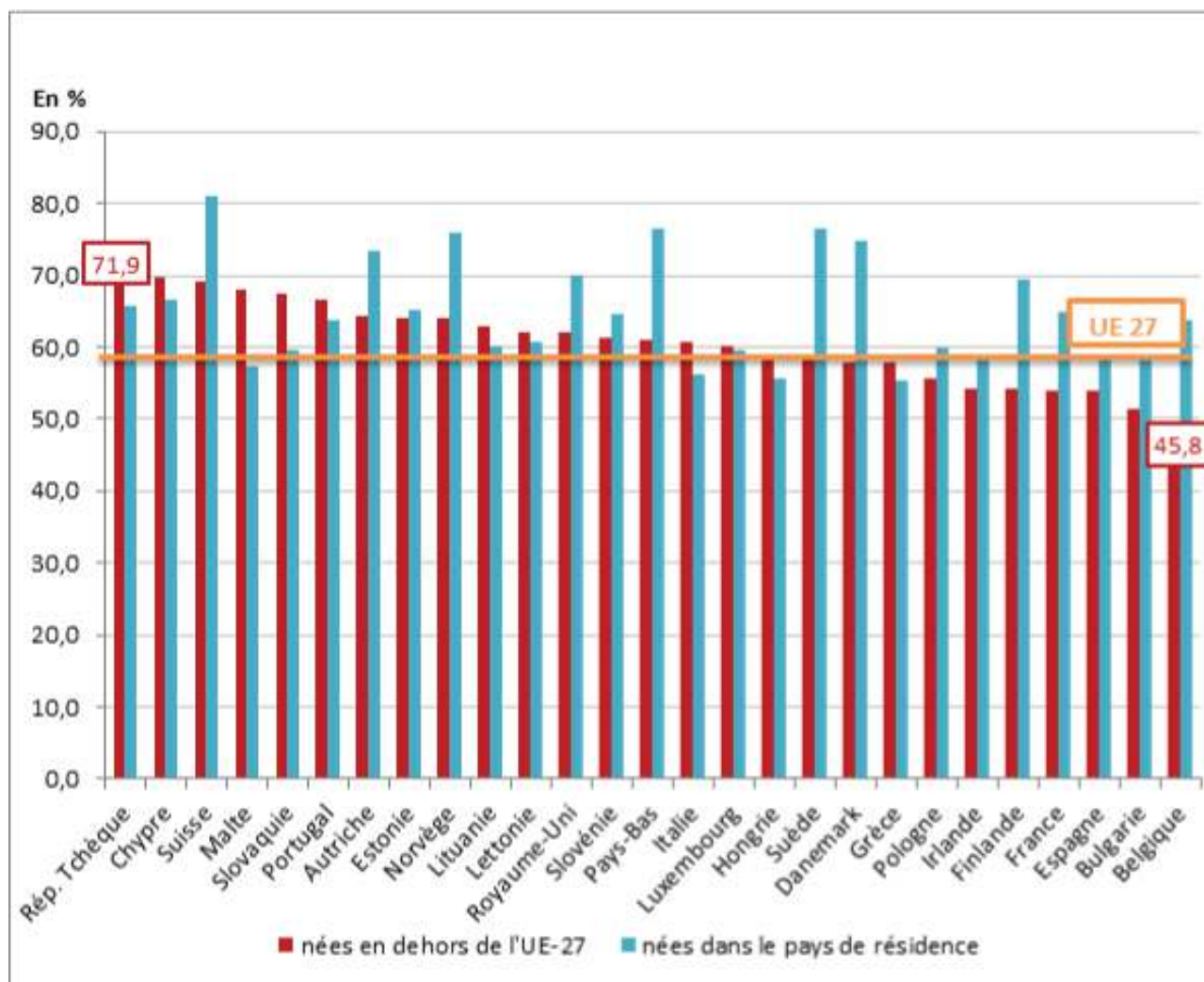
De grandes disparités sont observées au niveau des taux d'emploi des individus selon leur origine.

Tandis que le taux d'emploi des immigrés européens est proche de celui des natifs, celui des immigrés extra-européens est beaucoup plus faible. Il s'élevait en 2011 à 45,8%, alors que pour les natifs il s'élevait à 63,7%.

Le graphique 1 montre que notre pays a, de tous les pays européens, un des plus faibles taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE.

2 Op. Cit. page p.27

Graphique 1: Taux d'emploi selon le pays d'origine en 2011 (en % de la population de 15 à 64 ans)

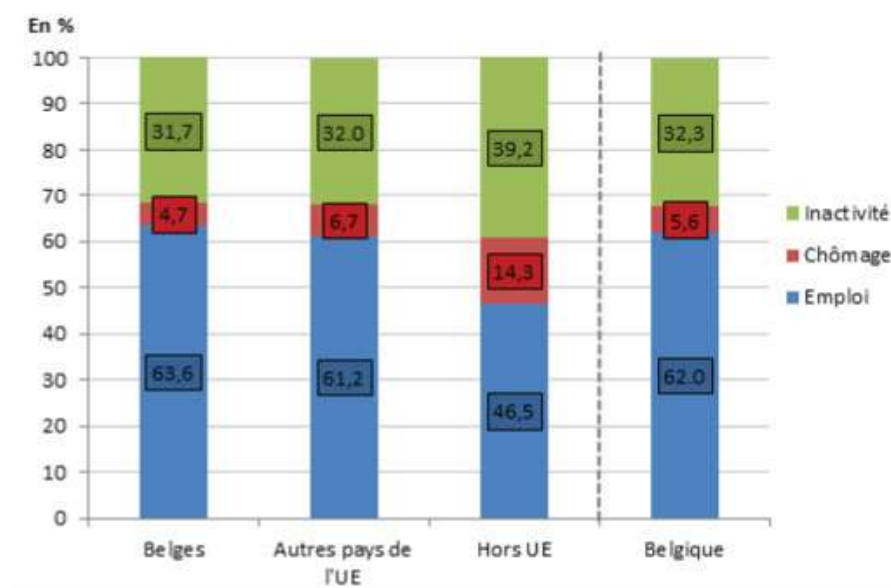


Source: CE (EFT, Eurostat)

Le graphique 2 indique la répartition des actifs et inactifs sur le marché du travail belge selon leur origine. Un existe une similitude entre les natifs et les personnes de l'UE pour l'année 2010. A l'opposé, les chiffres se dégradent fortement pour la population née en dehors de l'UE ; seulement 46,5 % occupait un emploi et 14,3 % était

au chômage (face à 63,6% en emploi et 4,7% au chômage pour les natifs).

Graphique 2: Population selon l'origine et le statut sur le marché du travail en 2010 (en % de la population de 15 à 64 ans)



Source: CE (EFT, microdonnées)

Dans le cadre de la stratégie EU 2020³, l'objectif belge est de ramener l'écart actuel de 29,1 points de pourcentage (2011), à moins de 16,5 points en 2020. Le défi à relever est ambitieux.

Lien avec la pauvreté et l'exclusion sociale

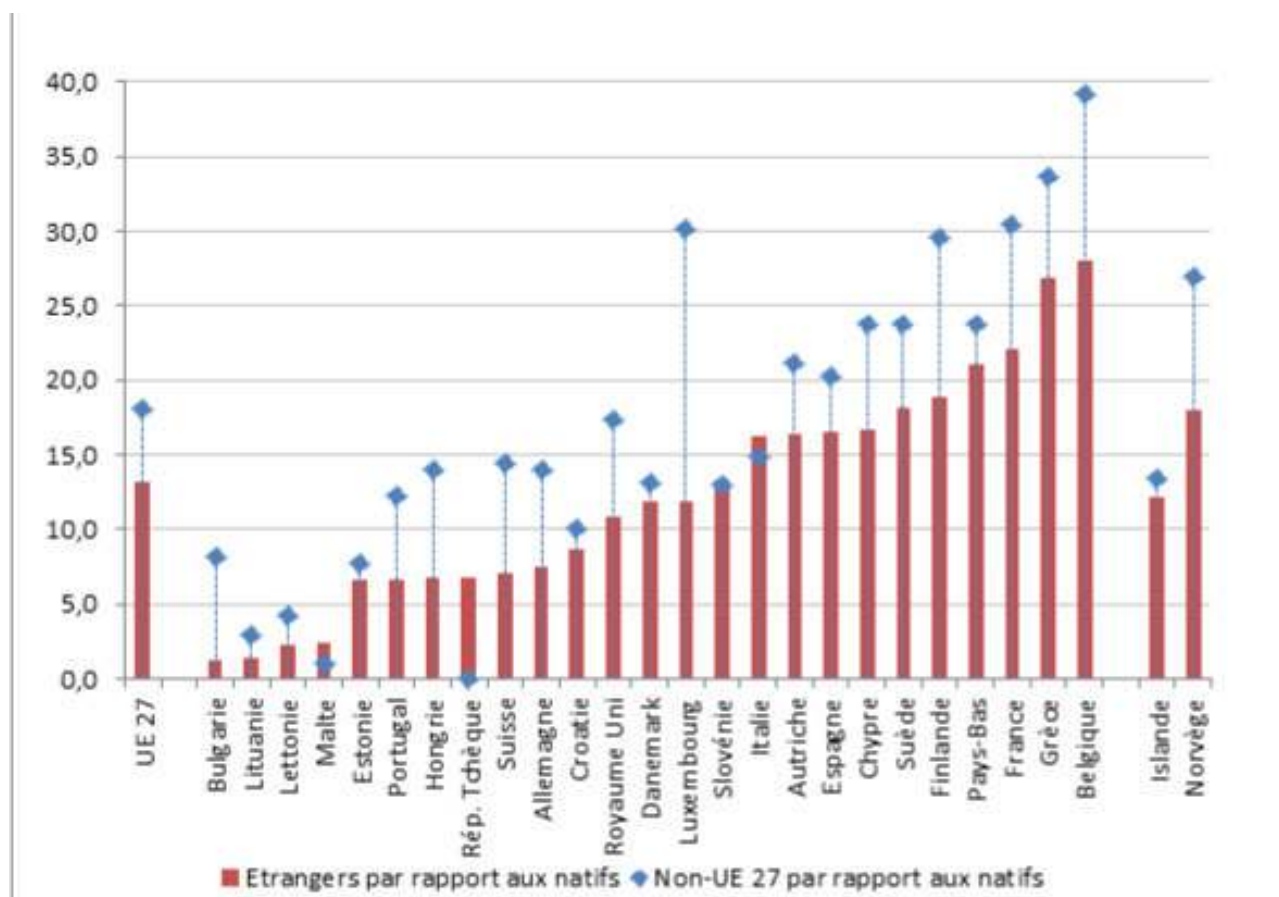
Si la Belgique arrive à relever le taux d'emploi des personnes d'origine hors UE, elle pourrait atteindre un autre objectif qu'elle s'est fixée dans le cadre de l'UE 2020, soit la diminution du nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté ou l'exclusion sociale. En effet,

l'emploi réduit considérablement le risque de pauvreté.

Le graphique 3 nous montre que le risque d'être pauvre en Belgique, est beaucoup plus élevé chez les immigrés hors UE (39,2 points de pourcentage), que chez les natifs (ramené à la ligne 0) ou que chez les étrangers en général (28 points de pourcentage).

³ Le groupe considéré est celui des personnes âgées de 20 à 64 ans.

Graphique 3: Personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion – différence entre les natifs et les étrangers âgés de 25 à 54 ans en 2011



Source: Eurostat, EU-SILC 2011

La Belgique a donc un double intérêt à améliorer le taux d'emploi de ses citoyens originaires hors UE.

Explications

De nombreux facteurs influencent l'accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère.

Parmi ceux-ci, relevons la connaissance insuffisante de la langue du pays d'accueil, le manque de qualifications professionnelles, la méconnaissance des systèmes d'éducation et du fonctionnement du marché de l'emploi, l'absence de réseaux sociaux utiles, certaines discriminations, ainsi que de nombreux autres éléments.

Ces facteurs agissent dès le plus jeune âge , c'est pourquoi il est important d'intervenir dès l'enfance.

Nous prenons ici un exemple de parcours concret pour illustrer ce propos (voir encadré 1).

Encadré 1: exemple concret

Lorsque l'enfant atteint l'âge de 3 ans, les parents doivent faire un choix entre le garder à la maison ou l'envoyer à l'école maternelle. Souvent, les familles d'origine étrangère préfèrent garder leur enfant à la maison, la maman ne travaillant pas. Or ce choix influencera fortement l'acquisition par l'enfant de la langue du pays d'accueil. En restant à la maison, il perdra le bénéfice de 3 ans d'école maternelle qui lui permettraient d'acquérir les bases de la langue du pays d'accueil. Il accusera déjà un retard linguistique lorsqu'il entrera en primaire.

A 6 ans, arrivera le choix de l'école primaire. Souvent, les parents choisiront l'école du quartier (bien souvent école-ghetto) n'étant pas suffisamment informés des autres possibilités et des procédures à suivre pour pouvoir inscrire l'enfant dans une école un peu plus éloignée mais moins concentrationnaire.

De 6 ans à 12 ans, le besoin d'être secondés dans

les devoirs et leçons surtout lorsque les connaissances linguistiques sont encore insuffisantes se fait sentir.

Dans de nombreux cas, ne parlant pas la langue du pays, ou ne sachant ni lire, ni écrire, (la maman) les parents ne pourront aider l'enfant,. L'enfant devra alors apprendre à se débrouiller seul, avec l'aide de bonnes volontés (instituteurs et écoles de devoirs).

Pendant ces années, l'enfant entendra rarement la langue du pays d'accueil à la maison. En famille, on parlera spontanément la langue d'origine tandis que la télévision sera souvent allumée sur une chaîne étrangère⁴. Ni l'enfant, ni ses parents ne bénéficieront donc de cet outil pour améliorer leurs connaissances de la langue utilisée à l'école. Le retard linguistique qui en résulte, rendra l'apprentissage à l'école plus ardu.

Etant donné que la plupart des mères ne travaillent pas, cela aura pour conséquence qu'elle sera coupée d'une grande partie de l'information qui circule de manière informelle par le biais de collègues, de l'employeur, d'instances diverses, etc. Elle ne sera que peu informée des activités extrascolaires gratuites auxquelles pourraient participer ses enfants en dehors du quartier (tels que cours de piscine, cours de sport, musique, théâtre, danse, mouvements de jeunesse) alors que toutes ces activités pourraient offrir à l'enfant une meilleure connaissance de la langue, une meilleure intégration dans son pays d'accueil, un meilleur capital culturel, une ouverture sur le monde et un réseau social utile tout au long de sa vie.

A 12 ans, En secondaire, le risque est grand que l'enfant ait déjà doublé une année. La démotivation qui en résulte peut mener au décrochage scolaire et à la chute en cascade qui mène des humanités à l'enseignement technique ou à l'enseignement professionnel

⁴ Les tarifs de chaînes de télédiffusion étant une dépense à éviter, les familles recourent aux paraboles qui ne permettent pas de capter les chaînes du pays d'accueil.

sans que l'enfant ait réellement fait le choix de ces études.

Le jeune peut ainsi se trouver à 16-18 ans sur le marché du travail, sans diplôme, ni qualification professionnelle et devenir ce que l'Europe appelle les « NEETs » ('Not in Employment, Education or Training').

En 2010, en Belgique, un jeune immigré d'origine non européenne sur cinq était dans cette situation, contre 18 % des jeunes d'origine européenne et 9,9 % des natifs⁵. Sans diplôme, leurs chances de décrocher un emploi sont largement compromises.

Une partie des jeunes obtiennent leur diplôme de l'enseignement supérieur. Afin de pouvoir se lancer sur le marché de l'emploi, il faut encore savoir comment rédiger un CV, une lettre de sollicitation, comprendre les mécanismes du marché de l'emploi, etc. Dans de nombreux cas, leurs parents ne seront pas en mesure d'aider leurs enfants dans cette démarche.

Cela nous montre que le sort d'un enfant se joue dès sa prime enfance et que ses chances de trouver sa place dans le marché de l'emploi sont fortement influencées par la capacité des parents à s'intégrer dans le pays d'accueil.

Pour donner des chances égales à tous sur le marché de l'emploi, il nous faut agir de manière beaucoup plus préventive que nous ne le faisons actuellement. Il faut aider les enfants d'origine étrangère et soutenir leurs familles, dès la petite enfance.

⁵ L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail par T. De Keyser, Ph. Delhez et H. Zimmer - BNB Revue économique Décembre 2012

Niveau d'éducation comme facteur d'intégration

Revenons sur le niveau d'éducation comme facteur d'intégration, car ce facteur est primordial. Si on arrive à résoudre l'inégalité dans les qualifications, le problème de l'intégration des jeunes d'origine immigrée pourrait être, en grande partie, résolu. Le taux d'emploi est en effet positivement corrélé au niveau d'éducation (voir graphique 4).

Tableau 1: Niveau d'éducation dans la population totale (15-64 ans) en 2010 selon l'origine des individus

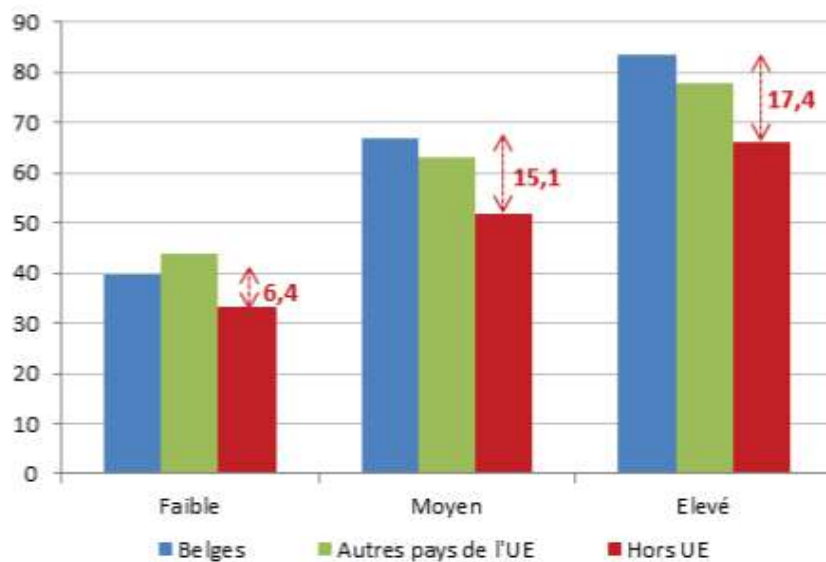
Niveau d'éducation	Belgique	Autre pays de l'UE	Hors UE
Faiblement qualifié	30,9	35,0	46,9
Moyennement qualifié	37,9	31,3	28,8
Hautelement qualifié	31,1	33,6	24,2

Source: CE (EFT, microdonnées)

On constate que les niveaux d'éducation sont très différents entre natifs et immigrés, en particulier les immigrés extra-européens. 46,9%, soit près de la moitié des hors-UE, sont faiblement qualifiés contre 30,9% pour les natifs. 24,2%, soit à peine un quart des hors-UE, sont hautement qualifiés contre 31,1% des natifs.

Or, comme le montre le graphique 4, le niveau d'éducation est un facteur déterminant de l'accès à l'emploi et du développement de la carrière. Le manque de qualifications a également pour conséquences que les personnes d'origine étrangère sont, plus souvent que les natifs, actives dans des métiers peu qualifiés dans les secteurs de l'horeca et des autres branches, parmi lesquelles ont compte les services d'entretien.

Graphique 4: Différence des taux d'emploi selon le niveau d'éducation en 2010



Source: CE (EFT, Eurostat)

Orientation scolaire

Même lorsque les personnes d'origine étrangère terminent des études supérieures, plus d'un individu d'origine extra-européenne sur trois exerce un emploi qui ne correspond pas à son niveau d'études⁶.

Ceci peut s'expliquer par plusieurs facteurs. L'un d'entre eux est le choix des études supérieures. Lorsque l'on interroge des parents d'origine immigrée sur le choix des études de leurs enfants, on constate que bien souvent ils considèrent qu'un diplôme de haute école ou universitaire est un sésame sur le marché de l'emploi quelque soit le choix des études. Or nombre de jeunes femmes d'origine immigrée choisissent des études qui mènent à des diplômes difficiles à valoriser sur

le marché de l'emploi tels que psychologie, communication, politiques et sociales, sociologie, criminologie, etc. Bien souvent elles ne sont pas conscientes du manque de débouchés de telles études et des atouts à acquérir en sus des études en vue d'augmenter leurs chances de trouver un emploi qui corresponde à leur niveau d'études (bilinguisme, stages à l'étranger, expérience de travail utile, etc.).

Les centres de guidance ont donc un rôle important à jouer dans ce domaine. Nous y reviendrons plus tard.

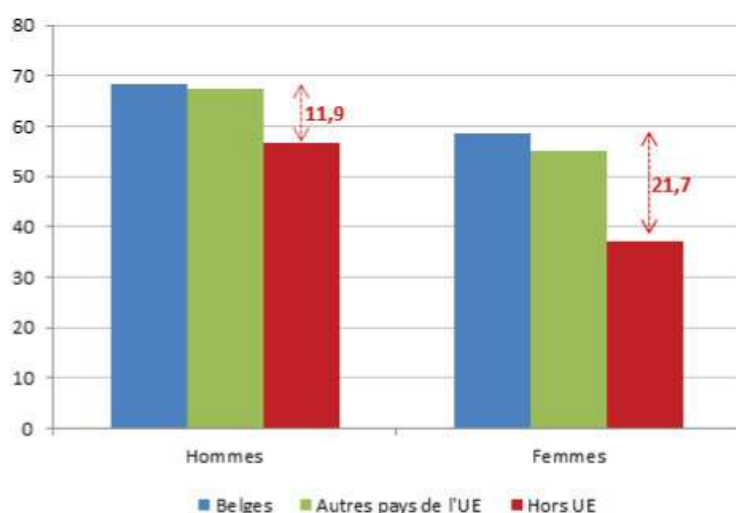
L'emploi des femmes immigrées d'origine extra-européenne

En Belgique, moins de quatre femmes immigrées d'origine extra-européenne sur dix (37%) travaillent. Leur participation au marché du travail est plus faible que celle des natives, mais elle est aussi très inférieure aux hommes de même

⁶ Op. Cit. p 40

origine qu'elles. Le partage des responsabilités familiales, les perspectives salariales peu élevées et le modèle social sont les principaux motifs qui peuvent expliquer leur non-recherche d'emploi.

Graphique 5: Différence des taux d'emploi selon le genre en 2010



Source: CE (EFT, Eurostat)

Pourtant ce travail des femmes – même à temps partiel - est essentiel. Il leur permet d'apprendre la langue du pays d'accueil, de s'insérer dans la société, de se créer un réseau social élargi, d'acquérir des connaissances informelles utiles, d'être plus au courant des bonnes filières scolaires, des exigences du marché de travail du pays d'accueil, d'acquérir une certaine autonomie financière et d'être un premier modèle d'intégration réussie pour les enfants.

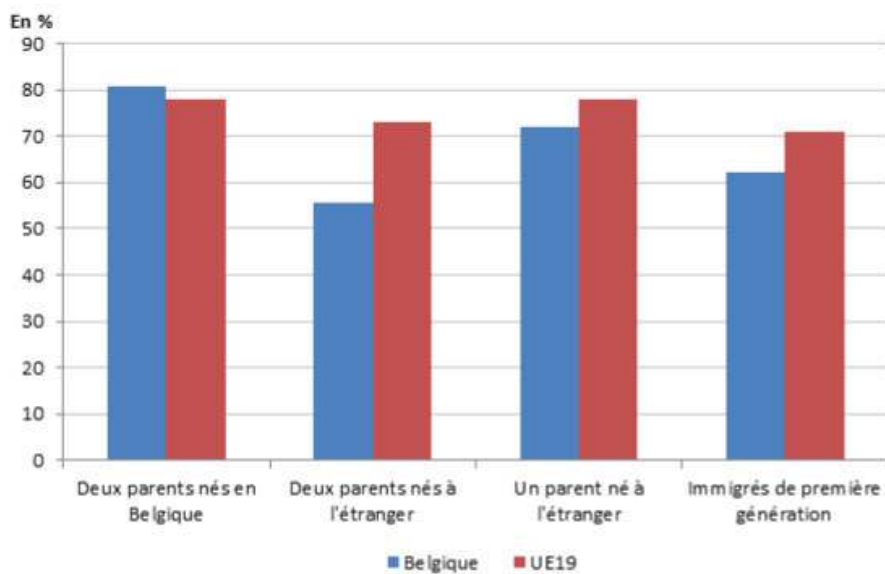
Le savoir informel et les réseaux

Autre facteur qui joue lorsque l'on veut intégrer le marché du travail, est la connaissance que l'on a

du fonctionnement du marché du travail. Cela pourrait expliquer en partie la différence de taux d'emploi entre les jeunes, dont les parents ont un ou deux parents nés en Belgique et ceux dont les deux parents sont nés à l'étranger. Le taux d'emploi est nettement plus bas pour la deuxième catégorie.

On peut supposer que le soutien parental dont bénéficient les enfants lorsqu'ils doivent rédiger leur premier CV, lettre de sollicitation ou décrocher un premier emploi d'étudiant ou d'intérim ainsi que le réseau social dont jouissent les parents, constitue une aide efficace à la recherche d'emploi.

Graphique 6: Taux d’emploi des immigrés et des personnes nées en Belgique selon l’origine des parents en 2008



Source: CE (EFT, microdonnées, module ad hoc 2008)

Les discriminations à l’embauche

Les employeurs sont conscients qu’ils ont tout intérêt à n’exclure aucun groupe de candidats compétents. Il s’agit en effet d’essayer d’attirer les meilleurs talents. Néanmoins, des cas de discriminations à l’embauche ne peuvent être exclus. En effet, les phénomènes de mimétisme sont connus, c’est à dire la tendance des recruteurs à sélectionner des candidats du même sexe, du même âge ou encore de la même origine qu’eux.

Les recruteurs doivent en être conscients afin de pouvoir faire abstraction de tout critère qui ne soit pas un critère de compétence et de personnalité

Politiques préconisées

La formation de l’enfant se joue entre 3 et 16 ans. C’est durant cette période qu’il faut aider les enfants d’origine étrangère et soutenir leurs familles.

Cependant, on observe que les autorités et les partis politiques ont tendance - par respect de choix privés - à vouloir résoudre le problème lorsqu’il est trop tard, autrement dit, au moment où les personnes d’origine immigrée arrivent sur le marché de l’emploi. Ils préconisent des mesures dites curatives tels que quotas d’embauche et cv anonyme, mesures à caractère souvent populiste, qui n’agissent pas sur les causes de l’intégration difficile. Or c’est sur celles-là qu’il faut agir si on veut freiner l’arrivée de nouvelles personnes peu qualifiées sur le marché de l’emploi. C’est moins facile à valoriser dans les médias mais beaucoup plus efficace à moyen

terme. L'objectif doit être que les jeunes d'origine étrangère puissent entrer à armes égales que les natifs sur le marché de l'emploi.

Pour agir sur les multiples causes qui sont à l'origine des inégalités, il faut mettre en place un ensemble de mesures et faire appel à tous les acteurs de la société concernés, allant de l'Etat à l'employeur en passant par les parents, les enfants, l'école et le monde associatif. Chacun ayant un rôle à jouer et une responsabilité à assumer pour améliorer le taux d'emploi (et l'intégration) des personnes d'origine étrangère.

Les autorités fédérales et régionales

Les autorités doivent réfléchir à une politique d'immigration plus sélective. En 2008, près de la moitié (47%) des immigrés hors UE sont arrivés en Belgique pour des raisons familiales et seuls 18% d'entre eux ont cité le travail comme motif d'immigration. Pour les immigrés originaires de l'UE, ces pourcentages s'élevaient respectivement à 44% et 29,3%.

Une politique de réunification familiale – sans condition en matière de qualification professionnelle ou de connaissances de base de la langue du pays d'accueil - a favorisé une immigration mal intégrée qui a de lourdes conséquences pour la deuxième génération.

La politique d'immigration menée par d'autres pays tels que le Canada, pourrait servir d'inspiration pour rationaliser la nôtre et réussir une meilleure intégration des primo-arrivants et des générations suivantes.

L'Etat doit également s'assurer que lorsqu'elle édicte des balises en matière d'immigration et de naturalisation, ces balises augmentent les chances d'intégration des candidats.

Dans ce cadre, le durcissement de la « Snel-

Belg-wet » de 2000 est une bonne approche. Selon la nouvelle loi, les candidats à la nationalité belge doivent prouver qu'ils parlent l'une des langues du pays et qu'ils sont intégrés sur le plan socio-économique. Après cinq années de séjour légal, ils peuvent demander la nationalité belge. Ce type d'exigence pousse les candidats à apprendre la langue du pays d'accueil et à rechercher un emploi déclaré.

L'Etat doit pouvoir offrir des programmes d'accueil, des cours d'alphabétisation ou de langue en suffisance, voire imposer ceux-ci. Le but de ces programmes de formation doit être d'offrir à une génération des connaissances et un soutien, qui soit bénéfique également pour la génération suivante.

Les autorités doivent également octroyer aux écoles suffisamment de moyens financiers, afin que celles-ci puissent assurer un accompagnement individuel et une étude postscolaire de qualité à tous les enfants, mais en particulier aux enfants d'origine immigrée, cela afin d'améliorer leur taux de réussite scolaire.

Les parents

La relation parent-enfant est primordiale. Il faut être attentif tant aux besoins des uns que des autres. Si les parents connaissent le système d'enseignement, se sentent impliqués dans la société, maîtrisent la langue, ils peuvent aider leurs enfants à accomplir leurs devoirs, reconnaître l'importance d'un enseignement de qualité et les orienter vers de bonnes filières.

Les parents ont la responsabilité de maximiser les chances de réussite scolaire et sociale de leurs enfants. Cours d'intégration, cours de langue, cours d'alphabétisation peuvent grandement y

contribuer.

Cela leur permet d'aborder les problèmes auxquels ils sont confrontés et de participer à des activités sociales. Sans cela, ils vivent souvent au sein de leur communauté, dans l'isolement, avec des valeurs et des normes de leur pays d'origine qu'ils imposent à leur enfant. Celui-ci ne parvient pas toujours à les intégrer dans son vécu. Il peut soit rejeter toutes les valeurs, ne sachant pas lesquelles choisir, soit les suivre aveuglément se retrouvant lui aussi isolé (par ex. voile à un très jeune âge, pas de sorties, pas de hobbies, etc.). Ces situations peuvent être génératrices de crises d'identité, de décrochages scolaires et voire de criminalité.

Il est important de comprendre le mode de vie des parents et des enfants, qui souvent expliquent leurs comportements pour pouvoir ensuite persuader les parents de s'intégrer tout en respectant leurs racines et leurs croyances.

Certains éducateurs de rue ou politiciens d'origine turque ou marocaine se rendent dans les lieux de culte pour y aborder les problèmes auxquels la communauté est confrontée (jeunes qui sèchent les cours, criminalité). Cela donne lieu à des débats sur la société et les traditions. Les parents ont l'occasion de s'exprimer et se sentent responsabilisés.

Enfin, les mères doivent être encouragées à travailler hors de chez elles. Même en travaillant à mi-temps, on acquiert des connaissances informelles utiles et un réseau social qui peut les aider ainsi que leurs enfants.

Les enfants

Les enfants ont leur propre responsabilité, celle

d'étudier et de participer à des activités extrascolaires (sports, musique, jeunesse) qui peuvent contribuer à leur développement.

L'enseignement

L'école de l'enfant joue un rôle essentiel. Dans les écoles qui comptent beaucoup d'enfants d'origine étrangère, il faut veiller à ce que le niveau scolaire ne régresse pas. Il faut oser être ambitieux pour eux. L'enseignement doit exercer une certaine "pression" pour que ces jeunes ne restent pas à la traîne et puissent entamer, après leurs études secondaires, des études poussées s'ils le souhaitent.

Il faut aussi remettre au goût du jour l'étude post-scolaire. Celle-ci doit être de qualité. Des professeurs doivent pouvoir aider les enfants qui éprouvent des difficultés à faire leurs devoirs et apprendre leurs leçons.

Par ailleurs, il est indispensable que les parents des jeunes soient informés et puissent suivre leur enfant pendant sa scolarité. Souvent, les parents ne parlent aucune des deux langues nationales (ou ils la parlent mal) et ils ne connaissent pas le système d'enseignement. Certaines écoles traduisent en turc ou en arabe –grâce à des volontaires– certaines communications écrites concernant les tâches confiées à l'enfant ou décisions prises par l'école afin que les parents comprennent ce qu'on attend de leurs enfants. Ils se sentent dès lors plus impliqués dans la scolarité de leurs enfants.

Si certaines initiatives d'accompagnement des parents et enfants sont coûteuses, d'autres ne le sont pas. Ainsi dans une école du Limbourg, un club de lecture est organisé après les heures de cours afin d'améliorer le niveau linguistique des enfants. L'agrément du club de lecture est que ce sont d'anciens élèves qui lisent des histoires,

préparent de petits jeux linguistiques et assument souvent le rôle de 'mentor'.

Le monde associatif

Les activités organisées pour les jeunes par le monde associatif constituent souvent un premier contact utile pour les jeunes avec le monde extérieur.

- Ils s'épanouissent (ils sortent du 'milieu familial clos', souvent axé sur le pays d'origine).
- Les jeunes y apprennent à se fréquenter par des jeux, des missions. Ils se défoulent (danse, sport, dessin, cuisine, etc.) ce qui contribue à leur développement personnel.
- Des problèmes sociaux sont abordés par le biais de tâches thématiques ou de conférences (les parents y sont parfois conviés): des actions de solidarité qui permettent aux jeunes de se sentir impliqués dans la société actuelle, les problèmes de sexualité, difficiles à aborder avec les parents, la gestion de l'argent, etc.
- Les éducateurs ont un lien de confiance avec les jeunes et servent souvent d'interprètes auprès de leurs parents en cas de problèmes scolaires, ce qui permet aux parents de se sentir plus impliqués.
- Certaines associations comme YAR Vlaanderen⁷ s'occupent de remettre des jeunes à problèmes sur la bonne voie. Le principe repose en grande partie sur des bénévoles qui acceptent d'être, pendant un an ou plus, le parrain d'un enfant qu'ils suivent (aide pour les devoirs, motivation, accueil en cas de problèmes) et d'augmenter ainsi ses chances de réussite dans l'enseignement.

Les services de guidance

Les services de guidance doivent informer les jeunes sur la variété des études possibles et

⁷ www.yarvlaanderen.be

leurs débouchés. Il faut pouvoir leur fournir des statistiques indiquant clairement quels sont les diplômes porteurs (fortement recherchés sur le marché du travail) et ceux qui le sont moins. Il faut jouer la carte de la transparence dans ce domaine. Si des jeunes – dûment informés – optent pour des études plus difficiles à valoriser sur le marché de l'emploi, il faut leur indiquer comment ils peuvent rendre leur profil plus attractif (bilinguisme, stages à l'étranger, passion pour les sujets traités pendant les études, etc.) et comment il peuvent solliciter pour un emploi de manière efficace.

Les services publics d'emploi

Pour les personnes d'origine étrangère qui sont en âge de travailler, les services de placement de chômeurs devront poursuivre leurs efforts et les aider à décrocher un emploi au travers de formations (langue, apprentissage professionnel, techniques de sollicitation), de stages en entreprise et d'aides à l'embauche.

Les entreprises

Les employeurs doivent déployer des efforts pour adopter des pratiques de gestion des ressources humaines exemptes de discrimination. Nombre d'employeurs sont sensibles à cette problématique.

La FEB en a fait l'expérience lorsqu'elle a, dernièrement, organisé des workshops 'Colour your selection' sur la sélection et le recrutement de travailleurs. L'objectif de ces workshops est de rendre les recruteurs conscients de la tendance à sélectionner des candidats du même sexe, du même âge ou de la même origine qu'eux-mêmes. D'autres éléments peuvent également aider dans ce domaine. Parmi ceux-ci, les formations qui permettent de prendre conscience des préjugés qui influencent notre jugement lors de la sélection de

candidats, des descriptions de fonction indiquant les compétences, les connaissances et les aptitudes requises du candidat, mais également des tests de sélection lorsque la fonction s’y prête, ainsi que la promotion de l’intégration des personnes d’origine étrangère compétentes dans les départements du personnel.

Les employeurs peuvent aussi promouvoir les systèmes en alternance dans leur entreprise (formation en partie à l’école et en partie dans l’entreprise). Celle-ci assure en effet une transition efficace entre l’apprentissage et l’emploi.

Là où l’activité de l’entreprise s’y prête, l’employeur peut aussi offrir des stages qui mettent les jeunes en contact avec le monde de l’entreprise et qui leur permettent d’acquérir une première expérience professionnelle.

Lorsqu’une personne d’origine étrangère est engagée, l’entreprise doit s’assurer que la personne soit bien intégrée et que l’entreprise ait une approche cohérente en matière de diversité.

L’entreprise peut aussi inciter les travailleurs d’origine étrangère à suivre des cours de langue (dans l’entreprise ou en dehors).

L’interaction entre les politiques respectives des entités fédérales et fédérées

Si l’on veut améliorer l’intégration des personnes d’origine étrangère, il est essentiel que le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux travaillent de concert. En effet, certaines matières sont de la compétence des autorités fédérales, d’autres des autorités régionales. Ainsi les règles en matière de permis de séjour sont fédérales, tandis que les permis de travail sont octroyés par les entités régionales. Les politiques d’intégration (‘inburgeringscursus’) sont également des compé-

tences des communautés. Le statut des jeunes en alternance, du moins ses conditions minimales en matière de sécurité sociale et de droit du travail, sont une compétence fédérale, mais ce sont les régions et secteurs qui développent les formations en alternance.

Cela montre qu’une étroite collaboration entre les différents niveaux de pouvoirs est nécessaire pour maintenir des systèmes cohérents et atteindre les objectifs que s’est fixés la Belgique dans le cadre de l’UE 2020.

L’OCDE⁸ dans ses recommandations de 2008, avait d’ailleurs souligné qu’il fallait une meilleure coordination entre les différentes politiques en vigueur et plus d’interactions entre les différents acteurs, en particulier les Régions.

Les organisations d’employeurs belges ont pris les devants en concluant en septembre 2012 un Protocole de coopération, avec l’objectif de développer une vision patronale commune, des messages cohérents en une action coordonnée dans tous les domaines du droit social, y compris l’intégration de groupes à risque. Ils espèrent ainsi contribuer à une meilleure coordination des politiques fédérales et régionales, notamment dans ce domaine.

Initiatives de la FEB en vue d’améliorer l’intégration des migrants sur le marché du travail

La FEB, en tant que voix des employeurs, est convaincue qu’il faut promouvoir la diversité au sein des entreprises. L’ouverture à d’autres cultures, à des jeunes, à des personnes plus

⁸ Les migrants et l’emploi (Vol. 2): L’intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal (Edition complète - ISBN 9789264055711)

âgées, hommes, femmes, belges ou d'origine étrangère, plus valides, moins-valides, permet de découvrir de nouveaux talents, d'accroître la créativité, l'innovation, de renforcer les valeurs de l'entreprise et d'améliorer la performance des équipes. Favoriser la diversité, c'est avant tout faire en sorte que tout le monde soit traité sur un pied d'égalité, quelles que soient les différences. La FEB sensibilise les entreprises à la problématique de la diversité au travers de workshops pratiques.

Toutefois il est clair que ceci ne peut avoir d'effets que pour autant que les personnes d'origine étrangère disposent des armes suffisantes (notamment une bonne connaissance des langues et des qualifications qui répondent aux besoins des employeurs). Nous insistons ici sur la nécessité de politiques plus préventives.

La FEB avec les autres partenaires sociaux a revu en mai 2011⁹ le statut des jeunes en formation en alternance afin d'améliorer la sécurité juridique et la simplicité du système. Cela devrait rendre ce type de formation - qui est un excellent tremplin vers l'emploi - plus attractif et visible pour les jeunes.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que d'autres organisations sœurs tels qu'UNIZO (représentant des classes moyennes en Flandre) ont développé des outils pratiques pour promouvoir la diversité. Ainsi le site Jobkanaal, fait le pont entre employeurs potentiels et candidats parmi les groupes à risques.

⁹ <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1770.pdf>

Conclusion

Pour améliorer le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère, il faut agir sur une multitude de leviers et ce, de manière préventive. Plusieurs acteurs sont concernés, les intéressés eux-mêmes, leurs parents, les écoles, les autorités politiques, les centres de guidance, les employeurs, etc. Chacun a sa part de responsabilité à assumer. Il y a urgence et nous en sommes tous bien conscients.

Pour une croissance économique
et une protection sociale durables