



THE ADECCO GROUP

# L'intégration des réfugiés sur le marché du travail

## Livre blanc

Juin 2017

Executive summary de l'étude

« L'intégration des réfugiés sur le marché du travail »  
réalisé pour The Adecco Group par le laboratoire Reallabor Asyl  
de l'Université d'Heidelberg.

Adecco

Adecco PME

Adecco Onsite

Adecco  
Medical

Adecco à domicile

Réseau Adecco Insertion



Spring

Badenoch  
& Clark



MODIS

euro  
engineering

PmS|m

Adecco  
Outsourcing

Adecco Training

pontoon

altea  
consultants

La grande école  
de l'Alternance  
THE ADECCO GROUP





---

# En bref

Au cours de ces dernières années, des millions de réfugiés sont arrivés en Europe pour échapper à la guerre, à la terreur ou à la persécution. Rien qu'en 2015, plus d'un million de personnes ont demandé l'asile au sein de l'UE ou dans les pays de l'espace économique européen. Les pays ont été impactés différemment : certains ont été très peu concernés alors que d'autres ont accueilli plusieurs dizaines voire centaines de milliers de réfugiés, comme l'Allemagne (plus de 440 000), la Suède (plus de 150 400) et l'Autriche (plus de 85 000).

Cette augmentation très importante du nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile arrivant en Europe au cours de ces dernières années a créé des pressions politiques, économiques et sociales sans précédent dans certains pays. Or, une meilleure intégration de ces réfugiés sur le marché du travail pourrait s'avérer très bénéfique au niveau économique et social dans toute l'Europe. Toutefois, la gestion de l'arrivée des nouveaux réfugiés ainsi que leur intégration sociale dans le travail apparaissent aux pays comme un défi complexe à relever. Au final, seul un petit nombre de réfugiés ont réussi jusqu'à aujourd'hui à s'intégrer via le travail.

Dans ce livre blanc, élaboré en collaboration avec des chercheurs du Laboratoire Reallabor Asyl de l'Université d'Heidelberg, l'université d'Heidelberg et le Centre de recherche économique européenne, notre mission est d'évaluer la portée de cet enjeu et d'émettre des recommandations auprès des décideurs politiques et des employeurs.

# Les réfugiés et le travail

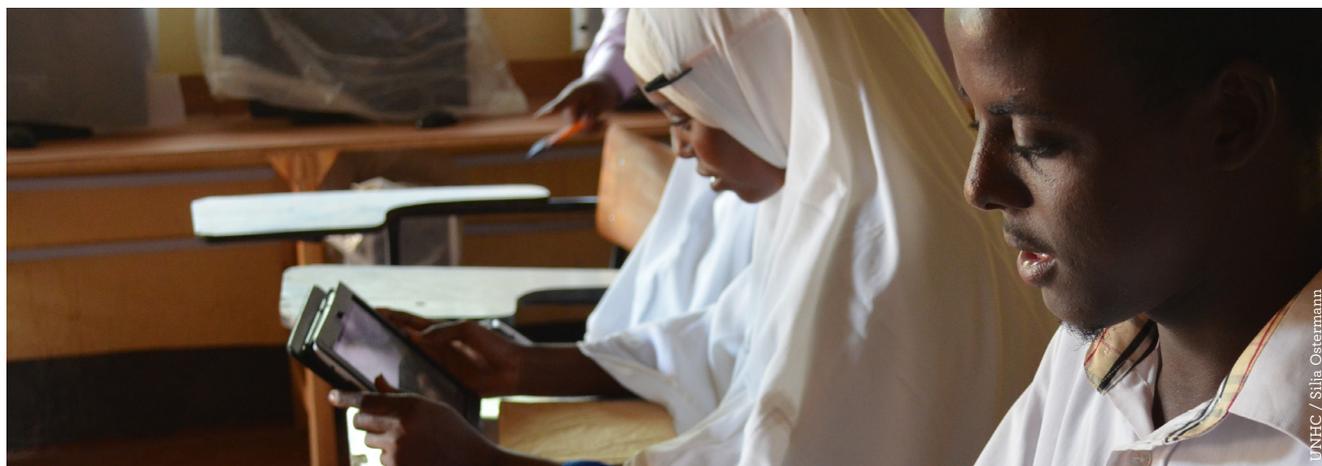
D'un point de vue économique, l'intégration rapide dans le travail permet non seulement de réduire la charge économique mais aussi de soutenir la croissance des pays.

Pourtant, peu de réfugiés ont trouvé du travail jusqu'à présent.

- L'emploi des réfugiés pourrait **participer à résoudre les problèmes de déséquilibre de main d'œuvre**, qui pourraient engendrer une perte évaluée à 10 billion de dollars ou 10 % du PIB mondial d'ici 2030.
- En d'autres termes, l'insertion des réfugiés dans l'emploi pourrait permettre de **combler certaines pénuries de main d'œuvre** dans les états membres de l'UE, alors que quatre employeurs sur dix se plaignent actuellement du fait qu'ils ne parviennent pas à trouver de candidats adaptés à leurs postes vacants.
- L'insertion des réfugiés pourrait aussi **prévenir les pénuries de main d'œuvre futures**, favoriser la croissance, réguler l'inflation des salaires dans les secteurs en tension et encourager la création d'activités ainsi que le développement économique.

- Les réfugiés enregistrent, au sein de l'UE, **des taux d'emploi plus faibles** que la population locale (56 % contre 65 %). La population des réfugiés met entre 15 et 19 ans pour atteindre le taux d'emploi moyen de l'UE.
- Ce constat s'applique alors que **99 % des premiers demandeurs d'asile** au sein de l'Europe des 28 sont âgés de moins de 65 ans et 70 % sont en **âge de travailler**.
- La plupart des réfugiés **souhaitent également travailler**, avec un taux d'activité moyen\* de 70 % dans l'UE, contre 77 % pour la population locale.

\*Le taux d'activité correspond au pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus pouvant ou étant disponible pour travailler dans le secteur de la production de biens et de services. Il est défini comme le ratio de la main d'œuvre (employée ou sans emploi) par rapport à la population âgée de 15 ans et plus, exprimé en pourcentage.







# Ce que les employeurs peuvent faire

De nombreux employeurs européens ont mis en place des programmes d'intégration des réfugiés.

- **IKEA** Suisse a proposé des stages de six mois aux réfugiés tout en leur organisant une formation interculturelle pour éviter les « clashes » culturels.
- **Midtvask**, une PME spécialisée dans les services de pressing au Danemark, a travaillé avec le gouvernement pour mettre en place un programme d'intégration des travailleurs réfugiés, avec des cours de langues et une expérience de travail.
- **SAP** a proposé 100 stages (de 3 à 6 mois) pour les réfugiés en 2016, en plus des 1 000 stages qu'elle propose chaque année aux jeunes. Et pour 2017, l'entreprise continue avec 100 stages destinés aux réfugiés.
- **The Adecco Group en France**, via sa filiale Humando, a conçu un programme de formation comprenant une formation intensive en français langue étrangère, une formation professionnelle et une aide à la recherche d'emploi, en collaboration avec différentes parties prenantes.
- **The Adecco Group en Allemagne** a lancé un programme d'intégration sur le marché du travail pour les réfugiés, établissant un réseau de partenaires et une plateforme en ligne. Le programme a ensuite été promu via des tournées de présentation avec des parties prenantes concernées.

L'expérimentation HORIZONS en France est le fruit d'un partenariat entre **Humando**, la filiale d'insertion de The Adecco Group, l'AFPA<sup>1</sup>, le FAF TT<sup>2</sup>, la Préfecture d'Ile de France et Pôle Emploi. Cette opération a permis à **47 réfugiés** afghans, soudanais, érythréens et somaliens de **bénéficier d'un contrat de travail de 8 mois et d'une prise en charge globale** : hébergement, apprentissage du français, 1<sup>er</sup> niveau de qualification et un accompagnement socio-professionnel et culturel. Cette expérimentation s'achève au moment où nous écrivons ses lignes et ces partenaires travaillent à sa finalisation, son évaluation et son déploiement pour **400 nouveaux parcours**.

1 : Association Formation Professionnelle pour Adulte

2 : Fonds d'Action Formation du Travail Temporaire

---

# Recommandations pour les employeurs

1

## La direction de l'entreprise doit avoir valeur d'exemplarité

La manière avec laquelle la direction de l'entreprise soutient et est engagée dans les programmes dédiés à l'intégration des réfugiés est décisive pour leur réussite.

2

## Donner la priorité aux compétences linguistiques

Le manque de compétences linguistiques est le premier obstacle à l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.

3

## Mettre à jour les procédures RH et de formation

La majorité des entreprises sondées ont indiqué que la mise en place de mesures de soutien pour les réfugiés a servi de mesure test phare pour les procédures plus vastes déjà existantes.

4

## Créer un réseau

La collaboration avec des agences gouvernementales, des services de recrutement et d'emploi, des ONG, des acteurs supranationaux et l'établissement d'initiatives spécifiques ont facilité le recrutement de réfugiés et la gestion des programmes.

5

## Miser sur la transparence lorsqu'il s'agit des compétences

Aider les réfugiés à pallier à l'absence de certificats de qualification, au caractère incomparable des systèmes de formation et à l'interruption des cursus facilitera leur intégration.

6

## Se focaliser sur la résolution des problèmes

Car l'absence d'insertion sur le marché du travail génère des coûts élevés non seulement pour le territoire d'accueil mais aussi pour le futur employeur. Cela se traduit par une perte de savoir-faire, de motivation et de compétences sociales.

7

## Investir dans des programmes gérables et durables

L'intégration prend du temps - les programmes avec des objectifs à plus long terme auront plus d'impact.

8

## Prévoir un grand nombre d'événements sociaux

Lorsque différents univers se rencontrent, les événements sociaux favorisent le rapprochement des personnes, l'échange, l'apprentissage d'autres cultures et le développement de la confiance mutuelle.

9

## Traiter les personnes de manière égalitaire

Le traitement différent des réfugiés par rapport au reste de la main d'œuvre freine l'intégration plutôt que de la favoriser.

10

## Être prêt à aller encore plus loin

L'intégration des réfugiés demande des efforts souvent plus importants qu'habituellement.



La contribution de The Adecco Group dans l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail

# Favoriser le rapprochement et l'ajustement entre les employeurs, les réfugiés et les demandeurs d'asile

---

# Ce que les gouvernements peuvent faire

Un grand nombre de pays européens ont déjà pris des mesures visant à améliorer l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.

- **La Suède** a mis en place une voie accélérée pour l'emploi dans des secteurs présentant des pénuries de main d'œuvre, offrant des formations en langue, une évaluation rapide des compétences et le rapprochement des différentes parties prenantes.
- **L'Autriche** a étendu son « programme d'année sociale volontaire », permettant aux réfugiés de mieux connaître le marché du travail en s'engageant de manière bénévole pendant 12 mois maximum auprès des institutions d'aide sociale.
- **Le Danemark** propose l'approche certainement la plus avancée en matière d'évaluation des compétences, avec un site Internet détaillé sur la reconnaissance et la transparence des qualifications.
- **En Italie**, un consortium d'agences nationales, d'associations municipales et d'ONG a mis en place le projet SPRAR. Il aide de manière ciblée les réfugiés, de l'accès au logement et aux services publics à l'accompagnement et aux conseils en matière d'emploi et d'orientation.

## Recommandations pour les gouvernements

1

Accélérer les procédures pour réduire le temps d'accès au travail (obtention d'un permis de travail, accès à l'éducation, voies accélérées pour certains profils...)

La non-participation sur le marché du travail génère des frais importants pour le territoire d'accueil, pour le futur employeur et pour le réfugié.

3

Créer des plateformes pour la mise en place de réseaux

Les intermédiaires sur le marché du travail peuvent favoriser le rapprochement des réfugiés, des demandeurs d'asile et des employeurs potentiels et réduire ainsi le temps passé et certains coûts liés à de futures embauches pour les entreprises.

5

Investir dans un soutien externe bien ciblé

Les approches généralistes s'avèrent inefficaces, non seulement pour le réfugié mais aussi pour l'employeur.

2

Améliorer la transparence des tests de compétences

L'incertitude par rapport à leurs qualifications est une des principales raisons pour lesquelles les employeurs n'emploient pas de réfugiés.

4

Assurer la répartition des réfugiés en fonction des marchés du travail des territoires

En raison des changements démographiques et de la prospérité économique, les besoins en compétences sont pour certaines régions d'Europe un sujet récurrent.

---

# Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

---

# Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



---

## THE ADECCO GROUP

RCS Lyon 451 148 209 - 06/2017 - © UNHCR

[#RefugeeIntegration](#) |  [@AdeccoGroupFR](#) |  [adeccogroup.fr](#)

Adecco

Adecco PME

Adecco Onsite

Adecco  
Medical

Adecco à domicile

Réseau Adecco Insertion



Spring

Badenoch  
& Clark



MODIS

euro  
engineering

PmS m

Adecco  
Outsourcing

Adecco Training

pontoon

altdia  
consultants

La grande école  
de l'Alternance  
THE ADECCO GROUP

