

Prise de position pour une intégration réussie des réfugiés

Suite à la crise liée au traitement des demandeurs d'asile et à l'intégration plus poussée des migrants sur le territoire européen, qui a déferlé sur l'Union européenne, la CESI a pris l'initiative de se saisir des ces questions.

Dans sa motion principale adoptée lors de son Congrès en 2016, la CESI a mis en lumière la nécessité d'investir dans l'humain au travers d'une intégration rapide des migrants, comprenant l'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle. La motion principale a consacré un chapitre à la gestion de la migration; celle-ci doit être menée à bien tout en préservant les sociétés inclusives. La motion insiste notamment sur la nécessité d'allouer un financement suffisant aux administrations centrales et locales et sur le renforcement du rôle et des responsabilités des syndicats en matière d'intégration des réfugiés sur le marché du travail. La CESI a également dûment tenu compte des conclusions du rapport d'Eurofound « Approches pour une intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail » publié en décembre 2016.¹

L'UE continue à être divisée sur la question de l'accueil et de l'intégration des réfugiés. Certains Etats membres ont été confrontés à un nombre sans précédent de demandeurs d'asile, alors que d'autres – nettement moins concernés par les flux migratoires – ont accordé moins d'importance aux questions d'intégration. Le phénomène récent ne fait que mettre en lumière les anciens problèmes liés au régime d'asile européen commun et relance les débats sur l'efficacité et le caractère équitable des mécanismes de Dublin.

La législation européenne oblige les Etats membres à offrir aux réfugiés une aide à l'intégration. Il existe toutefois d'importantes différences entre pays quant à la portée et à la cadence de cette assistance fournie par les Etats membres. Non seulement les processus d'intégration diffèrent les uns des autres, mais les réfugiés et les demandeurs d'asile sont également confrontés à plusieurs défis administratifs. Le délai de traitement des demandes d'asile implique qu'un demandeur doit attendre longtemps avant de pouvoir accéder au marché du travail. Ce délai d'attente variera également d'un pays à l'autre et pourra souvent conduire à des périodes d'inactivité qui accentueront l'incidence négative sur l'employabilité de ces personnes.

Un point reste cependant essentiel pour tous les Etats membres: la nécessité de parvenir à une intégration rapide et complète. L'intégration doit commencer par une étape primordiale: l'intégration sur le marché du travail. C'est à ce stade qu'il convient de tirer pleinement profit des précieux conseils et de l'importance des syndicats. Les entraves juridiques/administratives au travail réglementé et l'attitude d'ores et déjà

¹ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/approaches-to-the-labour-market-integration-of-refugees-and-asylum-seekers>

négative de certains employeurs peuvent pousser les réfugiés et les demandeurs d'asile vers l'économie souterraine où ils risquent d'être exploités ou exposés à des abus.

Aperçu de la situation et divers outils de promotion de l'intégration:

I) Cadre pour l'intégration:

1. Comme l'indique l'article 79, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, si la compétence en matière d'intégration appartient essentiellement aux États membres, l'UE peut établir des mesures pour encourager et appuyer l'action des États membres en vue de favoriser l'intégration des ressortissants de pays tiers en séjour régulier sur leur territoire, et elle a un rôle important à jouer en soutenant, stimulant et coordonnant les actions et les politiques des États membres dans ce domaine.
2. Le droit dérivé de l'UE en matière d'asile est essentiellement couvert par la directive refondue concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale² et la directive refondue établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale³. La législation prévoit que tous les bénéficiaires d'une protection internationale – c'est-à-dire les personnes disposant du statut de réfugié – aient pleinement accès au marché du travail. Elle stipule également que les demandeurs d'asile doivent avoir accès aux services publics, quoique dans une mesure limitée.
3. Le plan d'action de la Commission sur l'intégration des ressortissants de pays tiers⁴, adopté en 2016, propose un cadre politique commun visant à soutenir et à renforcer les efforts des États membres et définit l'appui politique, opérationnel et financier offert par la Commission pour ce faire.

II) Autres facteurs à prendre en compte à des fins d'intégration:

1. Les administrations en charge des procédures de reconnaissance du statut de réfugié sont sollicitées au maximum dans les États membres ayant connu un nombre d'arrivées important. Comme indiqué ci-dessus, un allongement du temps d'attente de la reconnaissance du statut de réfugié implique également des restrictions au niveau de la procédure d'intégration durant cette même période.
2. Les autorités locales et régionales sont sans doute les principaux acteurs en matière d'intégration, leur travail étant lié aux logements, à l'enseignement, à la formation professionnelle, à la formation linguistique, aux services de santé, à la sécurité sociale, etc. Les réductions budgétaires et des effectifs de ces dernières années ont fortement entravé leur travail. En plus d'autres facteurs marquants, tels que la crise du logement et des taux de chômage élevés dans les pays européens, cette évolution a un impact négatif sur les efforts d'intégration. Le plan d'action de 2016 comprend des outils pour faciliter sa mise en œuvre. Ces outils englobent notamment l'amélioration de la coordination et de la coopération entre autorités centrales, régionales et locales.

² (2011/95/UE) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:337:0009:0026:en:PDF>

³ (2013/33/UE) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0033&from=EN>

⁴ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/communication_action_plan_integration_third-country_nationals_en.pdf

3. Si les administrations publiques sont confrontées à des problèmes d'effectifs, les agents de la fonction publique doivent, quant à eux, être à même de suivre la cadence des réformes législatives et des évolutions actuelles. Les agents de la fonction publique ont dès lors besoin d'être formés en permanence et cette formation continue ne leur est pas toujours proposée. Cela revient dès lors à saper les efforts visant à fournir des services de qualité appropriés aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. Le manque de connaissances d'un système en rapide évolution est également une réalité pour les réfugiés qui ont besoin d'informations sur les formalités administratives requises et sur les procédures administratives.
4. La CESI souligne également le rôle essentiel des syndicats. La CESI en appelle aux syndicats pour qu'ils s'investissent davantage pour aider les migrants à s'intégrer sur les marchés du travail. L'extension des tâches et des responsabilités syndicales peut également permettre aux syndicats de jouer un rôle déterminant dans l'atténuation des conséquences potentiellement négatives, telles que le dumping social ou le détournement de fonds d'autres actions nécessaires ciblant le chômage. De plus, l'arrivée de nouveaux membres actifs issus de l'immigration témoigne d'une adaptation aux changements dans la société et permet aux syndicats d'être prêts et armés face à l'avenir.
5. La situation financière tendue des dernières années s'est également traduite par une externalisation plus poussée et a conduit à rendre certaines administrations plus tributaires d'associations caritatives et de bénévoles pour assumer les diverses tâches. Même si le travail réalisé par ces individus est extrêmement louable, la solution consistant à externaliser progressivement les tâches qui relèvent traditionnellement de la fonction publique n'est pas durable.
6. Echouer à libérer le potentiel des ressortissants de pays tiers dans l'UE constituerait un gaspillage massif de ressources, tant pour les personnes concernées que pour l'économie et la société de manière plus générale. Ce constat ressort clairement du plan d'action 2016 et est étayé par des études portant sur le coût économique de la non-intégration. Des études révèlent qu'investir dans des politiques d'intégration sera moins onéreux à long terme que de ne pas le faire. Une étude de l'OCDE insiste également sur cette nécessité; elle indique toutefois que cet investissement ne doit pas être réalisé au détriment de l'aide allouée à d'autres groupes défavorisés, mais moyennant une extension de la gamme des services offerts.⁵

III) La CESI formule dès lors les revendications suivantes:

1. Les responsabilités, les compétences et les expériences des partenaires sociaux, des employeurs et des syndicats sont extrêmement précieuses et devraient pleinement être mises à profit. L'intégration des ressortissant de pays tiers n'est pas une nouveauté sur le territoire européen; il convient cependant d'éviter à tout prix les erreurs du passé, à savoir que des personnes soient durablement laissées de côté. Une interaction et une coopération plus poussées entre les employeurs, les syndicats et les réfugiés pourraient faciliter la transition vers le marché du travail, les syndicats et les employeurs ayant des expériences et des avis précieux.
2. Il convient de mettre davantage l'accent sur les mécanismes de mentorat qui sont des outils supplémentaires pour aider les individus à intégrer le marché du travail. La CESI considère cet outil

⁵ OCDE « Faire de l'intégration un succès » http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/making-integration-work-humanitarian-migrants_9789264251236-en#.Wldrw9LhC70#page1

comme une solution pour résoudre de nombreux problèmes qui surviennent durant le processus d'intégration. Alors que de nombreux pays ont introduit des programmes de formation professionnelle accélérée, un appel conjoint a été lancé au niveau de l'UE pour parvenir à une intégration rapide et efficace des réfugiés sur le marché du travail; les programmes de mentorat pourraient constituer une partie de la solution.

3. Les multinationales et d'autres acteurs du monde public qui reçoivent des subventions du gouvernement devraient être incités à mettre sur pied des programmes de stage pour les réfugiés. Les subventions pourraient effectivement être utilisées comme incitant pour promouvoir un nombre plus important de programmes d'intégration en dehors de la sphère des administrations publiques.
4. Il convient de prendre des mesures spécifiques pour répondre aux besoins réels en matière d'apprentissage des langues et de formation professionnelle. L'enseignement et l'apprentissage des langues sont des maillons essentiels de l'intégration, mais ils doivent toutefois également être adaptés aux besoins des réfugiés. Les investissements réalisés dans le secteur de l'enseignement doivent être considérés comme des investissements sociaux et doivent être pris en compte dans les règles de la gouvernance économique et de surveillance budgétaire européennes.
5. Des efforts supplémentaires doivent être consentis pour mettre en place des mécanismes harmonisés de reconnaissance des qualifications et des compétences sur le territoire de l'UE. L'on pourrait envisager de créer un système de certification des compétences plus performant et mutuellement reconnu (p.ex. sous forme d'examens). Les ressortissants de pays tiers qualifiés ne devraient pas être contraints de se soumettre à des procédures de reconnaissance des compétences inutilement longues. Les universités devraient par ailleurs envisager de s'ouvrir davantage aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, leur donnant ainsi une chance d'étudier et d'obtenir des diplômes.
6. Il faudrait créer des réseaux et/ou des plateformes permettant d'échanger, de suivre et d'évaluer des exemples utiles de bonnes pratiques. Des indicateurs en matière d'intégration pourraient être développés et suivis de manière régulière, en utilisant par exemple le semestre européen et d'autres outils politiques. Des plateformes conjointes réunissant autant d'acteurs pertinents que possible devraient être constituées; elles pourraient ainsi servir de bourses à l'emploi et aux stages pour les réfugiés.
7. En règle générale, les efforts d'intégration doivent toujours être durables et avoir pour objectif une intégration à long terme. Les situations urgentes ne doivent pas servir à justifier la recherche de solutions uniquement à court terme. Les investissements devraient être envisagés comme des investissements, et pas uniquement comme des coûts, dont les avantages pour l'économie et la société seront rapidement visibles.