

## Chapitre 2.9

# Construire des ponts vers l'autonomie financière : emploi et formation

Ce chapitre porte sur les stratégies d'aide aux réfugiés réinstallés visant à assurer leur autonomie financière par l'emploi et la formation. Il doit être lu en conjonction avec la troisième partie, qui aborde les points de la planification concernant particulièrement les femmes réfugiées, les personnes âgées et les adolescents.



EMPLOI



## LISTE DE RÉFÉRENCE

### Planification de l'autonomie financière

Lors de la création d'un nouveau programme de réinstallation, il convient de donner la priorité aux points suivants :

- ✓ identifier et élaborer des partenariats avec des partenaires clés du secteur public et du secteur privé (par exemple, les agents de placement, les employeurs et les associations d'employeurs);
- ✓ prendre des dispositions en faveur de l'évaluation et de l'aide à la recherche d'emploi personnalisée (où cela est possible au travers d'un fournisseur existant);
- ✓ intégrer à l'orientation des informations sur les conditions, les services et les processus liés à l'emploi;
- ✓ adopter des politiques de sélection et de placement des communautés à réinstaller qui optimisent les occasions d'emploi.

À plus long terme, visez :

- ✓ des stratégies pour adapter les services d'évaluation et de placement professionnel aux besoins des réfugiés réinstallés (par exemple l'assistance linguistique, la formation professionnelle et la sensibilisation des fournisseurs);
- ✓ des programmes et services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour les réfugiés réinstallés;
- ✓ des programmes fournissant une aide et un soutien plus intensifs à la recherche d'emploi pour les réfugiés réinstallés ou des stratégies pour promouvoir leur accès aux programmes spécialisés visant les ressortissants défavorisés dans le monde du travail;
- ✓ des stratégies pour aider les réfugiés réinstallés à faire reconnaître leur formation initiale, leurs qualifications et leur expérience;
- ✓ des stratégies visant à lever les obstacles à la participation au monde du travail (par exemple garderies, transport);
- ✓ des programmes pour aider les réfugiés réinstallés à fonder des micro-entreprises;
- ✓ des stratégies pour faciliter l'entrée dans le monde du travail (par exemple programmes de tutorat);
- ✓ des mesures pour promouvoir l'égalité des chances d'emploi pour les réfugiés réinstallés et prévenir la discrimination à leur endroit;
- ✓ la participation des syndicats, des employeurs, des services d'aide à la recherche d'emploi, des réfugiés et des communautés plus larges aux initiatives de promotion de l'emploi des réfugiés;
- ✓ des stratégies et programmes concernant l'avancement professionnel et la reconversion.

### L'autonomie financière et l'emploi comme ressources de reconstruction

L'autonomie financière est un des facteurs les plus importants d'une intégration réussie, car la capacité de revenu influence la possibilité de se procurer beaucoup des autres ressources nécessaires pour refaire sa vie dans un nouveau pays, comme le logement, les soins de santé et l'éducation.

L'emploi est aussi important pour la stabilité économique à long terme, en particulier dans les périodes de difficultés ou de crise. Ceci est notamment le cas dans les pays où les droits à

d'autres prestations comme les soins de santé, les pensions de retraite, et les prestations d'assurance-santé et de chômage sont liées à l'emploi salarié.

Outre qu'il donne les moyens d'acquérir la stabilité économique, l'emploi a une grande influence sur la capacité à participer de façon équitable à la société d'accueil. Sans emploi, les réfugiés risquent de tomber dans le piège d'une marginalisation sociale et économique les affectant non seulement eux-mêmes mais, potentiellement, les générations futures.

Étant l'une des principales sources de contact entre les nouveaux arrivants adultes et leur nouveau pays, le lieu de travail fournit une excellente occasion de faire connaissance avec la culture et les pratiques de la société d'accueil. Donnant des occasions quotidiennes de communication dans la langue de cette société, il accélère aussi le processus d'acquisition de la maîtrise de la langue, avec ses avantages évidents en termes de réduction de l'isolement social et d'augmentation des compétences globales, du contrôle et de l'indépendance des réfugiés nouvellement arrivés. Le lieu de travail est aussi un site important pour nouer des amitiés et des relations d'entraide.

Un emploi satisfaisant constitue une des principales références pour notre image personnelle et notre rôle social familial. Ce facteur est particulièrement important pour les réfugiés récemment arrivés, dont beaucoup ont eu à lutter pour préserver leur identité face aux bouleversements et à la dépendance. La capacité à se réaliser dans la vie professionnelle est un facteur significatif de la réussite de l'intégration. Ceci est notamment le cas pour les hommes; diverses études indiquent que s'ils ne trouvent pas un emploi à la mesure de leurs compétences et de leur expérience, ils courent un risque notable de dépression<sup>1</sup>.

La promotion des occasions d'emploi des réfugiés profite aussi au pays d'accueil. En plus de les aider à minimiser leur dépendance envers les prestations sociales, l'emploi amène les réfugiés à participer par leurs impôts à l'assiette fiscale et par leur consommation à la santé économique du pays.

Le lieu de travail est un des principaux moyens pour les réfugiés de contribuer à l'économie et au tissu social du pays d'accueil.

Les mesures visant à favoriser l'accès à emploi de la part des réfugiés font partie intégrante d'un programme d'intégration. Idéalement, celles-ci doivent avoir pour but à permettre aux réfugiés d'être en concurrence avec les ressortissants pour solliciter des emplois à la fois conformes à leurs compétences et leur expérience et leur permettant d'optimiser leur contribution au pays d'accueil.



**« Pour moi, l'intégration signifie faire partie de la société canadienne, apprendre l'anglais et trouver un emploi dès que possible. »**

Un réfugié réinstallé



EMPLOI



## Établir les fondations dans les nouveaux pays de réinstallation

LES MESURES de promotion de l'autonomie financière des réfugiés sont cruciales pour le succès de tout programme d'intégration, mais elles sont particulièrement importantes dans les pays émergents, notamment ceux qui n'ont qu'une capacité limitée de financement des programmes sociaux. Dans ces pays, les réfugiés réinstallés doivent trouver un emploi très tôt après leur réinstallation.

Il est donc important que les pays émergents commencent rapidement à planifier des mesures d'appui précoce à l'autonomie financière, dont :

- la sensibilisation des employeurs, des fournisseurs de formation et des programmes de placement professionnel;
- la création de partenariats avec le secteur public et le secteur privé pour créer des occasions d'emploi et de formation;
- la création de possibilités

de formation professionnelle courte;

- les initiatives visant la création de micro-entreprises;
- l'aide à l'achèvement de l'éducation formelle et de la formation;
- la coopération de réseaux locaux susceptibles de fournir des liens avec les offres d'emploi (par exemple les associations d'affaires, les organisations bénévoles, les syndicats et les communautés religieuses).

## Facteurs affectant l'autonomie financière

À travers la diversité des compétences et des qualités des réfugiés, divers facteurs influencent leur capacité à atteindre l'autonomie financière, dont :

- leurs compétences dans la langue du pays d'accueil;
- leur connaissance des services et processus de recrutement et aide à la recherche d'emploi, et leur capacité à y accéder;
- la polyvalence de leurs compétences et la demande pour ces compétences dans le marché du travail du pays d'accueil;
- les perturbations de leur éducation, de leur formation et de leur emploi qu'ils ont subies dans leur pays d'origine et leur pays d'asile;
- les conflits entre les diverses exigences associées à la réinstallation,
- l'adaptation à une nouvelle société et une nouvelle culture et, pour beaucoup, le traitement du traumatisme, du deuil et de la culpabilisation associés au déplacement forcé;
- les pratiques et croyances culturelles et religieuses et le niveau d'acceptation de celles-ci parmi la population active et dans le milieu de travail de la société d'accueil;
- leur accès aux ressources exigées pour appuyer la participation au monde du travail, comme les garderies, les transports et les outils professionnels (par exemple dans certains pays d'accueil, les réparateurs sont censés apporter leur propre boîte à outils);



- leur accès aux ressources concernant l'emploi indépendant, comme les prêts et la connaissance des affaires dans la société d'accueil;
- leur motivation et leur disponibilité à explorer de nouvelles possibilités d'emploi, ce qui rend essentiel que les réfugiés réinstallés soient pleinement impliqués dans la recherche d'emploi.

Les conditions du pays d'accueil ont aussi une influence, comme :

- les attitudes envers l'emploi d'étrangers et l'expérience en la matière;
- les conditions économiques : les réfugiés éprouvent souvent des difficultés particulières dans la concurrence sur le marché de l'emploi dans les pays ayant un fort taux de chômage parmi les ressortissants;
- la possibilité pour les réfugiés de faire reconnaître dans le pays d'accueil leurs qualifications et leur expérience acquises dans leur pays d'origine;
- la disponibilité d'une aide à la formation linguistique, et si nécessaire à des compléments d'éducation et de formation en préparation à l'emploi ou à la recherche d'emploi. Certains pays ont un système très complet d'éducation et de formation de leurs ressortissants, avec un accès gratuit et universel ou favorisé par des prêts, des subventions ou des bourses. Dans d'autres, cependant, ces systèmes ne sont pas très développés ou sont entièrement financés par leurs bénéficiaires;
- les infrastructures existantes favorisant l'accès au marché de l'emploi, comme les réseaux et programmes nationaux d'aide à la recherche d'emploi pour aider les travailleurs défavorisés;



EMPLOI



- les attentes en matière d'autonomie financière des réfugiés et la disponibilité de services de soutien du revenu et un filet de sécurité pour ceux qui n'ont pas d'emploi salarié. Ce point est discuté plus en détail au chapitre 2.4;
- les attentes concernant la participation aux programmes de formation linguistique;
- l'existence de cadres et programmes législatifs destinés à prévenir la discrimination contre les réfugiés et leur exploitation, car ils constituent un groupe vulnérable sur le marché de l'emploi.

### **Initiatives visant à promouvoir et appuyer l'autonomie financière**

Évaluation Individualisée et aide à la recherche d'emploi

Pour trouver un emploi dans la société d'accueil, les réfugiés récemment arrivés devront se familiariser avec :

- les services et systèmes du pays d'accueil;
- la situation du marché de l'emploi et la demande de compétences comme les leurs. Ceci peut exiger de définir et d'interpréter leur expérience et leurs compétences dans la terminologie du pays d'accueil. Par exemple, la désignation des postes est généralement propre au marché de l'emploi d'un pays et peut induire en erreur dans un autre. De même, les compétences et l'expérience acquises informellement, par exemple à l'occasion de travaux dans un camp de réfugiés, risquent de ne pas être reconnues par les employeurs, voire par les réfugiés eux-mêmes;
- les possibilités d'éducation et de formation en cas de faibles perspectives d'emploi dans leur domaine ou de perturbation de leur éducation;
- des processus de recertification et d'accréditation.

Les personnes souhaitant devenir financièrement indépendantes en lançant une micro-entreprise auront besoin d'information sur les programmes d'aide disponibles.

L'évaluation individualisée et l'aide à la recherche d'emploi au début de la période de réinstallation font partie intégrante d'un programme d'intégration. Certains pays de réinstallation disposent de programmes d'aide à la recherche d'emploi en place en faveur de leurs ressortissants. En pareil cas, les nouveaux arrivants peuvent être mis en rapport avec ces services dans le cadre du processus de réception et d'orientation.

Cependant, la plupart de ces pays sont conscients de la nécessité d'initiatives supplémentaires pour adapter ces programmes aux besoins des nouveaux arrivants, comme :

- fournir des services d'interprétation et de traduction pour appuyer l'accès des réfugiés aux services d'aide à la recherche d'emploi et aux activités en la matière;

## L'INTÉGRATION EN PRATIQUE

**Travailler pour les réfugiés**

AUX ÉTATS-UNIS, des sous-traitants non gouvernementaux fournissent des services de placement aux réfugiés récemment arrivés. Les réfugiés sont redirigés vers ces services qui réalisent une évaluation individuelle et aident à rédiger un CV. Le service contacte ensuite les divers employeurs qui cherchent à recruter des personnes correspondant au profil du réfugié. Beaucoup de programmes d'emploi offrent aux	employeurs un service gratuit de traduction pour les aider lors de la période de formation initiale et d'introduction et les informer des subventions et des crédits d'impôt dont ils peuvent bénéficier en recrutant la personne en question. Ils peuvent aussi être disponibles pour effectuer un diagnostic en cas de problème (comme les problèmes de sécurité ou la mauvaise compréhension interculturelle).
--	---

- fournir aux réfugiés un appui plus intensif au début de la période de réinstallation. Dans certains pays ceci est offert à travers des programmes existants destinés aux demandeurs d'emploi ayant des besoins spéciaux. Dans d'autres pays, des programmes spéciaux ont été créés pour les réfugiés;
- fournir des programmes d'information et de formation professionnelle pour aider l'agent de recherche d'emploi à mieux connaître l'expérience et les préoccupations actuelles des nouveaux arrivants, notamment dans les pays où la participation à une activité de recherche d'emploi dans le cadre d'un service gouvernemental d'aide à la recherche d'emploi est une des conditions imposées pour bénéficier de prestations sociales;
- le recrutement d'employés bilingues et biculturels pour aider les services de recherche d'emploi;
- prévoir un réexamen périodique de l'aide à la recherche d'emploi au début de la période de réinstallation afin de détecter et de résoudre les problèmes des réfugiés récemment arrivés ou de leurs employeurs.

Dans d'autres pays, des aides spéciales pour les services de recherche d'emploi ont été créées pour les réfugiés, où l'évaluation et l'aide à la recherche d'emploi sont incorporées formellement au processus de réception et d'orientation. Par exemple, au Danemark, où la réception et l'intégration se font au niveau municipal, des « plans de présentation » personnalisés sont élaborés en consultation avec les réfugiés récemment arrivés. Ceci comporte entre autres une évaluation



**« L'intégration au marché du travail signifie un emploi adapté et durable, pas n'importe quel emploi. »**

Conseil européen sur les réfugiés et exilés, Groupe de Travail sur l'Intégration des Réfugiés, *Guide des bonnes pratiques pour l'intégration des réfugiés dans l'Union Européenne : Emploi*



EMPLOI



## Quel niveau d'appui faut-il apporter aux réfugiés pour leur permettre de reprendre leur carrière ou de retrouver un poste comparable à celui qu'ils occupaient dans leur pays d'origine?

CERTAINS réfugiés ont atteint un très haut niveau d'éducation et des qualifications professionnelles élevées. Cependant, ces compétences peuvent ne pas être immédiatement transférables sur le marché du travail du pays d'accueil, pour diverses raisons :

- Il peut y avoir peu ou pas de demande pour les compétences du nouvel arrivant.
- Il peut y avoir un surplus de l'offre concernant les compétences des nouveaux arrivants, ce qui entraîne une forte concurrence et dans certains cas des obstacles spécifiques à l'entrée de personnel formé dans d'autres pays.
- On peut exiger la preuve de connaissances hautement spécialisées pour reconnaître leurs qualifications et les autoriser à pratiquer leur profession, comme dans le cas des professions

médicales et juridiques et des spécialités de l'industrie des télécommunications.

Dans ces circonstances, les réfugiés réinstallés peuvent avoir besoin d'assistance pour évaluer s'il leur est possible de reprendre leur carrière, ou s'ils ont davantage intérêt à chercher une autre voie.

Certains pays ont pris des mesures spécifiques pour aider les réfugiés à reprendre leur carrière ou à suivre une nouvelle formation professionnelle adaptée à leurs aptitudes et à leurs aspirations (par exemple grâce à des programmes de tutorat, des allocations de formation et des prestations sociales permettant de suivre une formation complémentaire). Dans d'autres, cependant, ceci reste à la charge de l'arrivant.

Divers facteurs jouent contre les réfugiés qui essaient de retrouver un poste semblable à celui

qu'ils occupaient dans leur pays d'origine.

Dans certains pays, il peut ne pas être économiquement viable ni politiquement réalisable à long terme d'aider les réfugiés à atteindre ce but, notamment dans les pays dont les ressortissants n'ont qu'un accès limité aux initiatives d'éducation et de formation. Dans ces circonstances, il peut être nécessaire pour les réfugiés réinstallés d'adopter un plan de carrière dans lequel ils cherchent un emploi pour assurer leur subsistance économique immédiate tout en suivant des cours de langue et une formation professionnelle visant un emploi à plus long terme.

La portée de ce soutien dépendra de la situation du marché du travail et de l'économie du pays d'accueil et de la situation personnelle des réfugiés arrivants.

des compétences personnelles et des qualifications du réfugié en vue de faciliter son accès au marché de l'emploi ou à l'éducation et à la formation.

Améliorer la préparation à l'emploi et les compétences et ressources de recherche d'emploi

Les réfugiés peuvent avoir besoin d'une aide supplémentaire pour rechercher un emploi et pour se préparer eux-mêmes à l'emploi dans le pays d'accueil. Étant arrivés depuis peu, il y a peu de chances qu'ils aient accès à des ressources comme les ordinateurs et l'Internet. Beaucoup d'entre eux ne



## L'INTÉGRATION EN PRATIQUE

**Une aide intensive et personnalisée à la recherche d'emploi en faveur des réfugiés**

A HAMBOURG, en Allemagne, une agence non gouvernementale fournissant un soutien aux réfugiés (AWO) a conclu un accord avec le Service de l'Emploi Public (SEP) pour fournir un soutien intensif en matière d'évaluation et de placement. Ce programme a été créé sur la base de l'idée que l'agent du SEP n'avait ni le temps ni l'expertise pour	assurer un service adéquat aux réfugiés. Les réfugiés s'inscrivant à l'assistance-chômage sont redirigés vers l'AWO plutôt que vers le SEP. A l'AWO, ils sont assistés par un agent qui a l'expérience du travail auprès de réfugiés et qui, dans de nombreux cas, parle leur langue. On effectue une évaluation de leurs besoins linguistiques, de formation	et d'emploi, puis on les redirige vers les services appropriés ou les postes qui leur correspondent. Une approche différente a été suivie dans l'État australien de Victoria, où les réfugiés sont assistés à travers un service d'emploi classique. Cependant, les agences d'installation y offrent aux professionnels de l'emploi des cours de sensibilisation aux besoins particuliers des réfugiés.
---	---	---

connaissent pas bien les modalités de la recherche d'emploi dans le pays d'accueil, comme la rédaction de lettres de candidature et de CV et les entretiens d'embauche.

Les réfugiés sont en général très motivés pour trouver un emploi dans le pays d'accueil, mais certains n'ont jamais travaillé pour un salaire ou ont été dépendants d'aide extérieure pendant un séjour prolongé dans un camp de réfugiés. Par ailleurs, la culture et les valeurs liées au travail peuvent être très différentes dans le pays d'accueil par rapport au pays d'origine.

Conscients de cela, divers pays offrent aux réfugiés des programmes intensifs destinés à les orienter dans le monde du travail du pays d'accueil, à les préparer au travail et à les aider à utiliser les ressources de recherche d'emploi. Là encore, les dispositions pour assurer cette aide diffèrent selon les pays : certains créent des programmes ciblant les réfugiés, tandis que d'autres mettent les réfugiés en rapport avec les services fournis aux ressortissants ayant des besoins spéciaux en matière de recherche d'emploi.

Les offres d'emploi dans les pays d'accueil sont souvent satisfaites informellement à travers des réseaux professionnels et personnels sur la base de la réputation ou du parcours professionnel de la personne (plutôt que selon un processus formalisé et concurrentiel). Comme il faut un certain temps pour tisser des liens et constituer son identité professionnelle, et pour les entretenir, les nouveaux arrivants risquent d'être défavorisés de ce point de vue.



**« Je veux continuer ma formation théâtrale, parce que j'écris de bons textes et que je voudrais vraiment être acteur. »**

Un réfugié réinstallé



EMPLOI



L'INTÉGRATION  
EN PRATIQUE

**Migrant Information  
Technology Centre,  
Londres,  
Royaume-Uni**

Diverses agences non gouvernementales ont collaboré avec les communautés de réfugiés pour créer un centre d'accueil sans rendez-vous pour les réfugiés et les émigrants s'installant à Londres. Parmi d'autres services, le centre fournit un accès à l'Internet pour aider la recherche d'emploi et des outils de traitement de texte pour la rédaction de CV et de demandes d'emploi.

Pour essayer d'améliorer les chances d'emploi des nouveaux arrivants, divers pays ont créé des programmes de tutorat dans lesquels les réfugiés sont associés à des homologues de leur profession (soit des ressortissants, soit des membres établis des communautés de réfugiés). Les tuteurs soutiennent le nouvel arrivant en l'orientant dans leur domaine dans le pays d'accueil, en l'aidant à rédiger des demandes et des CV et en les mettant en rapport avec des employeurs et d'autres personnes de la profession.

Dans les pays où les groupes religieux ont participé activement à l'aide à la réinstallation des réfugiés (voir les chapitres 2.3 et 2.11), ceux-ci ont constitué un lien important entre les réfugiés réinstallés et les occasions d'emploi dans la société à plus grande échelle.

Des programmes de stage ont aussi été créés avec succès dans divers pays. Ils donnent aux nouveaux arrivants l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle dans leur domaine, de créer des liens, et montrer leurs compétences et leur expérience.

Favoriser la reconnaissance de l'apprentissage, des qualifications et de l'expérience acquis antérieurement

Comme indiqué ci-dessus, tous les réfugiés réinstallés n'ont pas la possibilité de reprendre leur carrière antérieure. Cependant, ceux qui souhaitent le faire peuvent avoir besoin de faire recertifier ou réaccréditer dans le pays d'accueil leurs qualifications professionnelles (par exemple en soins infirmiers, ingénierie, conduite de véhicules utilitaires ou coiffure) acquises ailleurs avant de recommencer à pratiquer leur profession.

De même, les personnes souhaitant reprendre des études ou une formation supérieures ou postsecondaires doivent faire évaluer formellement leurs études antérieures par les instances éducatives. Il peut y avoir divers obstacles à cette validation dans les pays d'accueil :

- Dans la plupart des pays, il n'existe pas d'instance unique responsable de la certification des diplômes et attestations étrangers, cette responsabilité relève de diverses institutions, associations professionnelles et organismes sectoriels. Contacter ces systèmes peut donc être une tâche complexe pour les nouveaux arrivants.
- Il se peut qu'il n'existe pas dans tous les domaines des processus officiels de certification ou d'accréditation des professionnels formés à l'étranger et pour toutes les professions, ou que les instances compétentes ne sachent pas exactement comment évaluer leurs qualifications et leur expérience. Dans certaines professions, les processus de recertification sont très coûteux, rigoureux et longs, et impliquent souvent des études supplémentaires. Le temps, les frais et l'effort exigés des réfugiés peuvent être en conflit avec le besoin d'un emploi assurant la subsistance financière immédiate. Dans certains pays, des processus rigoureux de

## L'INTÉGRATION EN PRATIQUE

**Des stages pour l'emploi des réfugiés**

AUX PAYS-BAS, un programme de stages a été élaboré pour donner aux réfugiés possédant une qualification et de l'expérience un travail salarié temporaire dans une administration pertinente. Pendant 12 mois, les réfugiés reçoivent un appui personnalisé de la part d'un tuteur. Même si les participants n'ont pas la garantie d'un emploi stable, en pratique une grande proportion d'entre eux en trouvent un, soit dans le même service, soit ailleurs.

recertification, d'accréditation ou d'inscription peuvent être imposés par les associations corporatives et professionnelles pour restreindre l'accès des personnes formées à l'étranger, qui peuvent être considérées comme des concurrents.

- Les documents certifiant la qualification et l'expérience antérieures peuvent avoir été perdus, volés ou détruits, ce qui rend difficile d'en fournir la preuve aux employeurs et aux instances d'accréditation.

Comme première étape de l'amélioration de l'accès des réfugiés au processus d'accréditation et de recertification, les services pour l'emploi des réfugiés de divers pays ont recueilli à l'intention des nouveaux arrivants et des personnes travaillant avec eux des renseignements sur les détails des exigences et des contacts pour différents secteurs d'activités et les différentes spécialités professionnelles. D'autres ont élaboré des ressources destinées à aider les instances responsables de la recertification et de l'accréditation à mieux comprendre et mieux évaluer les qualifications et l'expérience des réfugiés nouvellement arrivés. Par exemple, au Danemark, un manuel a été rédigé à l'intention des universités pour les aider à évaluer la formation antérieure des réfugiés des principales régions couvertes par le programme danois de réinstallation.

Il peut aussi être nécessaire de prendre en compte la défense légale des réfugiés (en leur nom ou avec eux) pour que les processus de recertification soient plus adaptés à leurs besoins tout en préservant les normes adéquates. Par exemple, un service d'emploi des réfugiés dans le Kentucky, aux États-Unis, a établi en collaboration avec une association d'ingénieurs de l'État un processus de réaccréditation des réfugiés réinstallés possédant une qualification d'ingénieur dans leur pays d'origine.

Les stages et les programmes de tutorat peuvent aussi être utiles : les stages fournissent l'expérience locale parfois exigée

L'INTÉGRATION  
EN PRATIQUE**Des réfugiés qui encadrent d'autres réfugiés**

UN PROGRAMME a été élaboré pour aider les médecins formés à l'étranger à se préparer à la pratique médicale au Royaume-Uni. Au cours de séances hebdomadaires en présence d'un médecin réfugié réaccrédité, les réfugiés possédant une qualification médicale ont reçu des informations sur les conditions de requalification en termes d'inscription aux examens, de formation linguistique, d'internat et d'assistance.



EMPLOI



## L'INTÉGRATION EN PRATIQUE

### L'amélioration de l'accès aux moyens de transport aux États-Unis

Les États-Unis ont constaté que l'accès aux moyens de transport est un obstacle important à l'emploi des réfugiés, et ont conçu divers programmes innovateurs pour y répondre :	réfugiés pour l'achat d'une voiture; les prêts sont remboursables en nature: en transportant d'autres familles réfugiées.	service de transport à bas prix pour se rendre à leur lieu de travail.
• En Floride, une agence non gouvernementale fournit des prêts aux	grande entreprise fabriquant de l'acier qui emploie de nombreux réfugiés leur offre un	• Dans le Vermont, un service d'aide aux réfugiés leur offre une assistance financière et linguistique pour obtenir le permis de conduire.

dans le cadre de la recertification ou de l'accréditation, et les programmes de tutorat donnent aux réfugiés un appui pertinent de la part de leurs homologues.

#### Comment faire face aux obstacles à l'emploi

L'emploi a des avantages évidents, mais diverses ressources peuvent être nécessaires pour la participation au monde du travail, par exemple un véhicule ou un permis de conduire, et dans certains cas des outils du métier. Comme ils viennent d'arriver, les réfugiés, souvent, ne disposent pas de ces ressources et ont besoin d'une certaine assistance pour les obtenir.

« Je parlais un anglais douteux à l'époque et j'ai trouvé un emploi qui consistait à nettoyer un salon de coiffure. Personne n'arrivait à croire que chez nous j'étais ingénieur! »

Un réfugié réinstallé

Les réfugiés ayant à assurer la garde de leurs enfants sont susceptibles d'avoir peu accès à l'aide de leur famille et à l'aide informelle, mais il peut exister à leur insu des garderies privées et publiques. Certaines familles peuvent être réticentes à faire garder leurs enfants hors de la famille, parce qu'elles ne connaissent pas bien les services de garderie, parce que les parents ou les enfants ont des difficultés particulières liées à des traumatismes antérieurs, ou parce que les services existants n'ont pas de dimension interculturelle.

Les frais de garderie peuvent aussi décourager la recherche d'emploi, notamment les personnes qui pensent avoir un salaire très bas.

Les réfugiés ayant à assurer la garde de leurs enfants peuvent avoir besoin d'informations supplémentaires sur le rôle des garderies dans le pays d'accueil, les services de garde d'enfants et leur coût, ainsi que sur les aides financières disponibles pour les frais de garde.

Favoriser l'autonomie financière par la création de micro-entreprises

Les micro-entreprises peuvent représenter une autre solution importante pour l'autonomie financière de certains des nouveaux arrivants, en particulier :

- ceux qui avaient dans leur pays d'origine un petit commerce (par exemple une épicerie, un restaurant ou un salon de beauté) ou une petite entreprise à domicile, (comme les tailleurs);
- ceux dont les compétences ne sont pas directement applicables sur le marché de l'emploi du pays d'accueil (par exemple les médecins et les avocats) ou qui ne s'inscrivent pas facilement dans les métiers traditionnels (par exemple les artistes);
- les femmes, car certaines activités à petite échelle ou réalisées à domicile peuvent être plus compatibles avec leurs responsabilités de garde d'enfants et domestiques. Ceci est notamment le cas pour les femmes originaires de cultures qui n'acceptent pas que les femmes travaillent à l'extérieur du foyer (voir le chapitre 3.2);
- ceux qui se sont réinstallés dans des pays ayant un secteur formel réduit et une tradition important d'emploi indépendant dans une entreprise dont on est propriétaire ou par d'autres activités (par exemple au Burkina Faso).

Lorsqu'elles fonctionnent, les petites entreprises peuvent aider l'intégration par l'autonomie financière. Celles qui impliquent beaucoup de contacts avec la clientèle ou d'autres réseaux d'affaires fournissent aussi des occasions d'apprentissage de la langue et de création de liens.

Cependant, dans certaines entreprises (par exemple les entreprises de fabrication de vêtements à domicile) ces occasions peuvent être limitées, ce qui isole les réfugiés récemment arrivés. Dans divers pays de réinstallation, les gens qui travaillent à domicile ont aussi été victimes d'exploitation de la part des grossistes et des détaillants<sup>2</sup>.

Il existe aussi certains risques financiers inhérents à la création de petites entreprises, et certains peuvent impliquer un gros effort personnel d'investissement et d'organisation de la part des nouveaux arrivants, qui sont souvent déjà aux prises avec d'autres problèmes liés à leur réinstallation.

Les réfugiés qui veulent établir une petite entreprise peuvent avoir besoin de certaines aides, dont :

- l'aide à l'investissement initial ou à l'obtention de crédits;
- l'aide à la préparation d'un plan d'affaires;
- des informations sur la fiscalité, la comptabilité et d'autres aspects réglementaires du pays d'accueil;



« J'adore gagner de l'argent par moi-même. J'ai toujours travaillé dur et avant tout j'ai toujours aidé ma famille et mes enfants. »

Un réfugié réinstallé



EMPLOI



## L'INTÉGRATION EN PRATIQUE

### Le Conseiller aux Entreprises du Refugee Council, Londres, R.-U.

LE REFUGEE COUNCIL britannique, basé à Londres, a créé un poste de Conseiller aux Entreprises, à partir de l'observation des difficultés éprouvées par les réfugiés pour accéder aux agences existantes officielles de conseil aux entreprises, du fait de difficultés linguistiques et d'un manque d'appréciation de la part des services classiques de certaines idées originales en matière d'entreprise présentées par les demandeurs d'asile.

Le service, dont le personnel est composé de gens ayant eux-mêmes été des réfugiés, offre :

- des conseils en création d'entreprise;
  - une orientation sur les pratiques et les cultures du marché en Grande-Bretagne;
  - une assistance linguistique pour accéder aux organismes de crédit.
- Des plans d'affaires peuvent être rédigés dans leur langue maternelle, auquel cas on leur procure un service de traduction pour leur permettre de communiquer avec ces organismes.

- des informations sur la situation du marché dans le pays d'accueil;
- une source de revenu alternative ou un soutien social pendant la phase d'implantation de l'entreprise.

Dans certains pays, cette assistance peut être obtenue au travers de dispositifs existants d'aide à la création de petites entreprises par les ressortissants. Par exemple, en Irlande, des subventions non remboursables sont disponibles aux gens souhaitant créer une petite entreprise si la proposition est considérée viable. Cette subvention, qui est graduellement réduite, peut couvrir jusqu'à trois ans. Aux Pays-Bas, les personnes qui lancent leur propre entreprise ont droit à un prêt de 18 mois. Dans ces deux pays, les réfugiés ont beaucoup utilisé ces programmes.

Certaines aides supplémentaires peuvent être nécessaires pour faciliter l'accès à ces dispositifs à cause des problèmes linguistiques et du fait que dans beaucoup de pays ils sont souvent régis par critères d'éligibilité stricts et complexes.

Dans d'autres pays, comme le Burkina Faso et le Bénin, des dispositifs ciblant les petites entreprises ont été établis pour les réfugiés. Des prêts à conditions avantageuses sont à la disposition des personnes intéressées par cette façon de parvenir à l'autonomie financière.

Assurer la promotion commerciale des compétences et des qualités des réfugiés auprès des employeurs, et promouvoir l'adaptation culturelle

L'implication des employeurs est une stratégie cruciale pour la promotion de l'autonomie des réfugiés. Outre qu'ils ont le contrôle du recrutement, les employeurs ont une grande influence sur la situation et la culture du lieu de travail, et dans certains secteurs ils peuvent être en mesure d'aider les réfugiés en leur fournissant des services, par exemple, de garde d'enfants et de transport. Certains employeurs peuvent être peu habitués aux réfugiés réinstallés, ce qui peut contribuer à une certaine réticence à les embaucher. Les services d'intégration des pays de réinstallation actuels ont cherché à favoriser l'appui de la part des employeurs et à surmonter leurs réticences possibles grâce à :

- un effort de 'marketing' des compétences et des qualités des réfugiés en général ou de certaines personnes en particulier, y compris, selon les cas, l'information pour rectifier des vues erronées concernant les réfugiés ou certaines communautés de réfugiés, ou pour aider les employeurs à faire une place à diverses pratiques d'ordre culturel ou religieux;
- des arrangements avec des instances clés (sectorielles ou de groupes d'employeurs) sur les arrivées présentes et projetées de réfugiés;



**ATTENTION****Communiquer avec les employeurs**

EN COMMUNIQUANT avec les employeurs et le personnel de placement professionnel du pays d'accueil, les réfugiés doivent être présentés comme des gens normaux dans une situation d'exception. Une étude de marché réalisée en 1998<sup>3</sup> auprès de divers employeurs britanniques indique qu'il est important d'éviter les travers suivants :

- exagérer les compétences et les qualités des réfugiés;
- présenter les réfugiés récemment arrivés comme 'nécessiteux', ce qui risque de les faire passer pour des fardeaux pour leurs employeurs possibles;
- susciter la culpabilité par des tactiques d'intimidation;
- donner l'impression que les réfugiés constituent le seul groupe, ou le groupe le plus important, de gens défavorisés par rapport au travail.

Les employeurs et le personnel des services d'aide à la recherche d'emploi peuvent certes exiger une certaine sensibilisation à l'expérience des réfugiés, mais des observations réalisées dans le monde entier indiquent que la meilleure raison pour les embaucher est la qualité de leur contribution au milieu de travail. On peut par exemple faire passer certains des messages suivants :

- Les réfugiés réinstallés sont en général très loyaux envers leur employeur.
- Grâce à leurs expériences, les réfugiés réinstallés sont généralement très adaptables et vont donc probablement se faire à leur nouvel emploi.

- Même si les réfugiés n'ont jamais encore travaillé dans le pays d'accueil, beaucoup ont une bonne expérience professionnelle dans leur pays d'origine et leur pays d'asile.
- La diversité culturelle du personnel peut être un élément positif pour l'entreprise.
- Il est en général possible de faire une place dans l'entreprise à différentes pratiques culturelles sans compromettre la sécurité, l'hygiène ni le rendement.

On peut aussi donner des renseignements sur :

- toutes les aides d'ordre linguistique ou autre dont peuvent bénéficier les employeurs qui embauchent des réfugiés réinstallés;
- les compétences particulières qu'apportent les réfugiés ou les groupes de réfugiés;
- les facteurs liés à l'expérience de l'exil et de la réinstallation et pouvant affecter la capacité à chercher un emploi et à s'y maintenir;
- les obligations des employeurs dans le cadre de la législation visant la discrimination et l'égalité des chances en matière d'emploi;
- les incitations spéciales disponibles pour les employeurs qui encouragent des réfugiés (par exemple l'aide linguistique, les subventions et les dégrèvements fiscaux); des programmes spéciaux et des appuis disponibles aux employeurs pour les aider à orienter et à former les nouveaux arrivants dans l'entreprise.

- fournir aux employeurs une assistance linguistique lors de la période initiale d'induction et de formation;
- fournir des subventions et des exemptions fiscales aux employeurs qui embauchent des réfugiés. Dans les pays où les réfugiés ont le droit de bénéficier des programmes établis pour les ressortissants ayant des besoins spéciaux en matière d'emploi, il est possible de prendre des mesures pour promouvoir ces programmes auprès des employeurs;
- en sollicitant la coopération des principales entreprises pour qu'elles informent régulièrement leurs employés des places dans les programmes d'aide et de réception de réfugiés.

**EMPLOI**



## Faire une place à la dimension ethno-culturelle

CERTAINS réfugiés ont des pratiques religieuses ou culturelles qui peuvent compromettre leurs perspectives d'emploi ou, si on ne les admet pas sur le lieu de travail, peuvent les écarter de certaines possibilités d'emploi. Par exemple, les musulmans pratiquants ont besoin de flexibilité dans leurs horaires et d'un espace pour participer aux prières aux heures prescrites, et leur religion s'oppose à ce qu'ils vendent ou manipulent de la viande de porc ou de l'alcool.

Certains employeurs peuvent être préoccupés par l'emploi de femmes

musulmanes qui portent le voile (hijab) en croyant qu'il peut nuire à la sécurité ou à l'hygiène, ou affecter l'image de l'entreprise.

Beaucoup de compagnies ont très bien réussi à faire une place à ces pratiques culturelles. De fait, un encouragement clair en faveur de la diversité culturelle au sein du personnel peut contribuer à donner une meilleure image de l'entreprise. Les services d'aide à l'emploi des réfugiés peuvent prendre des mesures pour faire en sorte que les pratiques culturelles des réfugiés n'entraînent pas de difficultés, par exemple :

- l'intégration d'informations pertinentes d'ordre socioculturel dans les programmes de formation professionnelle des spécialistes du placement;
- des programmes de sensibilisation destinés à aider les employeurs à faire une place aux pratiques culturelles;
- la défense des réfugiés qui ont été l'objet d'un manque de compréhension ou d'une discrimination active. Dans certains cas ceci peut amener à invoquer la législation existante en matière de lutte contre la discrimination et d'égalité en matière d'emploi.



**« J'ai la chance d'avoir un bon patron qui me comprend et qui connaît la situation de mon pays. Et il a été vraiment sympathique avec moi, et il m'a beaucoup aidé. Au début, j'ai eu beaucoup de mal à comprendre ce nouveau système de travail. »**

Un réfugié réinstallé



### L'INTÉGRATION EN PRATIQUE

#### Impliquer les employeurs

EN FRANCE, une organisation non gouvernementale d'aide aux réfugiés, France Terre d'Asile (FTDA), conclut des accords avec les grandes entreprises françaises qui acceptent de signaler leurs offres d'emploi aux diverses antennes de FTDA. Les réfugiés retenus pour les postes concernés sont employés sur la même base que les autres travailleurs, mais FTDA reste en contact avec eux pour assurer le suivi de l'embauche et recueillir des commentaires de l'employeur et de l'employé. Cette approche n'est pas très coûteuse.



## L'INTÉGRATION EN PRATIQUE

**Améliorer l'adaptation culturelle**

REFUGEEWORKS (Etats-Unis), le bureau national d'assistance technique à l'emploi de l'Office of Refugee Resettlement savait que les travailleurs musulmans comme leurs employeurs avaient des conceptions erronées quant à la possibilité pour les femmes musulmanes de	concilier leur travail et les prières aux heures prescrites et le port traditionnel du voile. Grâce à une collaboration étroite avec des conseillers de la communauté musulmane, REFUGEEWORKS a créé une campagne de sensibilisation portant sur	les besoins des travailleurs musulmans, les façons de leur ménager une place sur le lieu de travail et les obligations de l'employeur dans le cadre de la législation visant la discrimination et l'égalité des chances en matière d'emploi.
--	--	--

Les pratiques de placement comme outils de promotion de l'emploi

Parfois, les pays de réinstallation ont offert aux réfugiés réinstallés un placement dans des communautés à faible taux de chômage ou ayant une demande non satisfaite de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques. D'autres ont offert aux réfugiés réinstallés un appui financier et pratique pour quitter leur lieu initial de placement pour déménager dans des communautés où ils bénéficient de possibilités d'emploi spécifiques et où les taux de chômage sont moindres.

Bien que ce soient là des stratégies efficaces de promotion de l'autonomie financière, il est important de les considérer dans le contexte de la capacité de la communauté à atteindre ses autres buts d'intégration, comme le soutien de la communauté ethnique et le soutien social, ou bien les coûts et les avantages d'une migration secondaire au début de la période de réinstallation (voir le chapitre 2.1).

Comment faire face au racisme, à la discrimination et à l'exploitation au travail

Les réfugiés, en particulier ceux qui ont des caractéristiques (accent, traits physiques raciaux ou pratiques culturelles) qui les distinguent de la culture dominante de la société d'accueil peuvent être vulnérables au racisme et à la discrimination. Ceci peut affecter leurs chances de trouver un premier emploi ou de l'avancement, et leur acceptation de la part de leurs collègues. Une hostilité particulière peut viser les réfugiés qui s'établissent dans des zones ou cherchent un emploi dans des secteurs où le chômage est élevé, car ils peuvent être vus comme des concurrents indésirables pour des emplois peu abondants.



EMPLOI



## Les avantages de programmes spéciaux d'emploi pour les réfugiés réinstallés

LES BESOINS des réfugiés sont mieux satisfaits à long terme s'ils ont accès au marché de l'emploi classique et aux programmes concernant l'emploi visant les ressortissants. Cependant, la plupart des pays sont conscients de la nécessité d'un soutien intensif au début de la période de réinstallation et que la meilleure façon de l'apporter est souvent un programme adapté aux besoins des réfugiés.

Des services et programmes spéciaux

d'emploi des réfugiés peuvent aussi jouer un rôle en faisant en sorte que les réfugiés aient accès aux programmes et aux possibilités d'emploi du marché de l'emploi classique grâce à :

- la défense de nouveaux arrivants spécifiques par rapport aux employeurs et aux institutions d'éducation et de formation;
- l'assistance linguistique et la traduction;
- l'information sur la culture et les questions pratiques d'emploi;

- la sensibilisation des employeurs aux compétences et aux qualités des réfugiés récemment arrivés;
- le travail avec les employeurs, les syndicats, les institutions d'éducation et de formation et les fournisseurs de programmes de main-d'œuvre, afin d'améliorer les occasions d'emploi pour les nouveaux arrivants et de surmonter les obstacles à l'égalité en matière de recherche d'emploi.



**« J'ai eu de la chance. Je n'ai que des bons souvenirs mais j'ai toujours été très actif. J'étais prêt à travailler davantage et j'ai toujours recherché d'autres possibilités. »**

Un réfugié réinstallé



De faibles perspectives d'emploi alternatif, des différences de langue et un manque de connaissance de leurs droits en tant que travailleurs peuvent aussi rendre les réfugiés récemment arrivés particulièrement vulnérables à l'exploitation de la part de leurs employeurs<sup>4</sup>. Les réfugiés d'un certain âge, les femmes et les handicapés peuvent être confrontés aux effets combinés de la discrimination due à leur âge, leur sexe et leurs compétences (voir la troisième partie).

Dans les pays ayant une longue histoire d'immigration culturellement diverse, il existe un cadre législatif visant à prévenir la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi. Des services créés pour appuyer la réinstallation des réfugiés ont utilisé ce cadre comme base à la fois pour mieux informer les employeurs de leurs obligations envers les réfugiés sollicitant un emploi et en occupant un, et pour défendre les droits de réfugiés spécifiques. Les syndicats sont aussi des partenaires importants pour la protection des droits professionnels des travailleurs réfugiés.

### Le rôle des syndicats

Les syndicats ont un rôle important dans la protection des droits des réfugiés; en favorisant l'existence d'un environnement accueillant sur le lieu de travail; et en faisant en sorte que les réfugiés aient accès à des occasions d'emploi, de formation et d'avancement. Dans beaucoup de pays, les salaires et les conditions sont généralement meilleurs dans les secteurs syndicalisés du monde du travail.



La participation de certains syndicats peut être difficile à obtenir car ils voient les réfugiés comme des concurrents pour des emplois rares et comme un facteur susceptible de dégrader les niveaux de salaire et les conditions de travail durement acquis en offrant une main-d'œuvre moins chère ou plus docile. Cependant, dans de nombreux pays, ils ont été de puissants partenaires de l'intégration, en reconnaissant la contribution des réfugiés non seulement à la main-d'œuvre et à l'économie du pays d'accueil mais à la participation aux syndicats eux-mêmes.

Pour les nouveaux arrivants venant de pays ayant un fort héritage syndical, les syndicats peuvent aussi représenter un moyen important de rencontres et de développement de compétences de participation civique.

Il est important que les réfugiés réinstallés disposent d'informations sur les syndicats et sur leur rôle dans la société d'accueil. Les syndicats de divers pays de réinstallation ont mené des programmes éducatifs ciblés sur les communautés ethnoculturelles.

Le pouvoir politique des syndicats peut faire d'eux d'importants partenaires pour obtenir l'appui, plus largement, du gouvernement et de la communauté envers les programmes d'intégration. Par exemple, en 1999, les syndicats du Danemark, en collaboration avec certains employeurs et organisations non gouvernementales, ont mené la campagne *Voyez la différence comme un avantage*, dont le but était d'attirer l'attention des autres travailleurs et des employeurs potentiels sur les ressources apportées par les minorités ethniques (dont les réfugiés) sur le marché de l'emploi, de promouvoir l'égalité des chances et de s'opposer à la discrimination. La campagne a eu recours à diverses stratégies dont les annonces médiatiques, une pièce de théâtre comique sur le monde du travail, les ressources aidant les employeurs à élaborer des politiques d'inclusion ethnique dans l'entreprise, le lobbying et la constitution de réseaux.

« Les nouveaux arrivants de chaque continent ont apporté leur énergie, leurs talents et leur dévouement pour rendre les États-Unis plus riches et plus forts. Le mouvement syndical américain a lui aussi été enrichi par les contributions et le courage des travailleurs immigrés. Les travailleurs récemment arrivés continuent à apporter une contribution indispensable à la force et à la croissance de nos syndicats. Ces efforts ont créé de nouveaux syndicats et en ont renforcé et revivifié d'autres, ce qui a profité à tous les travailleurs, tant immigrés que nés ici. »

Résolution de l'American Federation of Labor, juillet 2001





Récemment, les syndicats des États-Unis ont organisé une série de rassemblements visant à susciter un changement des lois sur l'immigration concernant les sans papiers. Les syndicats de ce pays ont aussi joué un rôle significatif pour trouver des emplois aux réfugiés pour leur permettre de suivre des cours formels de reconversion.



## ATTEINDRE L'AUTONOMIE FINANCIÈRE

### GLOBALEMENT, UN BON PROGRAMME D'INTÉGRATION DEVRAIT :

- offrir des mesures d'évaluation professionnelle personnalisée et d'aide au placement au réfugiés, d'une façon tenant correctement compte de l'expérience de réfugié et de réinstallation;
- comporter des stratégies pour prévenir la discrimination à l'égard des réfugiés et promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi, visant à la fois les employeurs et les réfugiés eux-mêmes;
- aider les réfugiés souhaitant créer une petite entreprise;
- viser à aider les réfugiés à être sur le marché de l'emploi sur un pied d'égalité avec les ressortissants, et à y progresser en fonction de leurs compétences, de leur expérience et de leurs aptitudes;
- incorporer des stratégies destinées à promouvoir et à appuyer les occasions d'emploi des femmes réfugiées, des adolescents réfugiés et des personnes âgées réfugiées (voir la troisième partie).

### LES PROGRAMMES SPÉCIFIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES RÉFUGIÉS DEVRAIENT :

- susciter un partenariat avec les réfugiés réinstallés de sorte qu'ils jouent un rôle actif dans leur recherche d'emploi et qu'ils la maîtrisent;
- aider les réfugiés réinstallés à se représenter eux-mêmes aux employeurs, en les aidant à évaluer correctement leurs compétences et leurs possibilités d'emploi;
- fournir une assistance linguistique;
- tenir compte des besoins des femmes réfugiées, des personnes âgées et des adolescents (voir la troisième partie);
- faire participer les employeurs et les syndicats;
- faire participer les communautés de réfugiés dans la planification et la mise en œuvre;
- promouvoir les avantages des réfugiés pour les employeurs des pays d'accueil;
- assurer ou faciliter l'accès au soutien par rapport aux obstacles d'ordre pratique (garderies, transport et outils);
- promouvoir l'accès à un emploi significatif et durable.